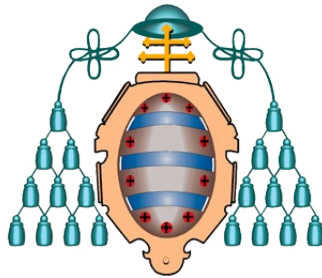


Universidad de Oviedo  
Máster Universitario en Políticas Sociales y Bienestar  
Trabajo Fin de Máster  
Curso 2014-2015

# EVALUACIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO. ANÁLISIS DEL PROGRAMA ASTURIANO DE PRÁCTICAS PARA JÓVENES TITULADOS



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Nombre del alumno: Israel Escudero Castillo  
Nombre del tutor: Francisco Javier Mato Díaz

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	PÁGINA 3
2. PROGRAMAS DE PRÁCTICAS JUVENILES .....	PÁGINA 4
2.1. PRÁCTICAS NO LABORALES EN ASTURIAS .....	PÁGINA 4
2.2. RESULTADOS ENCONTRADOS EN OTROS TRABAJOS .....	PÁGINA 5
3. DATOS, FUENTES UTILIZADAS Y MÉTODO.....	PÁGINA 10
4. LA EVALUACIÓN MEDIANTE UN ANÁLISIS CUASI-EXPERIMENTAL.....	PÁGINA 12
4.1. TRATAMIENTO DE LOS DATOS .....	PÁGINA 12
4.2. RESULTADOS ENCONTRADOS DESPUÉS DEL PERIODO DE PRÁCTICAS .....	PÁGINA 15
5. CONCLUSIONES .....	PÁGINA 23
BIBLIOGRAFÍA.....	PÁGINA 24

## 1. INTRODUCCIÓN

Las políticas activas del mercado de trabajo han cobrado una enorme importancia durante la presente década del siglo XXI en España. Esta importancia aumenta cuando se trata de programas dedicados específicamente a personas jóvenes sin apenas experiencia laboral. Si echamos la vista atrás, vemos como en nuestro país la tasa de desempleo juvenil no ha hecho más que crecer desde el comienzo de la crisis. Durante el primer trimestre del año 2015 esta tasa se sitúa, según datos de la última Encuesta de Población Activa, en el 51,4% para menores de 25 años (52,6% en hombres y 50% en mujeres). Ante este incremento del paro juvenil en España, que sitúa a nuestro país a la cabeza de los países de la Unión Europea, la evaluación y posterior mejora de este tipo de políticas, se podría esgrimir como uno de los principales instrumentos para la implementación de una política efectiva en la lucha contra el desempleo en jóvenes.

El objetivo que se pretende con este trabajo es justamente analizar hasta qué punto el programa de prácticas no laborales implementado por el Gobierno del Principado de Asturias es un instrumento eficiente a la hora de luchar contra el desempleo de jóvenes recientemente titulados.

El resto del presente trabajo se estructura de la siguiente forma. En el punto número dos se incluye un análisis de las características de este programa, así como una revisión de trabajos anteriores en los que se evalúa el impacto de algunos programas de este tipo en diversos países, tanto dentro como fuera del entorno europeo. El punto tercero está dedicado a la presentación de las fuentes utilizadas para la obtención de los datos así como una introducción acerca de la evaluación mediante un análisis cuasi-experimental. En el punto cuarto se ha desarrollado la lógica de nuestro análisis empírico y los principales resultados del mismo. Finalmente, en el quinto punto, hemos incluido algunas ideas a modo de conclusión y epílogo.

Este trabajo no habría sido posible sin la desinteresada ayuda de todos los trabajadores del SEPEPA. Deseo agradecer especialmente la predisposición para colaborar en este trabajo de Teresa Ayesta Gallego y de María del Mar Suárez Martínez.

## 2. PROGRAMAS DE PRÁCTICAS JUVENILES

### 2.1. PRÁCTICAS NO LABORALES EN ASTURIAS

Dentro de las políticas activas del mercado de trabajo implementadas por el Gobierno del Principado de Asturias se encuentran una serie de prácticas específicamente diseñadas para jóvenes desempleados de entre 18 y 25 años que acaben de obtener una titulación universitaria, una titulación de formación profesional o un certificado de profesionalidad. La duración de dichas prácticas oscila entre tres y nueve meses. Los participantes en estas prácticas no pueden tener más de tres meses de experiencia profesional, no teniéndose en cuenta para este cómputo las prácticas curriculares necesarias para la obtención de los distintos títulos educativos o certificados.

Según las bases publicadas, este tipo de medidas tiene como objetivo mejorar la inserción laboral de los jóvenes recién titulados. Así, la estancia dentro de la empresa o el ayuntamiento se asume como parte de un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que todas las partes saldrían beneficiadas. En primer lugar, el trabajador obtendría unas cualificaciones que harían que sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo aumenten. Al mismo tiempo, las empresas se beneficiarían del trabajo de esta persona por un precio muy bajo. El trabajador recibiría 426 euros (el 80% del IPREM) a modo de beca, y la empresa solo tendría que hacerse cargo de unas reducidas tasas a la seguridad social. Además, si después de terminar el período de prácticas, se formaliza un contrato con la persona por un tiempo superior a los seis meses, la empresa recibirá una subvención de seis euros por hora y trabajador en concepto de labores de tutoría. En el caso de los ayuntamientos, no podría haber contratación posterior y, por extensión, tampoco puede haber subvención. Por lo demás, las condiciones para el trabajador serían las mismas que en el caso de las PNL empresas.

Sería interesante analizar estas prácticas a la luz de los tres grandes motivos por los que la administración pública ha de intervenir en cuestiones económicas y laborales. Hablaríamos en este punto de razones de eficiencia, equidad y estabilidad. En cuanto a las primeras, se asume que este tipo de programas hará que aumente el atractivo de estos trabajadores y su futura contratación se vea facilitada una vez terminadas las prácticas, bien por la empresa en la que se han hecho las prácticas (en el caso de aquellas personas que hagan sus prácticas en empresas) o bien en otra empresa. En cuanto a las razones de equidad, se puede aducir que este programa es específico para uno de los grupos con más dificultades de inserción laboral, esto es, los jóvenes. Finalmente en cuanto a razones de estabilidad, este tipo de medidas tiene el objetivo de suavizar el ciclo económico. Al tener como objetivo el aumento de la empleabilidad, se supone que disminuirá la tasa de desempleo.

Ahora bien, estudios realizados en numerosos lugares del mundo afirman que este tipo de medidas no hace que la empleabilidad de los jóvenes aumente, muchas veces incluso puede resultar negativo el hecho de participar en este tipo de programas. El capítulo siguiente está dedicado a analizar todos estos estudios. El dilema que se presenta es que si verdaderamente este tipo de programas tiene como objetivo el aumento de la empleabilidad, y encontramos que ese aumento no se produce, podríamos estar haciendo un uso inadecuado de los recursos públicos disponibles. Además, las tres razones que tendría la

administración para intervenir ya no serían sostenibles. Ya no habría razón de eficiencia ni estabilidad que sostuviese esta intervención. Si acaso podríamos hablar de un programa de mantenimiento de rentas dirigido a jóvenes desempleados (razón de equidad).

## 2.2. RESULTADOS ENCONTRADOS EN OTROS TRABAJOS

Las evaluaciones en las que se analiza el impacto de prácticas en empresas o en la administración pública como forma de Políticas Activas del Mercado de Trabajo (en adelante PAMT) son realmente escasas. Y más escasa es aún la información cuando se trata de medidas dirigidas a jóvenes. No obstante, a continuación describiremos brevemente algunas de las evaluaciones que se han revisado y que nos han parecido pertinentes a la hora de saber qué se había hecho anteriormente en este campo. Dividiremos las investigaciones entre aquellas que usan la recopilación de los resultados de un importante número de investigaciones (metaanálisis) y aquellas que se basan en datos obtenidos a partir de programas específicos. Se ha considerado dividir las investigaciones de esta manera para internar resaltar la importancia de los primeros frente a los segundos. Véase que un metaanálisis tiene una mayor facilidad de generalización en comparación con un único estudio.

Dentro del primer tipo destacaremos dos trabajos realizados por autores españoles. En primer lugar nos referiremos a los resultados encontrados por García Serrano (2007) en un meta-análisis en el que se evalúan los efectos microeconómicos y macroeconómicos de las distintas PAMT. Dentro de éstas, destacarían las medidas destinadas a jóvenes desfavorecidos y las medidas para jóvenes en general. García Serrano describe estos programas como aquellos que facilitan la transición desde las fases educativas hasta la incorporación laboral. A partir de los efectos encontrados, puede inferirse que ni la creación directa de empleo ni los programas dirigidos a jóvenes suelen tener efectos positivos. En el trabajo se concluye que, a la luz de los resultados, sería más conveniente aunar esfuerzos para evitar que los jóvenes se conviertan en población vulnerable. En el segundo de estos trabajos, Garrido, Navarro y Climent (2013) desglosan las PAMT dependiendo de sus efectos. Así, las medidas que conllevan empleos en el sector público tienen unos efectos de duración limitada. Otras políticas como la orientación laboral presentan efectos positivos duraderos.

Siguiendo en el campo de los metaanálisis, pero centrándonos ahora en autores no españoles, Kluve (2006) realizó una investigación a partir de 95 evaluaciones de impacto de PAMT en Europa. Kluve dividió los programas en formación, incentivos para la contratación privada, creación de empleo directo y servicios y sanciones (servicios básicos como la búsqueda de empleo, la asistencia y el asesoramiento). En este trabajo se concluye que mientras servicios y sanciones e incentivos a la contratación están asociados a mayores probabilidades de efectos positivos, la creación de empleo directo y los programas dirigidos a jóvenes están relacionados con una probabilidad negativa de encontrar efectos positivos. La formación aparece con modestas probabilidades de impacto positivo. Kluve encontró que los efectos significativos solo se encuentran si usamos como variable independiente el tipo de programa implementado. Kluve afirma que los programas de empleo directo son raramente eficaces y con frecuencia tienen un efecto perjudicial (efecto señal). Además los jóvenes aparecen como un grupo con dificultades de inserción laboral. De hecho, el autor se pregunta si estas medidas deberían ser abolidas. La conclusión de Kluve es que quizás las

PAMT no son apropiadas para este colectivo, siendo necesario evitar que los jóvenes se encuentren en posición desfavorable; otra vez (García Serrano, 2007) prevenir antes que curar.

Para cerrar esta primera parte de los resultados encontrados, mencionaremos el trabajo que Card, Kluve y Weber (2010) llevaron a cabo a partir 97 estudios (presumiblemente los mismos estudios que los que se han usado en el trabajo anterior) realizados entre 1995 y 2007 para hacer un metaanálisis y concluyeron que los programas de empleo en el sector público y los programas de empleo subsidiado para jóvenes son las medidas dentro de las PAMT que menor impacto tienen. Además, concluyeron que no existían diferencias entre hombres y mujeres en lo que al impacto de las PAMT se refiere. Los trabajos recogidos para el meta-análisis provenían de tres tipos de países: países de habla alemana (Alemania, Suiza o Austria), países escandinavos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia) y países anglosajones (Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Reino Unido y Estados Unidos).

Los siguientes trabajos han sido realizados a partir de programas de empleo implementados en países específicos. Geográficamente hablando, tenemos siete evaluaciones de programas europeos y dos evaluaciones de programas de América del Sur; uno de Colombia y otro de Argentina. Comenzaremos desarrollando los resultados de aquellas evaluaciones realizadas para programas europeos y terminaremos con los dos programas suramericanos.

En primer lugar, Ridder (1986) analizó, mediante un diseño cuasi-experimental, ciertos programas desarrollados en los **Países Bajos**. Según este estudio, los programas de empleo alargan los períodos laborales de los trabajadores jóvenes (menores de 35 años), las mujeres y los trabajadores de minorías (por este orden). Además estos programas tienen efectos mayores que los programas de subvenciones al empleo, que a su vez tienen mayores efectos que los programas de formación.

Bonnal, Fougère y Sèrandon (1997) revisaron el impacto de las políticas activas puestas en marcha en **Francia** durante los ochenta y concluyeron que para los trabajadores con baja cualificación no existe efecto de las prácticas sobre la transición desde el desempleo hacia un empleo regular. Más aún, como ya había indicado Kluve (2006), para los jóvenes titulados, esta transición disminuye después de estas prácticas. La participación en estos programas puede actuar como señal negativa hacia los empleadores para los niveles educativos más elevados.

Brodaty, Crèpon y Fougère (2000) analizan los efectos de los programas llevados a cabo también en **Francia** entre 1986 y 1988. Dentro de este paquete de medidas estaba el *Contrat Emploi Solidarité*. El empleador era el Estado; el salario era enteramente pagado por la administración. El objetivo que se pretendía era aumentar la empleabilidad. El grupo social objeto de este tipo de contrato son jóvenes de baja cualificación desempleados de larga duración. Posteriormente se implementó el llamado *Travaux D'utilite Collective*, con características similares al anterior. En último término, se concluye que los cursos de preparación para la vida laboral son los más efectivos a la hora de conseguir un trabajo a largo plazo. Por el contrario, el trabajo comunitario realizado al auspicio de los contratos

anteriores tiene la más baja probabilidad de efectos positivos. Estos resultados están en consonancia con lo obtenido por Bonnal, Fougère y Sèrandon (1997).

En otro estudio, la Dirección General de Empleo y Formación Profesional (2009) de la administración francesa publicó los resultados de una encuesta realizada a los beneficiarios de dos tipos de contratos de trabajo para el sector público, el CAE (Contrato de Acompañamiento al Empleo) y el CAV (destinado a los perceptores de rentas mínimas). Según la investigación, el 31% de los beneficiarios del primer tipo de contrato tenían empleo estable después de 6 meses de haber finalizado el contrato. En el caso de los beneficiarios del CAV, el porcentaje se reduce al 18%. También se ha estudiado una segunda modalidad de contratos, subvencionados hasta en un 80% por la administración, que tiene porcentajes de empleo posterior a la finalización del contrato más altos (69% para los de carácter general y 42% para los de medidas de mínimos sociales). Según los datos manejados en el estudio, las mujeres consiguen insertarse con más frecuencia que los hombres, sea cual sea la modalidad del contrato subvencionado.

Caliendo, Hujer y Thomson (2005) analizan el impacto del programa Job Creation Schemes en **Alemania**, un programa dirigido a jóvenes desempleados con poca experiencia laboral; las personas trabajarían en áreas de interés público (como infraestructura o trabajo social). Los autores ya avisan en la introducción del efecto estigma que suele estar detrás de este tipo de políticas. La mayoría de las actividades se llevan a cabo en el sector público. Los resultados se dividen dependiendo de si hablamos de la antigua Alemania Occidental o de la Alemana Oriental. Esta división quedaría justificada al saber que las tasas de desempleo de ambas zonas varían significativamente, yendo desde el 9,3% de la zona oeste al 20,1% de la zona este (datos del año 2003). En cuanto a las conclusiones, en la Alemania Occidental no se encontraron efectos significativos para ningún grupo excepto para hombres y mujeres parados de larga duración, hombres con alta cualificación y mujeres de mayor edad. En cuanto a la Alemania del Este, el único grupo con efectos significativos son las mujeres desempleadas de larga duración. No en vano, en Alemania del Este se encontraron efectos negativos para diferentes grupos como mujeres de entre 25 a 50 años y mujeres de alta cualificación. En suma, nos encontramos ante una gran abundancia de efectos no significativos e incluso negativos. La participación en estos programas no aumenta la probabilidad de encontrar empleo, salvo algunas excepciones.

Siguiendo la misma línea de trabajo que el anterior estudio, Caliendo, Künn y Schmidl (2011) analizaron los efectos que distintos programas tenían en la población juvenil en **Alemania**. Entre esos programas se incluía el ya mencionado Job Creation Schemes (JCS) y el programa Further Training (FT), un programa de prácticas en empresas dirigido a jóvenes con cualificación profesional. Estos dos programas están dirigidos a la oferta de trabajo y son similares al programa objeto de nuestro estudio. Según los resultados, todos los programas mejoran significativamente las perspectivas laborales de los participantes salvo los ya mencionados JCS y FT. De hecho, el haber participado en alguno de estos dos programas disminuye la probabilidad de que los participantes encuentren un empleo en el futuro. Los programas de mayor impacto son los subsidios salariales con los que la administración intenta hacer más atractivo al trabajador y así fomentar su contratación.



Dorsett (2004) analizó los efectos del New Deal, plan introducido en **Gran Bretaña** en el año 1998, que tenía como objetivo la inserción laboral de la población de entre 18 y 24 años. Este programa constaba de tres fases, en la primera los participantes se sometían a un periodo de búsqueda intensiva de empleo, en la segunda, aquellos que no habían conseguido empleo en la primera fase, se sometían a una segunda fase que constaba de 4 alternativas: *subsidised employment* (el empresario recibe 60 libras por semana por la contratación de uno de estos trabajadores), *full-time education or training* (FTET; formación), *voluntary sector employment* (VS; los participantes trabajan en empresas, normalmente del sector servicios, para obtener experiencia) y *employment in the Environmental Task Force* (ETF; parecido al anterior aunque dirigido a distinto tipo de población). Así, los dos últimos suponen programas de empleo. Finalmente, la tercera fase se usaría para hacer un seguimiento de la evolución de los participantes. En cuanto a los resultados, en primer lugar, los niveles de satisfacción de los participantes del programa de empleo subvencionando son los más elevados de los cuatro. Los participantes de VS y ETF (especialmente estos últimos) tenían los índices de satisfacción más bajos de todos los programas implementados. En cuanto a los resultados de inserción, la conclusión sigue el patrón marcado por los anteriores trabajos analizados; los participantes del ETF son los que menos probabilidades tiene de salir del desempleo. La diferencia entre el programa de trabajo voluntario y el de formación es difusa. El programa de empleo subsidiado sería el más eficaz.

En **Suiza**, Gerfin y Lechner (2000) encontraron efectos positivos para programas de empleo subsidiado. Sin embargo los programas de empleo directo, tanto en instituciones públicas como privadas, funcionan mal, encontrando en los análisis, efectos negativos en cuanto a la probabilidad de encontrar un empleo.

Finalmente mencionaremos dos investigaciones realizadas a partir de datos extraídos de programas de América del Sur. Ambos trabajos tiene como punto en común el hallazgo de efectos positivos. En el primero de ellos, Attanasio, Kluger y Meghir (2011) evaluaron el efecto de un programa dirigido a jóvenes colombianos de entre 18 y 25 años. Los participantes son escogidos al azar, con lo cual el diseño del tratamiento es experimental. Según este trabajo, se encontraron efectos positivos significativos sobre salario y sobre la probabilidad de estar trabajando en mujeres y efectos más modestos en hombres. El programa evaluado se puso en marcha en Colombia y combinaba formación más prácticas en empresas. En el segundo, Alzúa et al (2013) evaluaron el impacto de un programa llevado a cabo en Córdoba (Argentina) que tenía como objetivo la inserción laboral de jóvenes de entre 18 y 30 años de edad. Este programa, llamado *Entra21*, tiene un gran número de horas de prácticas de formación en empresas. La asignación al programa fue por azar, con lo cual la investigación tenía un carácter experimental. Los resultados de esta investigación indican que se encontró un impacto positivo en el empleo registrado y en los salarios.

En suma, de los trabajos analizados, diez concluyen que las prácticas no tiene efectos positivos significativos y cuatro concluyen que sí los tienen. Más aún, en cuatro de los diez trabajos en los que no se encontraron efectos positivos, se hallaron efectos negativos, esto es, las prácticas disminuyen la probabilidad de encontrar empleo con respecto a los sujetos que no hayan participado en dicho programa de prácticas. Dos de



estos últimos trabajos están realizados en América del Sur, otro en los Países Bajos y otro en Francia. Parece lógico apoyar la tesis de otros trabajos (Urzúa y Puentes, 2010) que afirman que, mientras este tipo de programas tiene cierto impacto en países de América del Sur, en Europa su impacto es nulo o negativo. Por último, señalar que es sorprendente la escasa tradición evaluativa de este tipo de PAMT en la academia española. No solo por los escasos investigadores españoles implicados, sino también por no haber encontrado ninguna investigación que analice un programa español.

*Cuadro 1*  
*Resumen de los trabajos analizados*

<b>Autor/es</b>	<b>País</b>	<b>Resultados</b>
García Serrano (2007)	Metaanálisis	Sin efectos positivos
Garrido et al. (2013)	Metaanálisis	Efectos de duración limitada
Kluve (2006)	Metaanálisis	Se encontraron efectos negativos
Card et al. (2010)	Metaanálisis	Este tipo de programas son los que menor efecto tienen
Ridder (1986)	Países Bajos	Efectos positivos en los trabajadores menores de 35
Bonnal et al.(1997)	Francia	Efectos negativos
Brodaty et al. (2000)	Francia	De todos los analizados, los programas de empleo son los que tienen más bajas probabilidades de efectos positivos
Caliendo et al. (2005)	Alemania	Diferentes efectos dependiendo de si hablamos de la antigua Alemania del Este o del Oeste. En general pocos efectos significativos
Caliendo et al. (2011)	Alemania	Efectos negativos
Dorsett (2004)	Reino Unido	Pocos efectos encontrados
Gerfin y Lechner (2000)	Suiza	Efectos negativos
Attanasio et al. (2011)	Colombia	Se encontraron efectos positivos
Alzúa et al. (2013)	Argentina	Efectos positivos en empleo y salario

### 3. DATOS, FUENTES UTILIZADAS Y MÉTODO

Este capítulo tiene por objetivo describir las fuentes de información usadas para la elaboración de la presente investigación así como la metodología de investigación aplicada.

Todos los datos han sido obtenidos directamente a partir de los registros del SEPEPA. Ante la imposibilidad de hacer una encuesta a los sujetos implicados en los tres grupos debido a cuestiones tanto económicas como temporales, se decidió usar como variable dependiente la situación laboral de las personas una vez terminado el periodo de prácticas. La variable dependiente se registró en febrero del año 2015. Es importante este dato, ya que se necesita un margen de tiempo suficiente para que se pongan de manifiesto los posibles efectos del programa sobre los procesos de inserción.

La formación de los grupos de investigación se realizó en dos fases bien diferenciadas. En una primera fase, la administración nos mandó los datos de todas las personas que habían participado en el programa de PNL, tanto para aquellas que habían sido seleccionadas como para las que no. Antes de presentarse a la entrevista en la empresa o ayuntamiento, los sujetos son preseleccionados por la administración. Los criterios de selección son, por este orden, la edad, la titulación y el área geográfica. En último término podría usarse el criterio de tiempo inscrito como demandante de empleo. A la hora de formar el grupo de comparación, se ha dispuesto de todos los sujetos que se habían presentado a alguna convocatoria pero que no habían sido seleccionados. Estos sujetos estaban divididos dependiendo de la oficina de empleo que había gestionado la convocatoria. Así, en un primer momento se recibieron datos de 25 oficinas de toda Asturias. Todos estos datos se organizaron en un archivo único que, una vez eliminados los repetidos y los sujetos no válidos, pasarían a conformar nuestro grupo de comparación. En cuanto a los dos grupos de tratamiento, dispusimos de un archivo para cada uno de ellos. Como era previsible, la mayor dificultad en esta primera fase fue conformar el grupo de comparación. En estos archivos se incluía el DNI del sujeto, su nombre, teléfono y el resultado de la entrevista (seleccionado/no seleccionado). A partir de estos datos comenzamos a construir los tres grupos implicados en la investigación, cada uno de ellos en una base de datos independiente.

En una segunda fase, y una vez contruidos los tres grupos, se le pidió al SEPEPA la información relativa a esas personas. La administración nos envió datos acerca del sexo, edad, municipio, nivel formativo, titulación, idiomas, discapacidad e información acerca de si el sujeto estaba registrado como demandante de empleo y su situación laboral; en los dos últimos casos la información debía ser recogida una vez terminadas las prácticas. Con estas dos últimas variables se construyó la variable dependiente y con el resto las variables independientes.

Aparte del trabajo con las bases de datos, se concertaron dos entrevistas con trabajadores públicos del SEPEPA, la primera con Teresa Ayesta Gallego, del Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y la segunda con María del Mar Suárez Martínez, directora del Servicio Público de Empleo Gijón III. La primera de las entrevistas se realizó el 12 de marzo del año 2015. Este primer encuentro sirvió como toma de contacto con la forma de organizar la información proporcionada por

el SEPEPA. La segunda de las reuniones se mantuvo el 19 de mayo del año 2015 en la oficina del Servicio Público de Empleo Gijón-La Calzada. Esta segunda reunión tuvo lugar una vez que los grupos ya estaban totalmente contruidos. Buena parte del encuentro versó acerca de los criterios que la administración tenía a la hora de elegir a los candidatos idóneos para cada puesto, tanto en empresas como en ayuntamientos.

En cuanto al método utilizado, la imposibilidad de formar aleatoriamente los grupos en una investigación obliga al uso de una metodología cuasi-experimental. En palabras de Cook y Campbell (1986), un cuasi-experimento es como un experimento de asignación aleatoria en todos los aspectos menos en la asunción inicial de la equivalencia entre los grupos. Esta es, de hecho, la esencia de la metodología cuasi-experimental.

Claro está que entre ambas metodologías hay grandes diferencias en cuanto a la validez inferencial. Nótese que cuando se conforman los grupos mediante aleatorización, el mismo azar elimina la existencia de factores extraños entre los grupos, por lo tanto cualquier diferencia intergrupala ha de atribuirse al tratamiento. Por el contrario en un diseño no aleatorio no queda asegurada la ausencia de factores extraños que condicionen el resultado de la evaluación. La falta de control de estos factores podría hacer que concluyamos como consecuencia del tratamiento lo que en realidad es causa de factores externos a la evaluación. En nuestro caso, la metodología de elección viene impuesta por circunstancias ajenas a nuestra voluntad. Los grupos ya han sido formados debido a que son los empresarios y los ayuntamientos quienes eligen a las personas candidatas. Además, son ellos quienes entrevistan a las personas y, en última estancia, los escogen. Ante esta tesitura, la única posibilidad sería implementar una evaluación cuasi-experimental controlando la influencia de terceras variables observables, evaluando la existencia de todo sesgo de selección.

## 4. LA EVALUACIÓN MEDIANTE UN ANÁLISIS CUASI-EXPERIMENTAL

Para el abordaje cuasi-experimental de nuestros datos se han constituido tres grupos diferentes. El primero de ellos, el grupo control, está formado por aquellas personas que, pudiendo haber participado en un programa de prácticas no laborales del Principado de Asturias, al final no han sido seleccionadas ni por los ayuntamientos ni por ninguna de las empresas. Las personas que pertenecen a este grupo han sido preseleccionadas por el SEPEPA y son justamente ellos quienes ponen en contacto a los candidatos con las empresas. El segundo grupo está formado por las personas que sí han sido seleccionadas para hacer sus prácticas en algún ayuntamiento asturiano. Finalmente ha quedado conformado un tercer grupo con aquellas personas que han sido seleccionadas por las empresas para realizar las PNL.

La hipótesis planteada para este trabajo supone que la realización de las prácticas, tanto en la modalidad de empresa como en la modalidad de ayuntamiento, supondría una mayor inserción laboral, la cual debería redundar en un menor número de personas registradas como desempleadas después del período de realización de las prácticas. Esta mayor inserción podría ser explicada en función de un aumento del capital humano proporcionado por una mejora de las cualificaciones o habilidades del trabajador, por una función señal con respecto al empresario o por una mezcla de ambos factores (Mato, 2002). Véase que esta hipótesis se contradice con buena parte de la investigación realizada acerca de este tipo de PAMT. Así, nos encontramos ante una discrepancia entre la teoría que sostiene a las PAMT y las evaluaciones que se han realizado con este tipo de programas.

### 4.1. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

El abordaje cuasi-experimental ha sido posible gracias a la posibilidad de construir un grupo control mediante los sujetos que, como se comentó más arriba, podían haber participado en una PNL, pero finalmente no fueron seleccionados. La formación del grupo de comparación se ha podido llevar a cabo gracias a que el SEPEPA tiene registrados todos los datos acerca de las personas candidatas a ser seleccionadas para una PNL en el año 2013, diferenciando entre quienes sí fueron seleccionadas y entre quienes finalmente no lo fueron. El grupo de comparación ha quedado formado por 595 personas, el grupo de ayuntamientos por 299 y el de empresas por 86 sujetos. A partir de los DNI se ha podido comprobar si dichas personas estaban registradas como demandantes de empleo a partir de febrero del año 2015. También hemos podido comprobar su situación laboral una vez terminado el período de prácticas.

Ya hemos dicho que al no poder haber usado la aleatoriedad para la formación de los grupos tenemos que descartar una evaluación experimental. Y para evitar en la medida de lo posible el sesgo de selección se han observado las distribuciones de distintas variables, usadas posteriormente como variables independientes. En el cuadro 2 quedan recogidas estas distribuciones entre los tres grupos con los que hemos trabajado. Las variables usadas para evaluar la existencia del sesgo de selección son el sexo, la formación académica, la discapacidad, la edad, los idiomas y la doble candidatura. En general, no se ha observado sesgo de selección a la hora de escoger a los sujetos de nuestros tres grupos. Únicamente podríamos hablar de una discrepancia entre las personas de entre 21 y 23 años del grupo empresa con respecto al grupo control. Así mismo, en la variable doble

candidatura, existe una mayor probabilidad de encontrar un sujeto que ha participado en más de un proceso de selección dentro del grupo ayuntamiento.

De las variables estudiadas, la que tiene un correlación más fuerte con ambas variables dependientes es la variable formación (0,131 con la variable “Demandante” y 0,128 con la variable “Situación Laboral”; ambas significativas al nivel 0,01). Esta variable ha sufrido varios cambios a lo largo de la investigación. En un primer momento tuvimos la variable formación dividida en 9 categorías: ESO sin titulación, ESO con titulación, Bachillerato, FP Grado medio, FP Grado superior, Diplomaturas Universitarias, Licenciaturas Universitarias, Enseñanzas Universitarias de Grado y Enseñanzas Universitarias de Máster. En primer lugar nos encontramos con el problema de que las personas con ESO o Bachillerato no podrían haber accedido a este programa. Por esta razón, las tres primeras categorías de la variable no eran válidas. Supusimos que esas personas estarían registradas como personas con titulación de Certificación Profesional. Se le pidió a la administración el cruce entre esas personas y las personas que habían obtenido un certificado profesional. En total se encontraron ocho coincidencias que fueron incorporadas a la base de datos. Como era un número muy escaso se decidió que las personas con Certificado Profesional debían ser unificadas junto con las personas con una titulación de grado medio. También se decidió unificar la titulación de diplomatura con la de grado y la de licenciatura con los pocos sujetos registrados con titulación de máster.

Otra variable que podría haber sido muy interesante para analizar en este trabajo es la variable discapacidad. El problema de esta variable fue el escaso número de sujetos con el reconocimiento oficial de discapacidad. Dentro del grupo control tenemos tres sujetos, dentro del ayuntamiento cuatro y dentro del grupo empresas ninguno. Con estos datos la posibilidad de resultados válidos es nula. En cuanto a la variable edad, se ha considerado pertinente ordenar a los sujetos mediante cuatro intervalos.

Para la variable idiomas se construyó una categoría uniendo a los que solo hablan su lengua materna, en otra a los que aparte de su lengua materna hablan un segundo idioma (con una elevada presencia del inglés) y una tercera categoría para aquellas personas que hablen más de un idioma (aparte del materno).

Por último, a la hora de construir nuestra base de datos, encontramos que había algunos DNI repetidos en distintos grupos. La explicación era que, simultáneamente habían participado en más de una convocatoria, esto es, había gente que figuraba en el grupo control porque finalmente no había accedido a alguna PNL, y a la vez figuraba en alguno de los dos grupos de tratamiento. También se han encontrado repeticiones dentro del grupo control, es decir, personas que se habían presentado a dos convocatorias y que finalmente no fueron cogidas en ninguna. Así, se decidió ordenar a todas estas personas que se habían presentado a más de una entrevista para ver si el hecho de presentarse a dos convocatorias distintas tenía repercusión estadística en el hecho de conseguir salir de la lista de personas demandantes de empleo. Esa variable que construimos a partir de estos datos es la que se ha llamado doble candidatura. Estas variables descritas anteriormente serán las que posteriormente se usarán en el análisis de regresión como variables independientes.

*Cuadro 2*  
*Composición de los grupos PNL y el grupo de comparación*

	<b>Comparación</b>	<b>Ayuntamiento</b>	<b>Empresa</b>	<b>Todos</b>
Población	595	299	86	980
<i>Distribución por sexos (%)</i>				
Hombre.....	46,6	38,5	43,0	43,8
Mujer.....	53,4	61,5	57,0	56,2
<i>Distribución por formación (%)</i>				
F.P. Grado Medio y Certificado Profesional.....	22,5	16,7	22,1	20,7
F.P. Grado superior.....	29,1	37,1	34,9	32,0
Diplomatura.....	24,9	29,1	17,4	25,5
Licenciatura y Máster.....	23,5	17,1	25,6	21,7
<i>Distribución discapacidad (%)</i>				
Sí.....	0,5	1,3	0	0,7
No.....	99,5	98,7	100	99,3
<i>Distribución por edad (%)</i>				
(18-20).....	7,1	4,3	1,8	6,7
(21-23).....	40,0	39,5	24,4	38,5
(24-26).....	50,4	53,5	55,8	51,8
(27-30).....	2,5	2,7	7,0	3,0
<i>Distribución por idiomas (%)</i>				
No habla.....	28,7	26,8	25,6	27,9
Habla un idioma.....	49,7	51,2	50,0	50,2
Habla más de un idioma.....	21,5	22,1	22,4	21,9
<i>Distribución por doble candidatura (%)</i>				
Sí.....	18,3	34,8	23,3	23,8
No.....	81,7	65,2	76,7	76,2

## 4.2. RESULTADOS ENCONTRADOS DESPUÉS DEL PERÍODO DE PRÁCTICAS

*Cuadro 3*  
*Diferencias entre el Grupo PNL y el Grupo Control respecto a la variable Demandante/No demandante<sup>1</sup>*

	Demandante (%)	No demandantes (%)
Control	<b>52,4</b>	<b>47,6</b>
Ayuntamiento	<b>78,6</b>	<b>21,4</b>
Empresa	<b>30,2</b>	<b>69,8</b>

(1) Las diferencias encontradas entre cada uno de los grupos de tratamiento y el grupo de comparación son significativas al 99 por 100 según la prueba de chi-cuadrado.

El cuadro 3 nos muestra el análisis de las tasas de inscripción como personas demandantes de empleo posteriores a las PNL dependiendo de si el sujeto pertenece al grupo control, al que ha hecho las prácticas en un ayuntamiento o al que las ha hecho en una empresa.

De las personas que pertenecen al grupo control, un 52,4% se encuentran desempleados una vez finalizado el periodo de prácticas y un 47,6% figura como no demandante de empleo. En otras palabras, dentro del grupo control el porcentaje de personas que ha salido de las listas de desempleo es similar al número de personas que aún se mantiene.

En el caso del grupo de personas que ha realizado sus prácticas en algún ayuntamiento, el porcentaje de personas que no figura en las listas de demandantes es del 21,4% frente al 78,6% que aún siguen considerados como tal. Como podemos observar, el porcentaje de personas no demandantes es 26,2 puntos porcentuales más pequeño que el del grupo que no había hecho ningún tipo de práctica.

Finalmente, dentro del grupo de personas que habían hecho sus prácticas en una empresa, el 30,2% estaban desempleados un año después de haber terminado las prácticas y un 69,8% eran personas que no figuraban en las bases de datos de demandantes de empleo. Ante estos datos, parece fácil concluir que aquellas personas que hacen las prácticas en una empresa tienen, al menos a priori, una inserción laboral más favorable que aquellas personas que no han hecho ningún tipo de práctica. Sin embargo aquellas personas que han hecho sus prácticas en un ayuntamiento, no sólo no mejoran los datos del grupo control sino que los empeoran notablemente. La diferencia entre los datos de desempleo de los sujetos que participaron en una PNL en una empresa y los que lo hicieron en el ayuntamiento es de 48,4 puntos porcentuales a favor de las empresas.

Podría esgrimirse que la diferencia es intrínseca al propio funcionamiento de las prácticas y que, como afirma Kluve (2006), los programas de empleo directo tienen un efecto señal que estigmatiza al trabajador que ha participado en esta modalidad de programas de empleo. En último término, de los dos tipos de PNL, el que más se asemejaría



a los programas de empleo público sería justamente el de los ayuntamientos. El de Kluge no es el único estudio que analiza el efecto negativo que los programas promovidos desde las administraciones tienen sobre la inserción posterior del trabajador. Para otros ejemplos pueden revisarse los trabajos de Bonnal, Fougère y Sèrandon (1997) o Caliendo, Hujer y Thomson (2005).

Otra posible explicación puede encontrarse en el funcionamiento de uno y otro grupo de prácticas. A la hora de seleccionar a las personas, los ayuntamientos tienen una serie de baremos que entregan una mayor puntuación a personas de determinadas características socio-económicas. Este tipo de baremos no está estandarizado, y cada ayuntamiento tiene libertad para implementar los baremos que considere más oportunos. Sin embargo el empresario solo se va a guiar por razones de productividad a la hora de realizar la selección. De lo anterior podría inferirse entonces que el empresario escogerá a aquellas personas mejor preparadas o formadas; siguiendo la *teoría de colas* de Thurow, el empresario escogerá a aquellas personas que ocupan los primeros puestos de la cola que conduce al empleo, puestos que están reservados a aquellos trabajadores con más productividad potencial (Thurow, 1975). En otras palabras, el empresario contratará a las personas que más facilidad de inserción tienen. Si esto fuese así, se estaría incurriendo en el llamado *efecto peso muerto*. En esencia, este efecto consiste en subvencionar la contratación de un trabajador que hubiese sido contratado de igual forma, exista o no exista subvención o ayuda. Asumida esta última premisa, entonces la diferencia en las tasas de desempleo no sería inherente a las prácticas en sí, sino al propio funcionamiento de las PNL a la hora de seleccionar a los candidatos. Si el empresario estuviera seleccionando a un tipo específico de sujeto estaríamos incurriendo en una suerte de sesgo de selección. Cuando se da el sesgo de selección corremos el riesgo de atribuirle a la variable de tratamiento efectos que no le son propios, siendo estos efectos consecuencia del proceso de selección llevado a cabo a la hora de formar los grupos. No obstante, como hemos podido comprobar en los datos recogidos en el Cuadro 2, no parece existir sesgo de selección aparente en nuestra muestra.

Nótese que al hablar de personas demandantes de empleo estamos unificando en un mismo grupo a personas que no tienen empleo y por ello están registradas, con personas que sí tienen trabajo pero están demandando una mejora de empleo. En nuestra muestra hay 48 sujetos que figuran como demandantes aun siendo su situación laboral la de ocupado o ocupada. Para hacer la base más manejable y facilitar su análisis, y dado que se ha considerado que los demandantes ocupados se parecen más a los no demandantes que a los demandantes no ocupados, se han fundido estas dos categorías en una. En el cuadro 4 se presentan los resultados acerca de las diferencias entre los tres grupos atendiendo a esta segunda variable. En esencia, el resultado es similar y, por ello, el planteamiento emergente ante dichos resultados también es similar al expuesto con la primera de las variables.

*Cuadro 4*  
*Diferencias entre el Grupo PNL y el Grupo Control respecto a la variable Situación Laboral<sup>1</sup>*

	Desempleados (%)	No demandantes y demandantes ocupados (%)
Control	<b>48,2</b>	<b>51,8</b>
Ayuntamiento	<b>73,6</b>	<b>26,4</b>
Empresa	<b>20,9</b>	<b>79,1</b>

(1) Las diferencias encontradas entre cada uno de los grupos de tratamiento y el grupo de comparación son significativas al 99 por 100 según la prueba de chi-cuadrado.

Así, el siguiente paso será llevar a cabo un análisis de la probabilidad de que las personas que han participado en alguna PNL hayan salido de la lista de demandantes de empleo gracias precisamente a haber completado las PNL, controlando la influencia de terceras variables. Estas terceras variables serán las ya descritas doble candidatura, formación, sexo, idiomas, discapacidad y edad.

*Cuadro 5*  
*Probabilidad de salir de las listas de demandantes entre los participantes en PNL ayuntamiento*

	MOD 1	MOD 2	MOD 3	MOD 4	MOD 5
<b>Constante</b>	,071	,523	,601	3,823	4,958
<b>PNL</b> ..... Ref: Control	-1,095**	-1,122**	-1,065**	-1,047**	-1,048**
<b>Formación</b> Ref: Licenciatura y Máster					
Diplomatura y Grado.....		-0,437*	-0,458*	-0,491*	-0,463*
FP Grado Superior.....		-0,411*	-0,391*	-0,519**	-0,507*
FP Grado Medio y CP.....		-0,993**	-1,020**	-1,260**	-1,240**
<b>Doble candidatura</b> ..... Ref: No			0,392*	-0,402*	-0,399*
<b>Edad</b> .....				-0,134**	-0,136**
<b>Idiomas</b> ..... Ref: Habla más de un idioma					
Habla un idioma.....					-0,129
No habla ningún idioma.....					-0,267
<b>Discapacidad</b> ..... Ref: Sí					-1,080
<b>Sexo</b> ..... Ref: mujer					0,267

\*\* : significatividad al 99 por 100; \* : significatividad al 95 por 100

*Cuadro 6*  
*Probabilidad de salir de las listas de demandantes entre los participantes en PNL empresas*

	MOD 1	MOD 2	MOD 3	MOD 4	MOD 5
<b>Constante</b>	,071	,419	,442	3,395	4,487
<b>PNL</b> ..... Ref: Control	1,259**	1,264**	1,273**	1,300**	1,308**
<b>Formación</b> Ref: Licenciatura y Máster					
Diplomatura y Grado.....		-0,386	-0,385	-0,420	-0,377
FP Grado Superior.....		-0,229	-0,220	-0,329	-0,282
FP Grado Medio y CP.....		-0,823**	-0,822**	-1,061**	-0,999**
<b>Doble candidatura</b> ..... Ref: No			-0,143	-0,165	-0,163
<b>Edad</b> .....				-0,122**	-0,127**
<b>Idiomas</b> ..... Ref: Habla más de un idioma					
Habla un idioma.....					-0,151
No habla ningún idioma.....					-0,316
<b>Discapacidad</b> ..... Ref: Sí					-0,966
<b>Sexo</b> ..... Ref: mujer					0,230

\*\* : significatividad al 99 por 100; \* : significatividad al 95 por 100

Los cuadros 5 y 6 muestran los modelos de regresión logística binaria estimados. En estos modelos la variable dependiente es la probabilidad de encontrarse fuera de la lista de demandantes de empleo (situación laboral).

El primero de los análisis, el que concierne a las PNL de los ayuntamientos, confirma lo que ya habíamos adelantado; los individuos pertenecientes al grupo ayuntamiento presentan una menor probabilidad de salir de las listas de demandantes, siendo esta relación estadísticamente significativa en todos los modelos. Al ir añadiendo variables independientes para controlar sus efectos sobre el hecho de conseguir salir de las listas de demandantes de empleo, los efectos negativos significativos siguen estando presentes en los resultados de todas las estimaciones. Aunque introduzcamos determinadas variables de control, el grupo ayuntamiento siempre tiene menores probabilidades de salir de las listas que el grupo de comparación.

En segundo lugar, la variable de estudios terminados se comporta de la manera que cabría esperar, de forma tal que las probabilidades de efectos positivos van aumentando conforme también lo hace el nivel de estudios que posea el sujeto. Esta lógica se repite a lo largo de todos los modelos presentados y siempre lo hace con datos estadísticamente significativos.

En tercer lugar, la doble candidatura influiría negativamente a la hora de salir de las listas de demandantes. Resulta curioso que las personas que se presenten a dos convocatorias de PNL obtengan una menor probabilidad de inserción posterior. La explicación podría encontrarse en la propia historia del sujeto. Las personas que puntúan en esta variable, o han sido no seleccionadas la primera vez que han sido entrevistados y han sido seleccionadas la segunda (en este caso se encontrarán dentro de alguno de los dos grupos de tratamiento) o directamente han sido no seleccionadas en las dos ocasiones (y habrán pasado a formar parte del grupo de comparación). Podría pensarse que una persona que es rechazada una vez tendrá más posibilidades de ser rechazada para otro puesto de trabajo futuro que otra persona que accede al puesto de trabajo a partir de una primera entrevista. Si planteamos la anterior hipótesis, el resultado obtenido sería fácilmente explicable. Como las dos anteriores, esta variable presenta datos estadísticamente significativos. No obstante, si esto fuera así, cabría afirmar que no habría relación causal entre esta variable y la variable dependiente. Véase que lo que pase en la primera candidatura tendrá efectos sobre lo que pase en la segunda candidatura y, por extensión, sobre las demás candidaturas futuras. En otras palabras, la variable doble candidatura estaría funcionando como una variable endógena y como tal estaría fuera de nuestro modelo.

Finalmente, en cuanto a la edad, que es la última de las variables significativas, está favoreciendo la inserción de los más jóvenes. Las variables de sexo, discapacidad e idiomas no presentan significatividad estadística.

En suma, concluimos que la participación en un programa de PNL en el ayuntamiento disminuye la probabilidad de que el sujeto pueda salir de las listas de demandante de empleo. Lo mismo ocurre con las personas que se presentan a una candidatura de PNL más de una vez. La formación, por el contrario, aumenta esta probabilidad en el modo que parecería lógico esperar.

En el cuadro 6 se presenta el modelo de regresión estimado para los sujetos que participaron en prácticas en empresas. Al igual que ocurría anteriormente, el resultado vuelve a confirmar los resultados encontrados en análisis anteriores. A lo largo de todos los modelos estimados, los individuos pertenecientes al grupo de personas que participan en PNL en empresas tiene una mayor probabilidad de salir de las listas de demandantes de empleo que los sujetos del grupo de comparación. A lo largo de todos los modelos, estas estimaciones presentan datos estadísticamente significativos.

La variable formación sigue comportándose conforme a la lógica; no obstante en esta ocasión, solo la categoría de F.P de Grado medio y Certificado de Profesionalidad arroja datos estadísticamente significativos.

Al igual que en el caso de las PNL en los ayuntamientos, la edad presenta signos negativos, lo cual significa que cuanto más joven es una persona, mayor será su probabilidad de abandonar las listas de personas demandantes de empleo. Habría que indicar que, probablemente, la falta de significatividad de algunas variables (véase por ejemplo la variable doble candidatura, que en el grupo ayuntamientos nos dio datos significativos) se deba a la escasez de muestra en el caso de las personas que hicieron la PNL en las empresas.

En resumen, tomando ambos análisis, se podría afirmar que una persona de entre 18 y 21 años, que haya participado en una PNL en empresa y que tenga un alto nivel formativo, tiene elevadas probabilidades de no figurar en las listas de desempleo. Esta probabilidad será aún mayor si para optar al puesto de trabajo lo hizo a través de una sola entrevista. Por el contrario una persona que haya participado en una PNL en un ayuntamiento, con más de 25 años y con un nivel formativo medio tendrá altas probabilidades de figurar en estas listas.

Finalmente hemos considerado pertinente evaluar hasta qué punto la variable sexo puede ser importante a la hora de salir de las listas del desempleo una vez realizada una PNL. Cuando hemos calculado la regresión separando los participantes de PNL de empresas de ayuntamientos (Cuadros 5 y 6) no obtuvimos datos estadísticamente significativos. Para ello se ha calculado un modelo de regresión que prediga la probabilidad de salir de las listas para las mujeres, eliminando el posible efecto de los hombres y otro modelo que nos prediga la probabilidad de salir de los hombres eliminando el posible efecto de las mujeres. En el primer caso (cuando solo trabajamos con las mujeres), una vez calculado el modelo de regresión, y usando como grupo de referencia el grupo de comparación, hemos obtenido una puntuación B de 1,361 para el grupo empresas y de -1,099 para el grupo ayuntamiento, ambas puntuaciones estadísticamente significativas. Dicho resultado es coherente con todo lo escrito hasta ahora; la probabilidad de inserción es mayor para las mujeres que hicieron sus PNL en empresas que para aquellas que las hicieron en un ayuntamiento. En el segundo modelo de regresión (cuando trabajamos solo con los hombres) y usando de nuevo el grupo de comparación como referencia, hemos obtenido una puntuación B de 1,136 para el grupo empresa y de -1,062 para el grupo ayuntamiento; de nuevo ambos datos son estadísticamente significativos. No obstante, si ahora comparamos los resultados de los hombres con los de las mujeres, los efectos positivos de las PNL en empresas son mayores para las mujeres que para los hombres. Es decir, si tomamos a las mujeres como una muestra independiente de los hombres y calculamos para ambos grupos la probabilidad de inserción, ésta es mayor para las mujeres. Una posible explicación para este resultado podría estar en la formación académica de ambos grupos. Como hemos visto más arriba, la formación es una de las variables con más peso en nuestro modelo. La probabilidad de inserción aumentaba conforme también lo hacía el nivel formativo de los sujetos. En el cuadro 7 hemos incluido la distribución de los niveles formativos entre hombres y mujeres.

*Cuadro 7*  
*Distribución de los niveles de formación entre ambos sexos*

	Certif. de Prof.	FP Grado Medio	FP Grado Superior	Diplom. y grado	Licenc. y Máster
Hombre.....	1,9%	24%	36,4%	20,5%	17,23%
Mujer.....	0%	16,7%	28,7%	29,4%	25,2%

El interés en esta variable reside en que cuanto más se avanza en la escala formativa, mayor es el porcentaje de mujeres en dicho grupo. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres en los niveles formativos de licenciatura y máster y en diplomatura y grado. Sin embargo en los niveles de Formación Profesional, el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres. En resumen, según los anteriores resultados, podría proponerse como una posible explicación de la mayor probabilidad de inserción entre las mujeres que han hecho una PNL en una empresa, el mayor nivel de cualificación de las mujeres frente a los hombres.

Es sumamente importante tomar estos resultados con la debida cautela. Si atendemos a la variable dependiente, vemos que se divide entre los que se declaran desempleados y los que, o bien son demandantes ocupados (número que, como ya hemos indicado, es muy bajo) o bien aparecen como demandantes. Para poder construir una variable dependiente hemos asumido que las personas que se han dado de baja como demandantes de empleo un año después de la realización de las prácticas estaban trabajando. Véase que cabrían más posibilidades; así, también pudo ocurrir que hayan trabajado durante un corto espacio de tiempo y luego no siguieron renovando su demanda o pudieron simplemente desistir de su demanda. Asumir esto, qué duda cabe, es un riesgo que puede llevarnos a conclusiones equivocadas. El problema es que sin ese riesgo no hubiera sido posible llevar a cabo esta investigación, al menos no en la forma en la que, de hecho, se llevó a cabo.

Llegados a este punto, hubiera sido pertinente añadir una valoración del programa de PNL por parte de los propios usuarios pero, como se ha comentado más arriba, por circunstancias de tiempo, no ha sido posible realizar encuestas telefónicas. Sin embargo García-Ceuto, García, González-Rodrigo y Suárez-Fernández (2014) han publicado los datos que, precisamente mediante encuestas telefónicas, han obtenido acerca de la satisfacción que distintos usuarios tenían acerca de los programas implementados por el SEPEPA. El interés de este trabajo se encuentra, en primer lugar, en la división que las autoras han hecho entre usuarios de las PNL empresas y ayuntamientos; así mismo, han considerado preguntar acerca de una valoración general del Servicio Publico de Empleo. Sin embargo, el hecho más relevante de este trabajo reside en su temporalización. El seguimiento de las acciones del Plan de Empleo (entre las que se encuentran las PNL) se ha llevado a cabo para el periodo transcurrido desde principios del año 2013 hasta mediados del 2014. Véase que este periodo incluye la población con la que hemos trabajado. En otras palabras, las personas que han valorado las PNL son las mismas con las que se han elaborado nuestros dos grupos de tratamiento. Centrándonos en la valoración, los usuarios

de las PNL empresas han otorgado un 7,03 a sus prácticas mientras que los usuarios de las PNL ayuntamientos han puntuado su experiencia con un 8,27. Las PNL ayuntamientos superan en 1,24 puntos a las PNL empresas. A primera vista, este dato parece ir en contra de la lógica; es curioso que un programa con una probabilidad de inserción negativa tenga una valoración general más elevada que un programa con una inserción positiva. También es superior la valoración que los usuarios de las PNL ayuntamientos hacen del SEPEPA (8,53) que la que hacen los participantes de PNL empresas (7,60). De las personas que han participado en ayuntamientos, el 72,7% considera que su participación ha tenido un impacto positivo en su empleabilidad. En cuanto a los participantes de empresas, este porcentaje es del 76,2%. A la luz de los datos obtenidos en este trabajo, no deja de resultar sorprendente el alto porcentaje de los participantes en ayuntamientos que consideran que sus PNL tendrán efectos positivos para su futura inserción laboral. Sin embargo, desde el SEPEPA, a través de las reuniones mantenidas, ya nos habían advertido que las PNL en ayuntamientos son más llamativas o atractivas, y este atractivo se traduciría en una elevada valoración final por parte de los usuarios.



## 5. CONCLUSIONES

Al principio del presente trabajo hemos asumido como hipótesis de partida, que el hecho de realizar algún tipo de práctica, ya sea esta en una empresa o en un ayuntamiento, redundaría en una mayor inserción, la cual sería medida mediante el abandono de las listas de registros de personas demandantes de empleo. Con los resultados que se han obtenido, podemos concluir que los mejores datos de inserción siempre se sitúan dentro del grupo de personas que han hecho una PNL dentro de una empresa. Por el contrario, en el grupo de personas que han hecho sus prácticas en el ayuntamiento, la probabilidad de efectos positivos es negativa. Así, nuestra hipótesis inicial solo se cumple para aquellos que han hecho sus PNL en una empresa. Esta hipótesis de partida, mantenida a lo largo de todo este trabajo, no va en consonancia con las investigaciones que se han realizado a partir de programas de empleo juveniles. Esta disonancia se pone de manifiesto en mayor medida en estudios realizados a partir de programas europeos. En último término, los resultados que se han encontrado en este trabajo coinciden con buena parte de la literatura que analiza los efectos de este tipo de programas.

En segundo lugar, en cuanto a las variables que estarían modulando la probabilidad de inserción (a parte de la pertenencia a uno u otro grupo) la formación se sitúa como referencia en todos los análisis. Una alta formación siempre aumenta la probabilidad de inserción laboral posterior.

En tercer lugar, en cuanto al género de las personas, el efecto de las PNL sobre la probabilidad de salir del desempleo de las mujeres es mayor que sobre los hombres. Esta probabilidad podría ser fácilmente explicable a partir del hecho comprobable de una mayor cualificación de las mujeres con respecto a los hombres.

No obstante habría que indicar que lo que en este trabajo se usó como variable dependiente es el hecho de que el sujeto esté o no esté registrado como demandante de empleo, en último término lo que se está midiendo como variable dependiente es la inserción laboral de las personas. Y aunque en la mayoría de las investigaciones, la inserción laboral posterior es la variable que normalmente se usa como medida básica para explicar los efectos positivos de una PAMT, no podemos olvidar otras variables como la motivación del sujeto o la activación personal que el hecho de realizar una PNL (ya sea en un ayuntamiento o en una empresa) pueda suponer para la persona. Este tipo de efectos psicológicos no se pueden medir a través de las listas de los registros de desempleo. Más aún, los efectos psicológicos del trabajo es una variable de muy difícil medición. Sin embargo, la dificultad para medir este tipo de variables no exime que a la hora de valorar un programa como este se tenga que ignorar su más que posible implicación. En otras palabras, quizás un sujeto que haya realizado una PNL en el ayuntamiento no obtenga efectos positivos en términos de inserción laboral, pero podría encontrarse otro tipo de efectos positivos en relación con el comienzo de estudios, con la preparación de oposiciones, con el aumento del capital social, o simplemente podrían encontrarse efectos positivos en la inserción si registrásemos la variable dependiente a más largo plazo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alzúa, M.L., Cruces, G. y López-Eraza, C. (2013). «Youth training programs beyond employment. Evidence from a randomized controlled trial». *CEDLAS*.
- Attanasio, O., Kugler, A. y Meghir, C. (2011). «Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial». *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (July 2011): 188–220.
- Bonnal, L., Fougère, D y Seràndon, A. (1997). «Evaluating the impact of French employment policies of individual labour market histories». *Review of Economic Studies* (1997) 64, 683-713.
- Brodaty, T., Crépon, B. y Fougère, D. (2001). «Using matching stimators to evaluate alternative youth employment programems: evidence from France, 1986-1988». En Lechner, M. y Pfeiffer, F. (eds.). *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, ZEW Economic Studies, Vol. 13, Heidelber, 85-123.
- Caliendo, M., Hujer, R. y Thomsen, S.L. (2005). «The Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany: A Microeconometric Evaluation». *IZA Discussion Paper*, N° 1512.
- Caliendo, M.; Künn, S. y Schmidl, R. (2011). «Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies». *IZA Discussion Paper*, N° 6222. Diciembre 2011.
- Card, D., Kluve, J. y Weber, A. (2009). «Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-analysis». *CESifo Working Paper*, N°. 2570.
- Cook, T.D. y Campbell, D.T. (1986). «The causal assumptions of quasiexperimental practice». *Synthese*, 68, 141-180.
- Dirección de Investigación y Estadísticas del M° de Empleo de Francia (2009). «Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2005». *Premières Informations, Premières Synthèses*, n° 45-1. Noviembre de 2009.
- Dorsett, R. (2004). «The New Deal for Young People: effect of the options on the labour market status of young men». *Labour Economics*, 13 (3). pp. 405-422.
- Fernández Garrido, J., Navarro Abal, Y. y Climent Rodríguez, J.A. (2013). «¿Cuál es el papel de las políticas activas de mercado de trabajo en tiempos de crisis?». *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 2013, N° 15, pp. 95-109.
- García-Cueto, V., González-Rodrigo, S., García, M.N. y Suárez-Fernández, S. «Experiencia en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias». *Empleo Activo*, Número 10/2014.

- García Serrano, C. (2007). «Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral». *Política y Sociedad*, 2007, Vol. 44 Núm. 2: 135-151.
- Gerfin, M., Lechner, M. (2000). «Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland». *IZA Discussion Paper*, N° 154. Mayo 2000.
- Kluve, J. (2006). «The Effectiveness of European Active Labor Market Policy». *IZA Discussion Paper*, N° 2018. March 2006.
- Mato, F.J. (2002). *La formación para el empleo: una evaluación cuasi-experimental*. Madrid: Editorial Civitas.
- Ridder, G. (1986). «An event history approach to the evaluation of training, recruitment and employment programmes». *Journal of applied econometrics*, Vol. 1. 109-126.
- Thurow, J. (1975). *Generating Inequality: Mechanism of Distribution in the U.S. Economy*. Nueva York: Basic Books.
- Urzúa, S. y Puentes, E. (2010). «La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral». *Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Mercados Laborales del Sector Social*. Diciembre 2010.