



La institucionalización de la evaluación: El ejemplo de Catalunya

Federico A. Todeschini, **Ivàlua**
IEF, Madrid 07/10/2014



Plan para hoy

1. La creación de Ivàlua y el contexto de Catalunya
2. La importancia de la evaluación de las políticas públicas
3. La evaluación de los Planes de Empleo
4. Principales retos en la institucionalización de la evaluación
5. Líneas de trabajo de Ivàlua y algunas ideas hacia el futuro

Visión General de Ivàlua

- ✓ El Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas (Ivàlua) es un **consorcio público**.



- ✓ La **misión** de Ivàlua es promover la evaluación de políticas públicas.
- ✓ **Equipo** profesional pluridisciplinar.
- ✓ El presupuesto de Ivàlua se **financia** a partir del gobierno de la Generalitat (55%), la Diputación de Barcelona (15%) e ingresos propios generados a partir de actividades de formación, evaluación, y asistencia técnica (30%).



El contexto de Catalunya

- 7,6 millones de habitantes (16% total España).
- 28.269 euros PIB per cápita (20% PIB español).
- 29% de las exportaciones del Estado.
- Parlamento y Gobierno autónomos, competencias exclusivas, compartidas y ejecutivas.
- Presupuesto: 30% Salud, 30% educación, servicios sociales y de empleo.
- Pluralidad de instancias locales: 946 municipios, 41 consejos comarcales, 4 diputaciones provinciales, Area Metropolitana de Barcelona, *mancomunitats* municipales, etc.).



Evolución reciente de la evaluación en España

- **2005:** Ley foral de evaluación de políticas públicas y de calidad de los servicios públicos de Navarra.
- **2006** (Julio): creación de AEVAL (Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y de la Calidad de los Servicios).
- **2006** (octubre): constitución formal de Ivàlua. Inicio de actividades en 2008.
- **2009:** creación del Grupo de trabajo sobre la evaluación de las políticas públicas en el marco de la Red interadministrativa de calidad de los servicios públicos impulsada por AEVAL.
- **2010:** *Plan de Innovación Pública 2011-2013* del Gobierno Vasco, que incluye la promoción de la evaluación.
- **2011:** creación de una Oficina de Evaluación adscrita al Gobierno de Baleares (Ley 2/2011, de la buena administración y el buen gobierno).



Situación de la evaluación en Catalunya

Normas que prevén la evaluación

- Ley 26/2010, de régimen jurídico y procedimiento de las administraciones públicas catalanas.
- Ley 10/1997, de la Renta Mínima de Inserción.
- Ley 12/2007, de los servicios sociales de Cataluña.
- Ley 12/2009, de educación.
- Ley 14/2010, de derechos y oportunidades de la infancia y la adolescencia.
- Etc....



Qué entendemos por evaluación?

Tipo de preguntas que intentamos responder:

- ¿Sirve un programa de formación ocupacional para que los participantes encuentren empleo?
- ¿Un incremento del impuesto sobre el tabaco reduce el número de adolescentes que empiezan a fumar?
- ¿Un taller de formación sobre nutrición reduce los casos de anemia en un asentamiento urbano?
- Un intensivo de verano reduce las probabilidades de que un adolescente repita el curso escolar?
- La construcción y promoción de mercados mayoristas, reduce la desigualdad de la zona afectada?



Pasos para una evaluación

1. El programa como instrumento
 - a) Entender la razón de ser de la política o programa a evaluar
 - b) Mecanismos de cambio
 - c) Hipótesis
2. Determinar las preguntas de evaluación
3. Responder las preguntas
4. Evaluar para mejorar



Razón de ser de la política

- Las intervenciones públicas están motivadas por la existencia de un problema o necesidad o situación social insatisfactoria o por una oportunidad de mejora.
- La premisa central de cualquier intervención pública es que las actividades que la constituyen inducirán ciertos cambios en la sociedad que mitigarán el problema o mejorarán la situación.
- **¿Cuál es la razón de ser (objetivo estratégico) del programa que queremos evaluar?**



Mecanismos de cambio

- Las intervenciones públicas raramente generan un impacto directo, sino que accionan una serie de mecanismos para provocar el cambio deseado
- **¿Cuáles son estos mecanismos?**



Hipótesis a testar

- El diseño de un programa suele ser una hipótesis razonable. Alguien con sentido común, experiencia, conocimiento y buenas intenciones lo ha diseñado así porque cree que funcionará.
- Pero ex-ante, no es más que una hipótesis. Hay muchos precedentes de diseños “razonables” que no han generado el cambio deseado.
- Humildad, escepticismo, duda: **la intuición puede engañar.**



Teoría del programa / cambio / acción





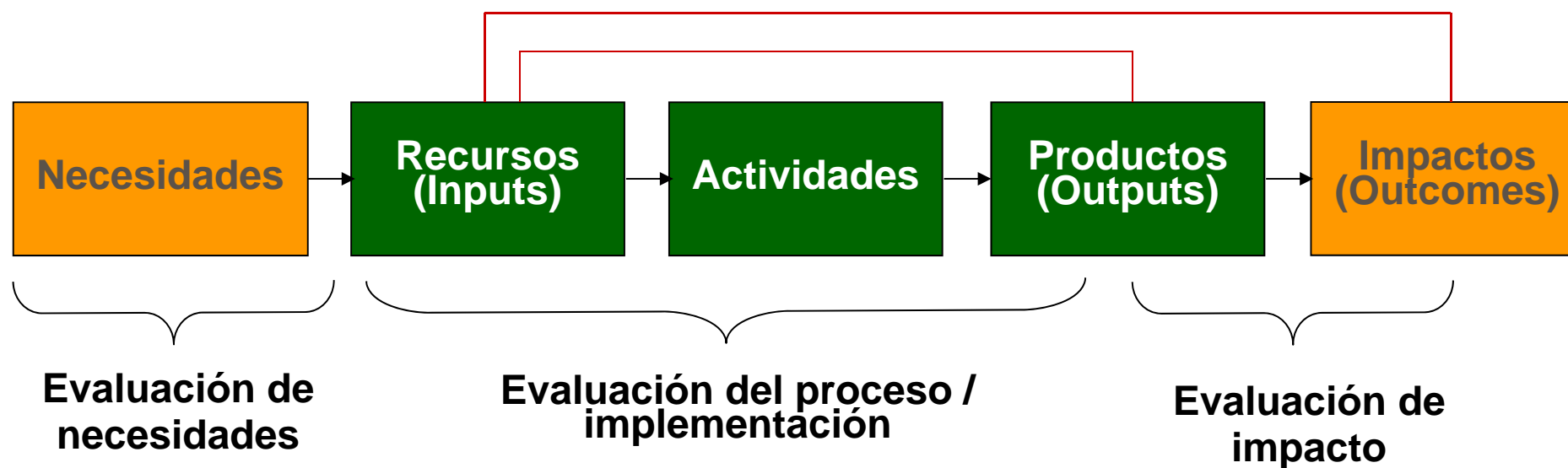
Un proyecto incompleto

- La evaluación de políticas es un proyecto necesariamente incompleto: no lo podemos saber todo, en todo momento, sobre todos los programas y políticas
- La alternativa es entre ser desordenadamente incompleto (hasta dónde llegue el tiempo y los recursos) o ordenadamente incompleto (y evaluar lo más importante)
- **¿Qué queremos saber sobre nuestro programa?**



El menú: tipos de evaluación

Evaluación económica





Criterios para priorizar

- **Relevancia** del programa y la pregunta
- **Incertidumbre** respecto la respuesta
- **“Ventanas de oportunidad”** para el cambio
- Oportunidades de generar **conocimiento robusto**



Métodos

- **Métodos cuantitativos:** permiten detectar efectos agregados sobre grandes muestras o el total de la población, pero requieren cierta simplificación (escoger un objetivo, acotar la definición del outcome)
- **Métodos cualitativos:** permiten ampliar el espectro de impactos, describirlos con riqueza, y explicar los procesos causales, pero tienen problemas de representatividad y comparabilidad.



De qué métodos disponemos?

- Las evaluaciones suelen usar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos.
- Los métodos cualitativos suelen recoger y sistematizar las experiencias y percepciones de participantes/beneficiarios, gestores, y trabajadores front-line.
- Los métodos cuantitativos suelen explotar los registros administrativos y/o fuentes de datos creados ad hoc (encuestas).

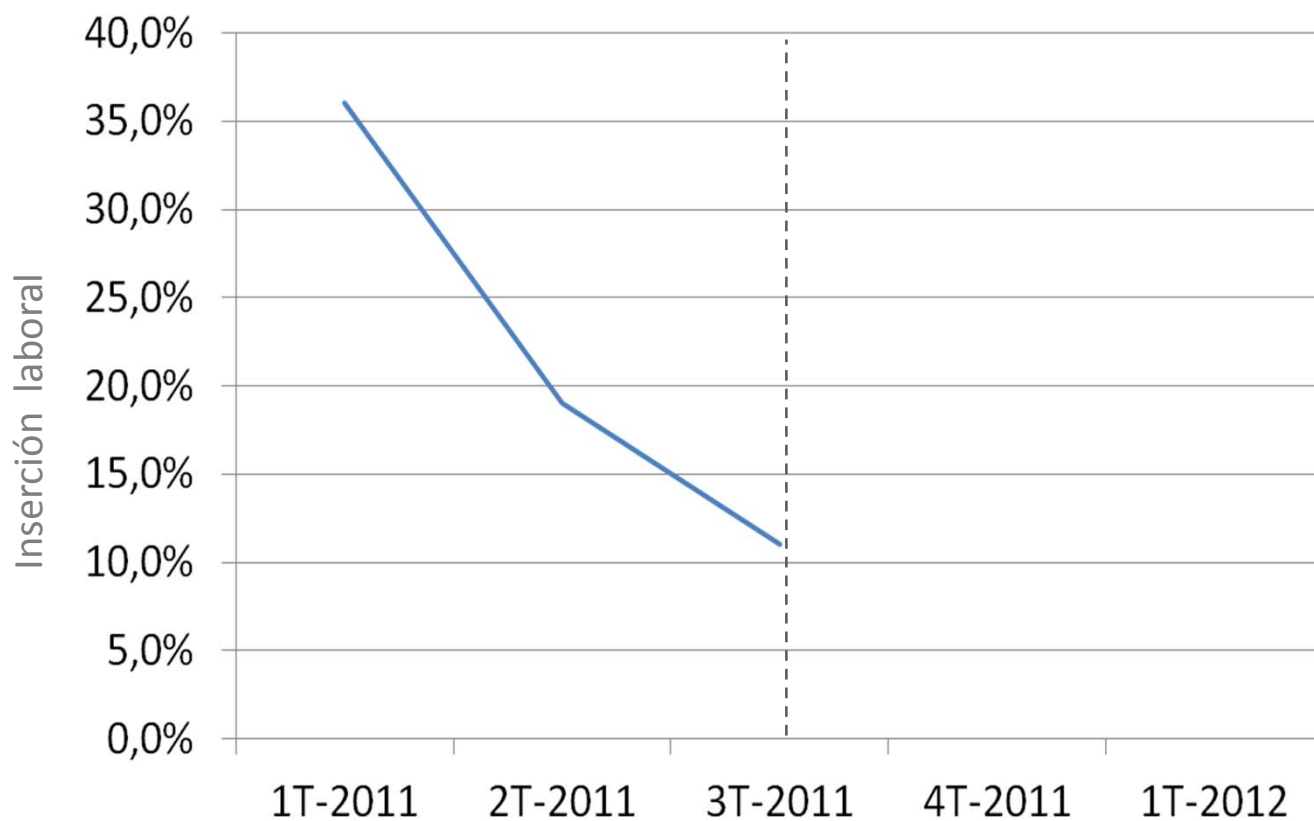


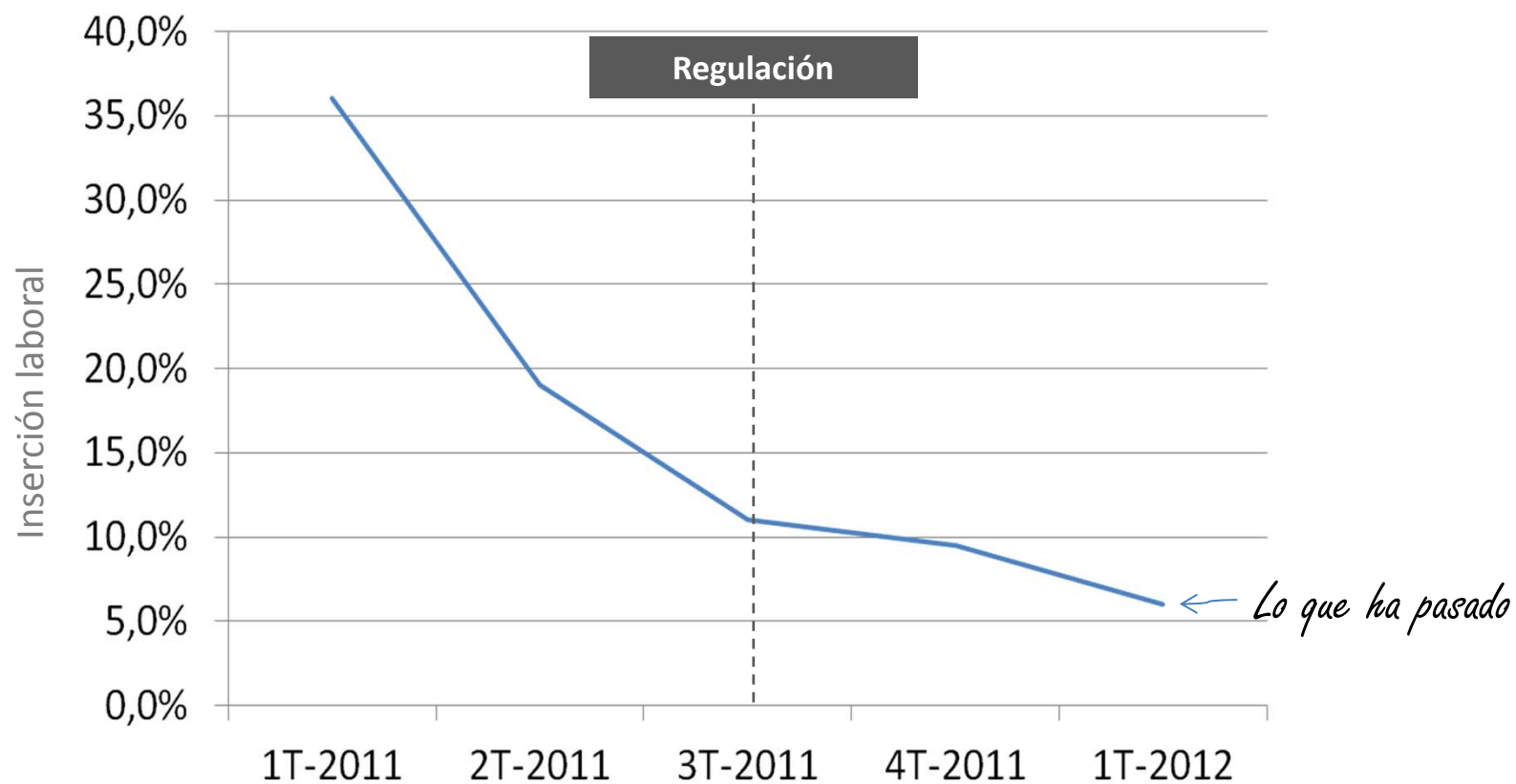
Evaluar impacto = identificar contrafactual

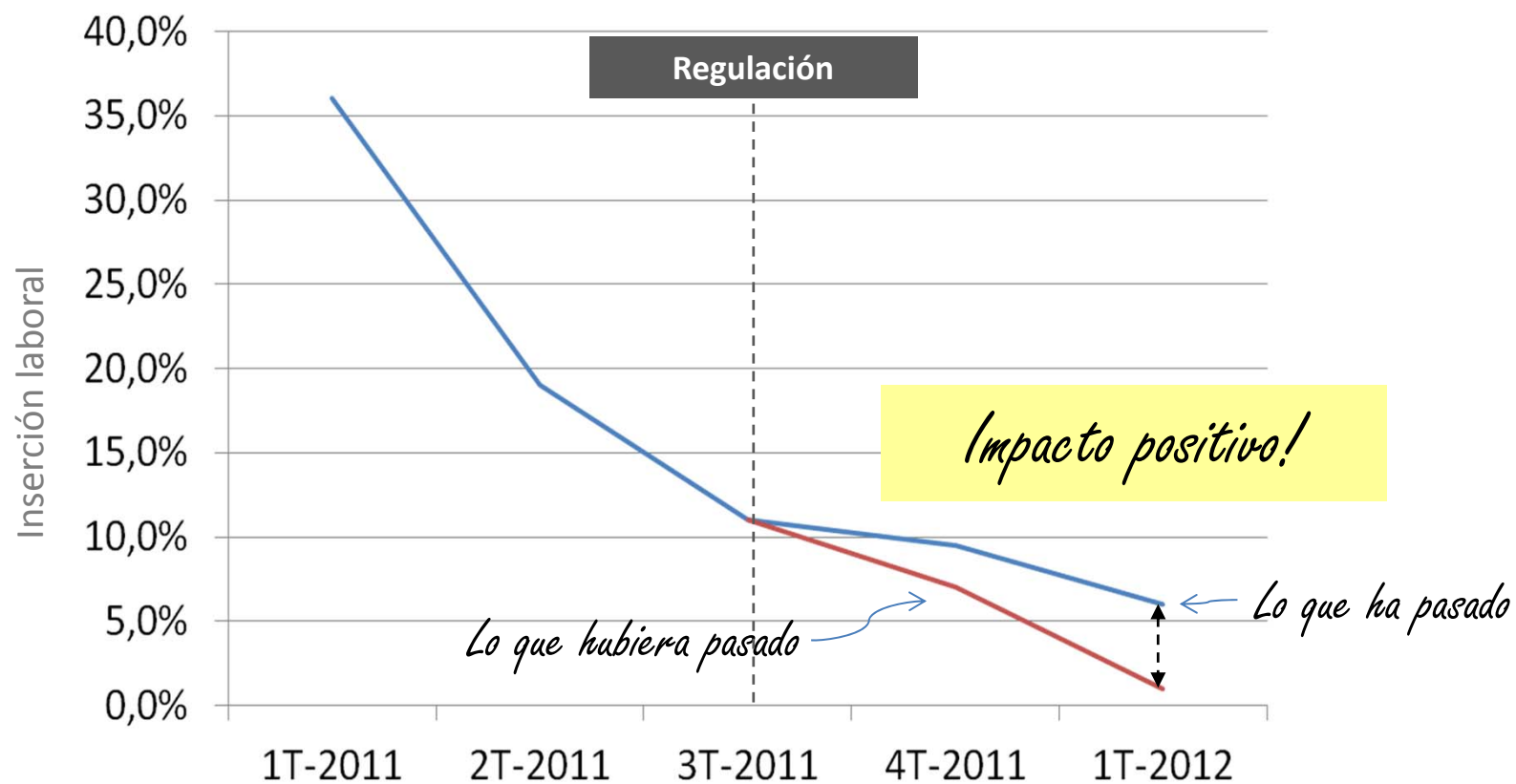
- No queremos saber si el problema mejora o empeora...sino si el programa ha tenido algo que ver.
- Va más allá de la monitorización y el seguimiento de indicadores
- Los “indicadores de impacto” no existen

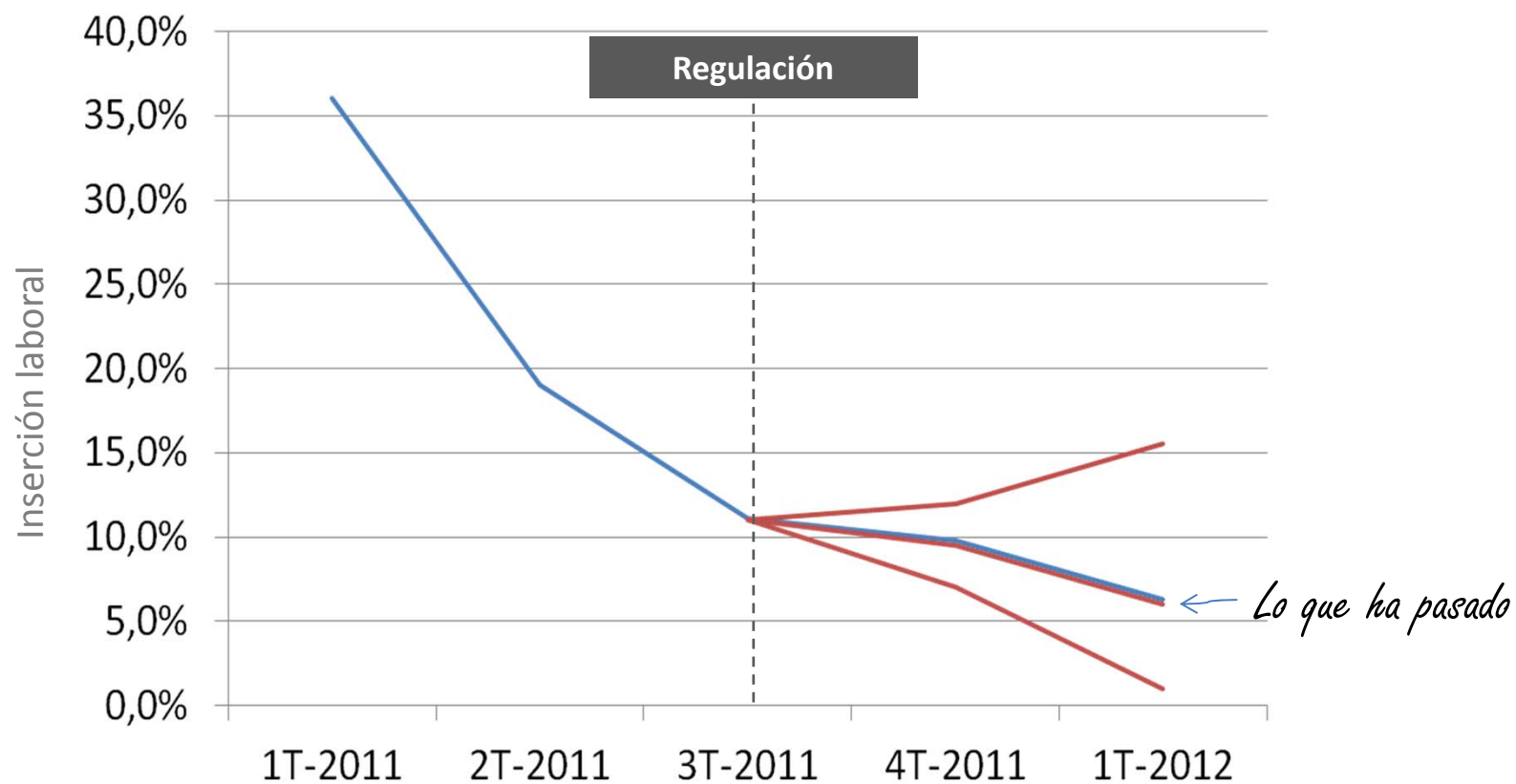


¡Que alguien haga algo!









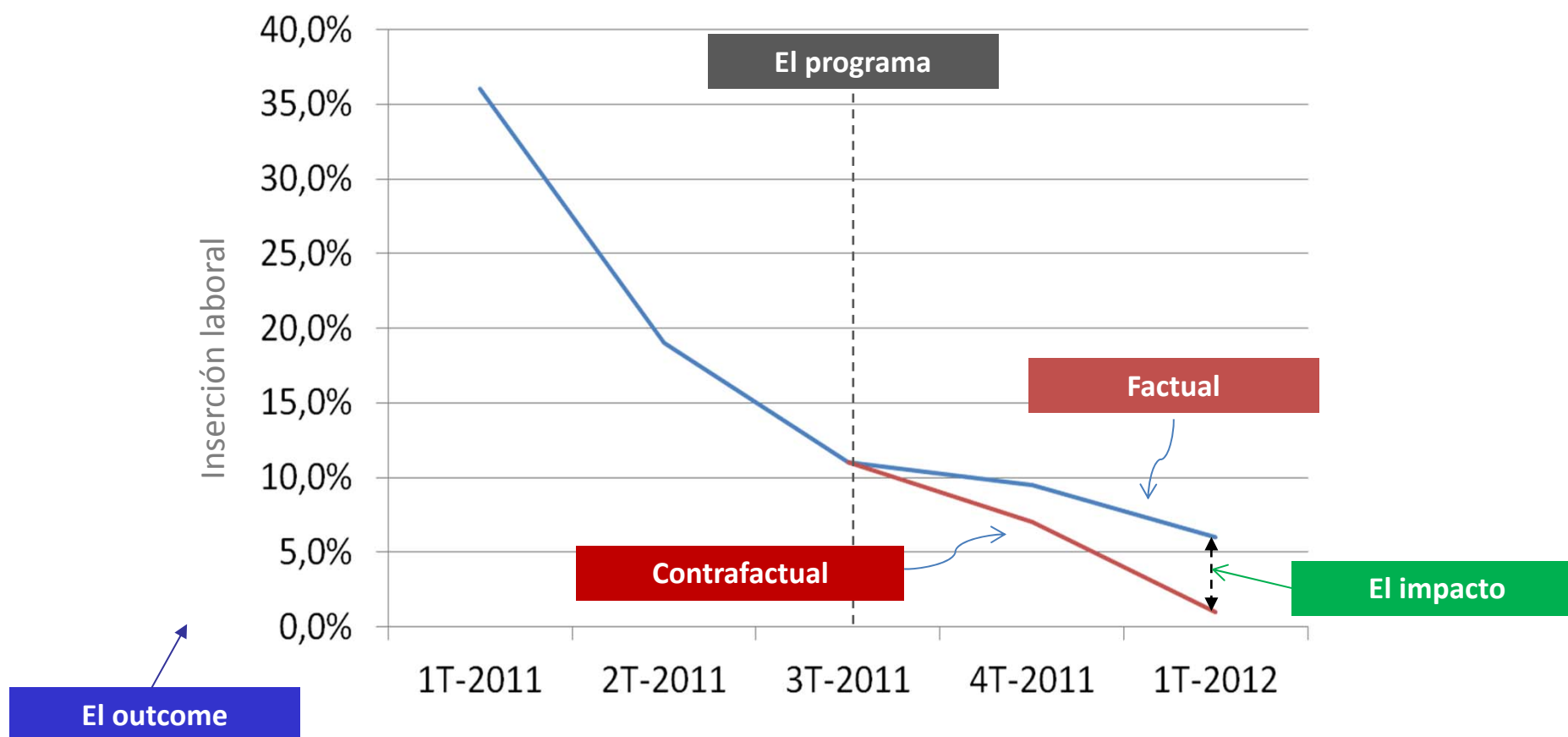


Corolario

- “Lo que ha pasado”, por si mismo, no nos dice nada sobre la efectividad del programa
- “Nada” significa “nada”: para una misma evolución del problema (“lo que ha pasado”), el impacto del programa puede haber sido positivo, negativo o nulo.
- El impacto del programa deriva de la comparación entre “lo que ha pasado” y “lo que hubiera pasado”.



Los protagonistas





Métodos para identificar el contra factual

- Experimentos (asignación aleatoria)
- Regresiones discontinuas
- Variables instrumentales
- Dobles diferencias
- Antes vs después
- Matching



El paso de la evaluación a la acción no es automático



¡La báscula no adelgaza!



Los informes de Ivàlua

- Introducción: descripción del programa y de la pregunta/s, discusión sobre la relevancia de la pregunta/s
- Descripción del programa: Describir el programa, su definición formal, los detalles de la implementación (resumen del sistema de monitoreo)
- Análisis de la implementación: ¿Qué es el programa, en la práctica? Hay algún actor que haga algo distinto de lo que se supone que debería hacer? Describir los procesos para los que haya datos: selección de participantes, etc.



Los informes de Ivàlua

- Estimación del impacto: aplicación mixta de un método cuantitativo de estimación de impacto, más información cualitativa sobre procesos causales y otros posibles efectos.
- Discusión y recomendaciones: Sintetizar lo más relevante y recomendar posibles vías de mejora del programa



EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE EMPLEO: 2009



**PLANS D'OCUPACIÓ
2005-2007**
Informe final d'avaluació
Resum executiu
15 de febrer de 2010

Responsable del projecte: Jaume Blasco

Equip de treball: Jaume Blasco, David Casado, Carolina Costa
i Lluís Ferrer

Aquest informe ha estat co-finançat per:



PREGUNTAS A RESPONDER EN ESTA EVALUACIÓN

1. Quiénes son los beneficiarios de los planes de empleo?
Se corresponde con la población objetivo del programa?
2. Participar en un plan de empleo aumenta la probabilidad
de encontrar y mantener trabajo en el mercado laboral?
3. El impacto de los planes de empleo es diferente
dependiendo del tipo de beneficiario?



Evaluaciones previas de programas de creación directa de empleo



RESULTADOS DE EVALUACIONES PREVIAS

País	Estudi	Període	Col·lectiu	Impacte
Dinamarca	Graversen (2004)	1994-1998		Negatiu
Dinamarca	Rosholm (1999)	1983-1990		Insignificat
Dinamarca	Rosholm i Svarer (2004)	1998-2002		Negatiu
Finlàndia	Aho et al. (2000)	1990-1995		Negatiu
França	Bonnal et al. (1997)	1986-1988	Joves	Insignificat
França	Brodaty et al.(2002)	1986-1988	Joves	Positiu
França	Brodaty et al.(2002)	1995-1998	Joves	Negatiu
Alemanya	Bergemann et al. (2000)	1990-1998		Negatiu
Alemanya	Bergemann (2005)	1990-1999		Positiu
Alemanya	Caliendo et al. (2004)	2000-2002		Negatiu
Alemanya	Eichler and Lechner (2002)	1992-1997		Positiu
Alemanya	Hujer et al. (2004)	1995-1999		Insignificat
Irlanda	O'Connell i McGinnity (1997)	Primers 90s	Joves	Insignificat
Holanda	Ridder (1986)	Primers 80s		Positiu
Noruega	Hardoy (2001)	1989-1993	Joves	Insignificat
Noruega	Lorentzen i Dahl (2005)	1992-1999		Insignificat
Noruega	Zhang (2003)	1990-2000		Insignificat
Polònia	Kluve et al. (1999)	1992-1996		Negatiu
Eslovàquia	Van Ours (2001)	1993-1998		Insignificat
Suècia	Fredriksson i Johansson (2003)	1993-1997		Negatiu
Suècia	Sacklén (2002)	1991-1997		Positiu
Suïssa	Gerfin i Lechner (2000)	1997-1999		Negatiu
Regne Unit	Payne et al. (1996)	Primers 90s		Insignificat

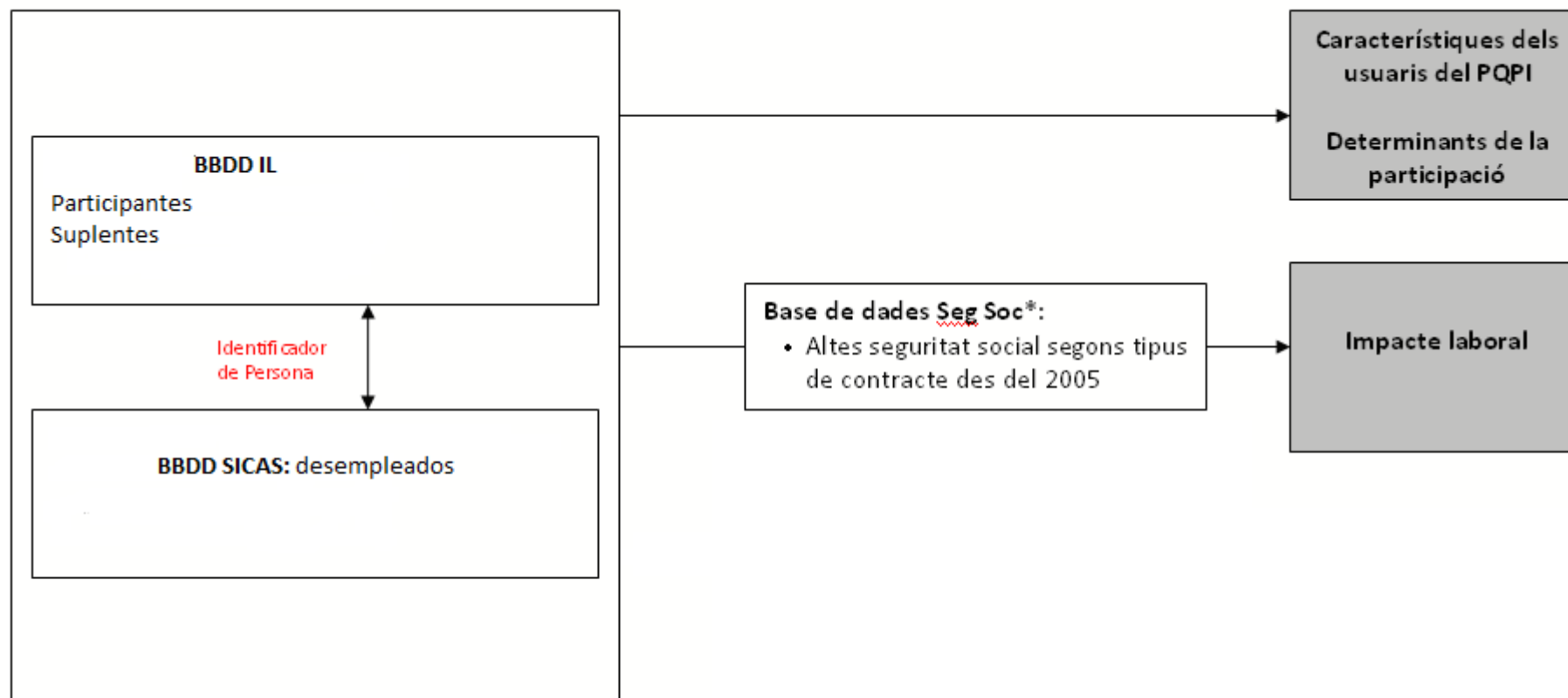


Sistema de información para la evaluación de los planes de empleo

2005-2007



Información





La selección de los beneficiarios de los planes de empleo

2005-2007



Descripción del proceso de selección

Los participantes de los planes de empleo muestran una menor desconexión del mercado laboral que el resto de los desocupados

- Cerca del **75% de los participantes han estado menos de tres meses desocupados** al momento de entrar al programa
- Sólo un **6,5%** de los participantes eran **desocupados de larga duración** (>12 meses inscritos en el paro)
- **Atención!** Unos 1.200 beneficiarios del período 05-07 no constaban en ningún registro de SICAS.



Descripción de la selección

2007	Participantes	Resto de desocupados
Mujeres	55,6%	55,4%
Extracomunitarios	6,6%	15,0%
Mayores de 45 años	26,0%	34,7%
Primaria o menos	9,3%	16,2%
Discapacidad declarada	3,2%	1,7%
Desocupado de LD	6,5%	19,2%
Sin experiencia laboral	20,6%	10,9%



Los determinantes de la selección

Los principales determinantes de la selección en planes de empleo son:

1. Haber participado previamente en un plan de empleo
2. Tener experiencia laboral en el sector público i no lucrativo
3. No tener derecho a la prestación de desempleo
4. Estar registrado en el servicio territorial de Lleida
5. Ser de un pueblo de menos de 5.000 habitantes



Los determinantes de la selección

Los participantes de los planes de empleo tienen una ocupabilidad mayor que el resto de desocupados

- Ser **extracomunitario, desocupado de larga duración, tener un nivel educativo bajo, ser mujer, i ser mayor de 45 años** (en este orden) están asociados a una menor probabilidad de ser seleccionado para un plan de empleo.
- Por el contrario, **no tener ninguna experiencia laboral** es un criterio de discriminación positiva.



Los motivos de la desviación respecto a la población diana

**El proceso de selección, la multiplicidad de objetivos y
la asignación de recursos explican el porqué de la desviación**

- La selección de los participantes se implementa formalmente mediante un proceso por el cual **las OE hacen una preselección de candidatos i las EB hacen la selección final**
- En la práctica, **las EB a menudo hacen una demanda** de nombres y perfiles a incluir i perfiles a incluir en la lista de candidatos
- Las **demandas de las EB son heterogeneas**: los mejores candidatos para el proyecto o los que tienen más problemas sociales (i, en general, candidatos locales)



Los motivos de la desviación respecto a la población diana

El proceso de selección

- **La respuesta de las OT es heterogénea:** validación de los candidatos, listas mixtas o negociación, aunque normalmente aceptan las demandas
- **Los motivos aducidos para aceptar las demandas son diversos:** términos demasiado cortos, l'EB conoce mejor a los beneficiarios, respeto a la potestad del responsable del proyecto de escoger a los mejores candidatos.



Los motivos de la desviación respecto a la población diana

- Objetivos del SOC son múltiples i relativamente ambiguos
- En las EB domina el objetivo (legítimo) que los proyectos funcionen lo mejor posible





Los motivos de la desviación respecto a la población diana

La asignación de recursos

Participantes en planes de empleo vs. demandantes de empleo no ocupados

	OT d'inscripció	2005	2006	2007
1	Vielha e Mijaran	15,5%	15,2%	10,5%
2	Tremp	13,3%	13,2%	9,2%
3	Móra d'Ebre	7,5%	6,9%	5,0%
4	Berga	5,4%	5,7%	4,9%
5	Balaguer	4,3%	4,7%	4,0%
6	Lleida-Comarcal	6,0%	6,0%	3,8%
7	Valls	4,9%	4,0%	3,5%
8	Solsona	7,4%	6,3%	3,3%
9	La Seu d'Urgell	4,0%	5,4%	3,1%
10	Tàrraga	3,2%	4,2%	2,8%
	(...)			
	Catalunya	1,3%	1,3%	1,1%

	OT d'inscripció	2005	2006	2007
	Catalunya	1,3%	1,3%	1,1%
	(...)			
62	Hospitalet-La Farga	0,5%	0,6%	0,6%
63	111	0,6%	0,6%	0,5%
64	Esplugues de Llobrega	1,2%	0,7%	0,5%
65	Tarragona-La Granja	0,8%	0,8%	0,5%
66	Barcelona-Berlín	0,6%	0,9%	0,4%
67	Barcelona- Sant Andre	0,5%	0,4%	0,4%
68	Barcelona-Guineueta	0,2%	0,4%	0,4%
69	Palamós	1,1%	0,9%	0,4%
70	Prat de Llobregat	0,4%	0,3%	0,4%
71	Blanes	0,5%	0,4%	0,3%



Los motivos de la desviación respecto a la población diana

La asignación de recursos

- La distribución de plazas en los planes de empleo (en relación con el número de desempleados registrados) es bastante heterogénea.
- La asignación de recursos, pese a producirse parcialmente ex-ante, parece constituir más una respuesta reactiva al dinamismo de las OT i/o a la demanda de organismos i entidades que a la distribución territorial de las necesidades.
- La demanda de planes no es necesariamente mayor allá donde hay una necesidad más grande.



El impacto de los planes de empleo

2005-2007



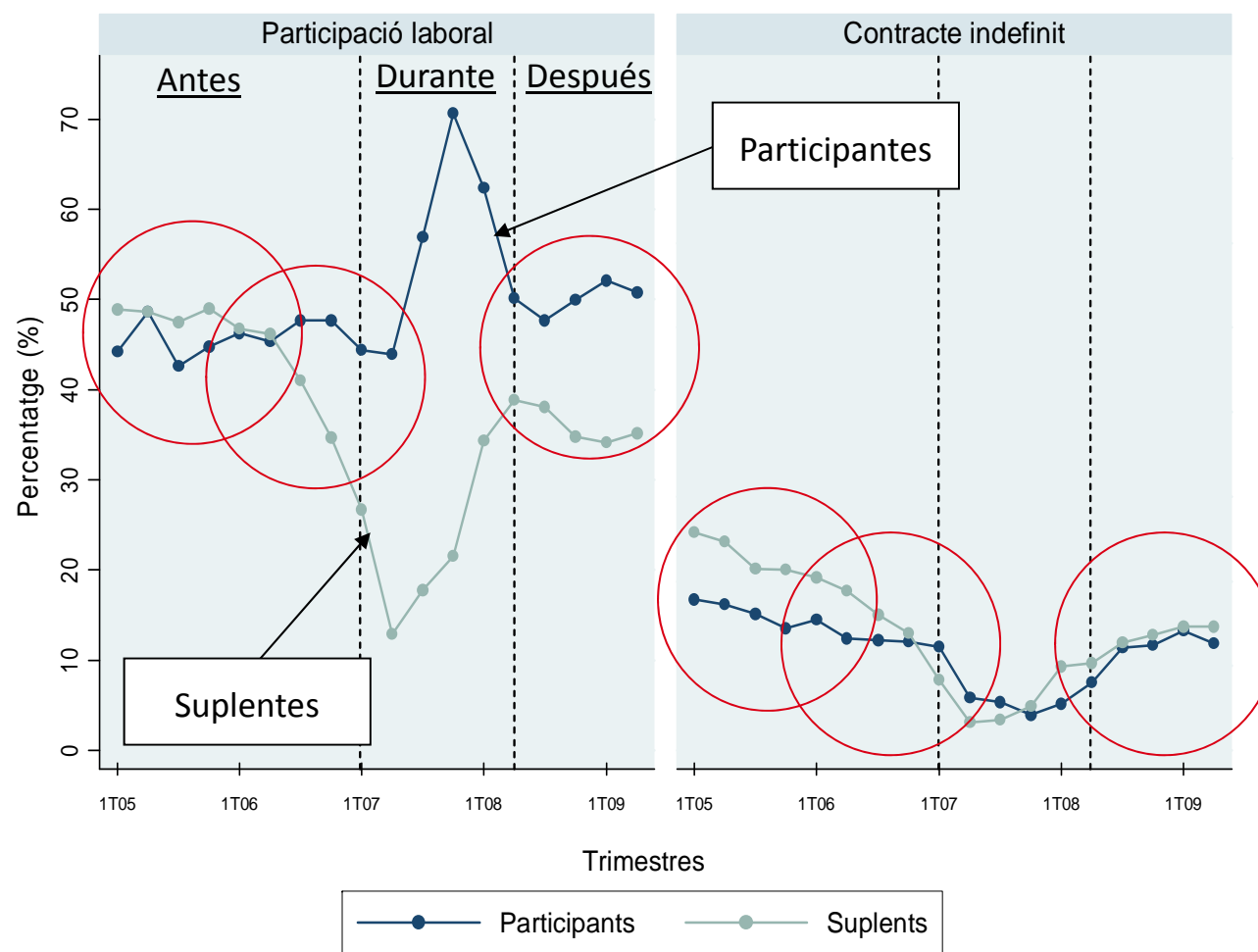
Metodologia

- Controles: Listas de suplentes
- Ajuste vía propensity score matching sobre características observables (experiencia laboral, nivel educativo, readiness to work, etc.)
- Variables dependientes:
 - Participación laboral (general i per sectores)
 - Contratación indefinida.



RESULTADOS NO AJUSTADOS

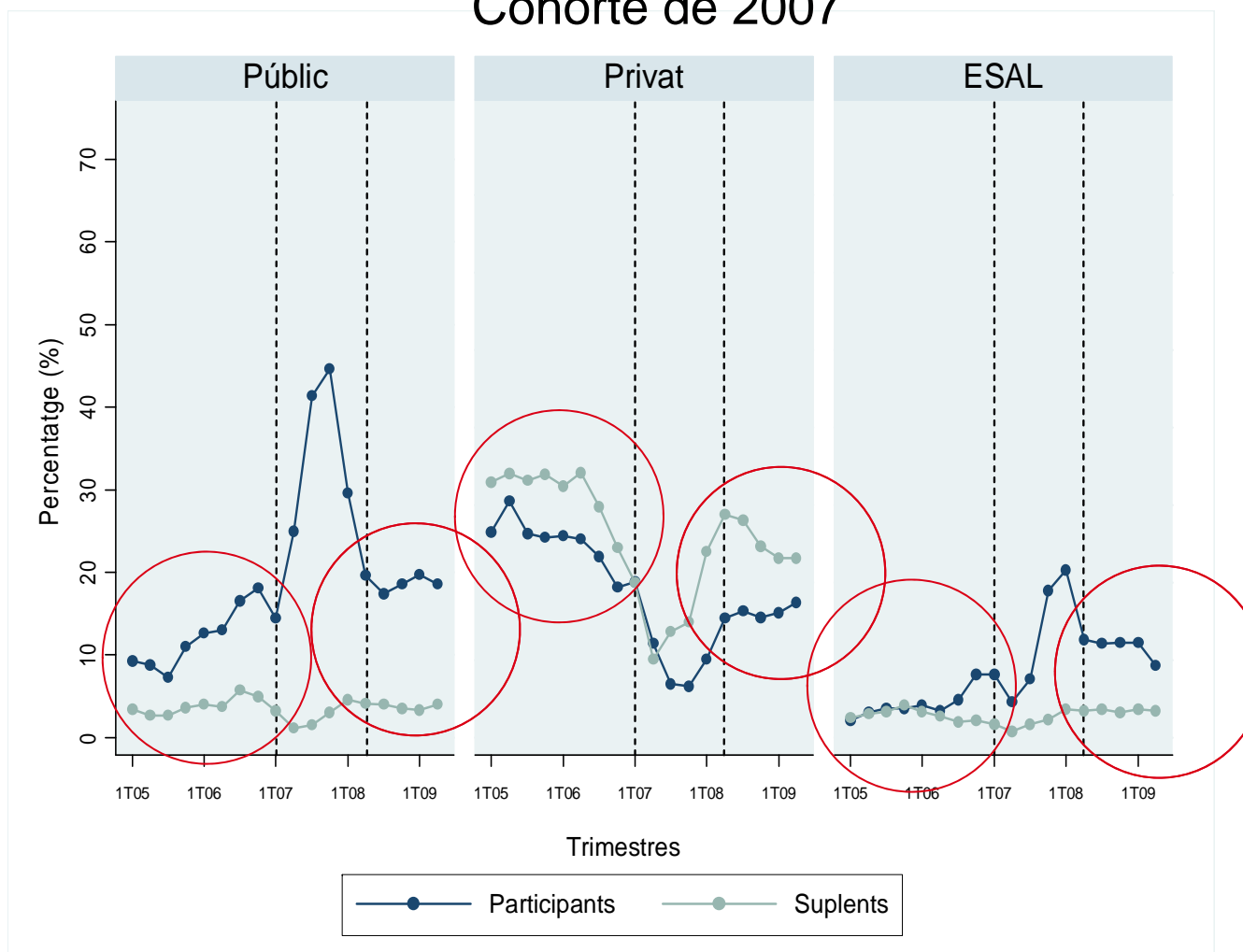
Cohorte de 2007





RESULTADOS NO AJUSTADOS

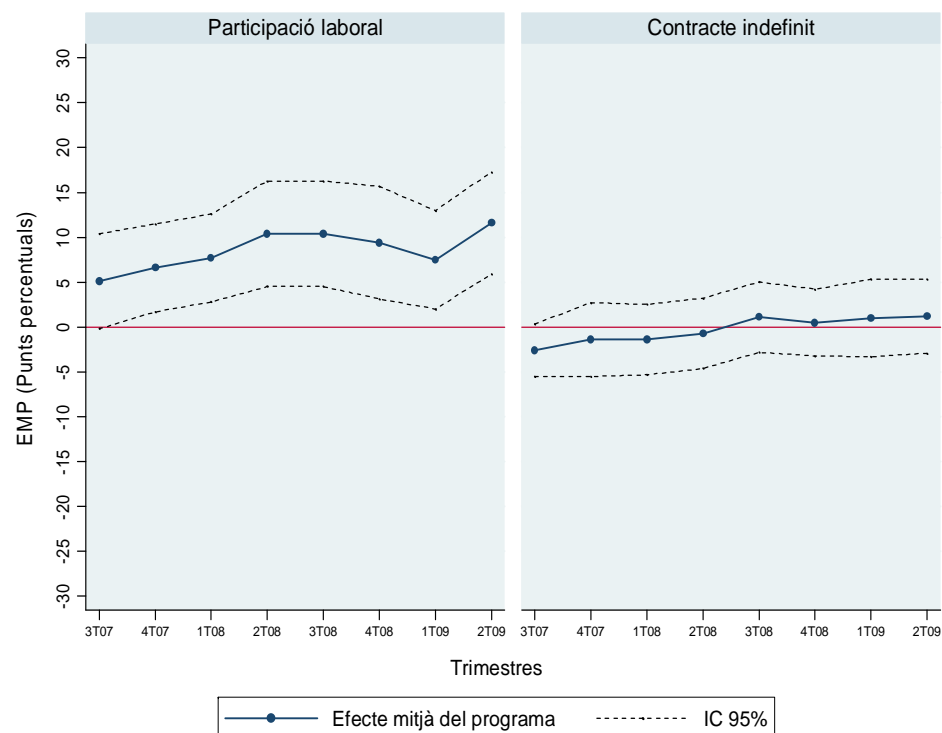
Cohorte de 2007



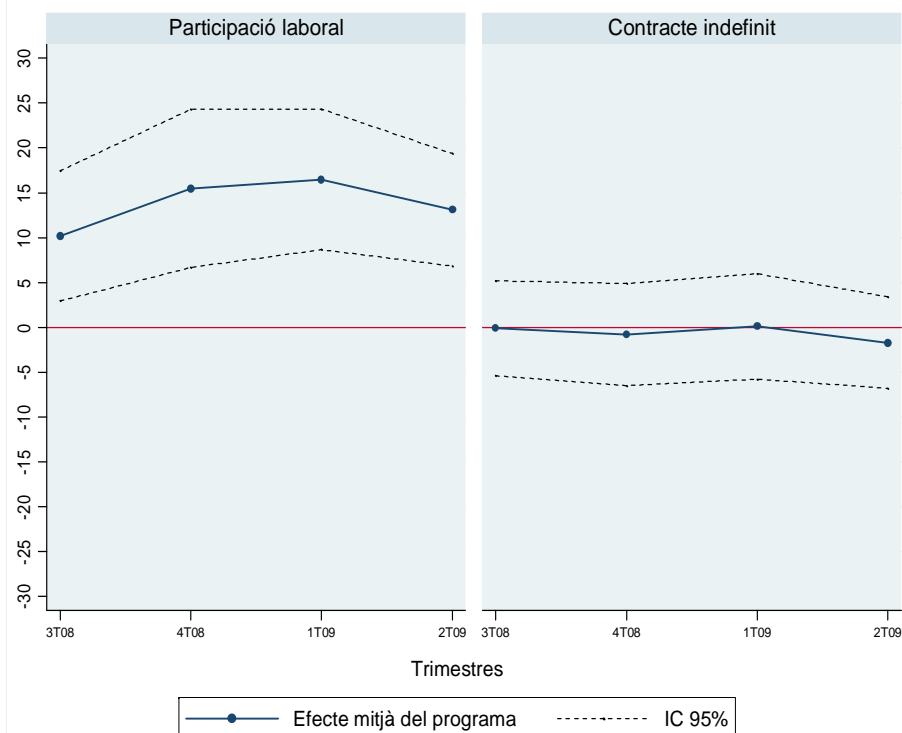


Resultados Ajustados

Cohorte de 2006



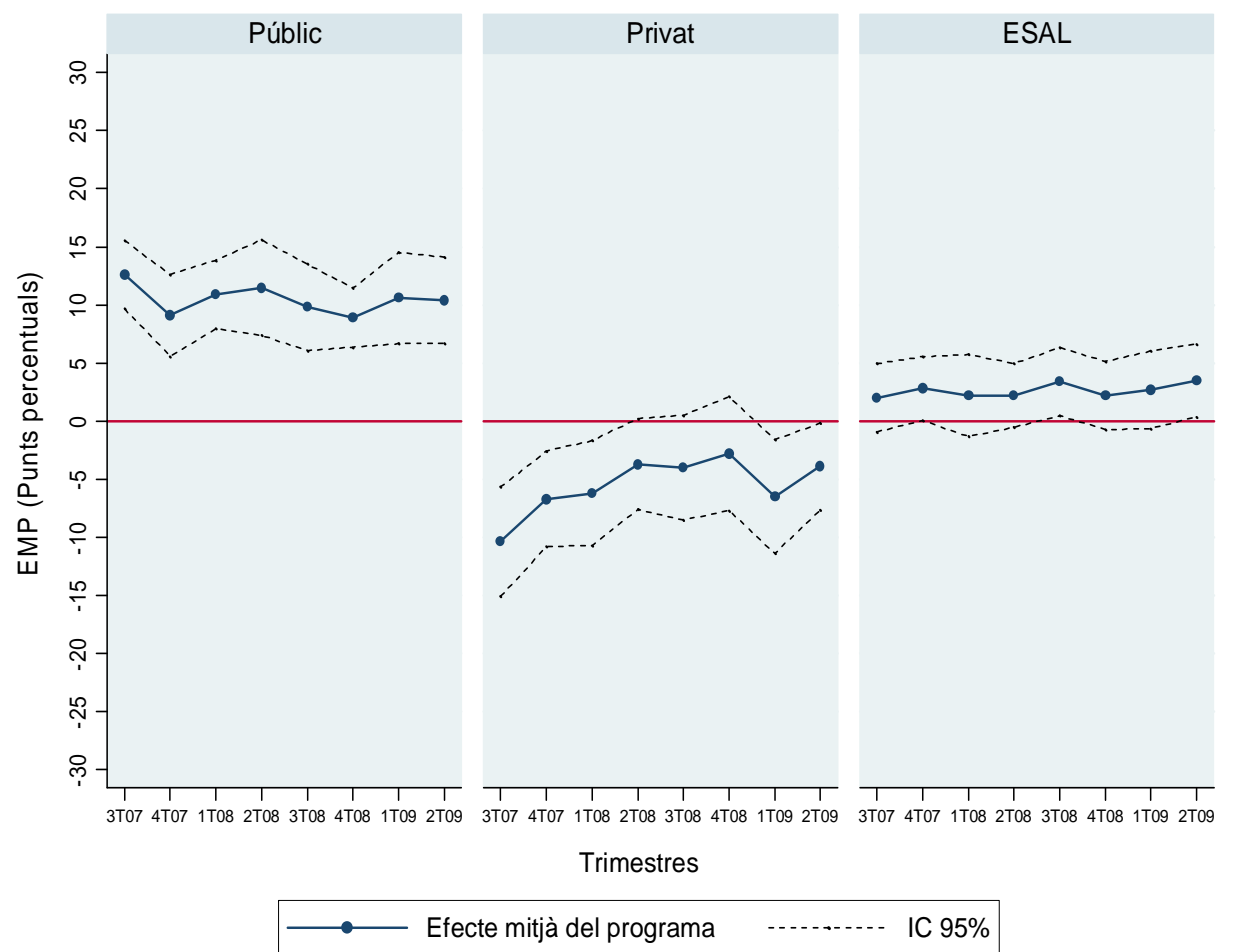
Cohorte de 2007





Resultados Ajustados (desagregados)

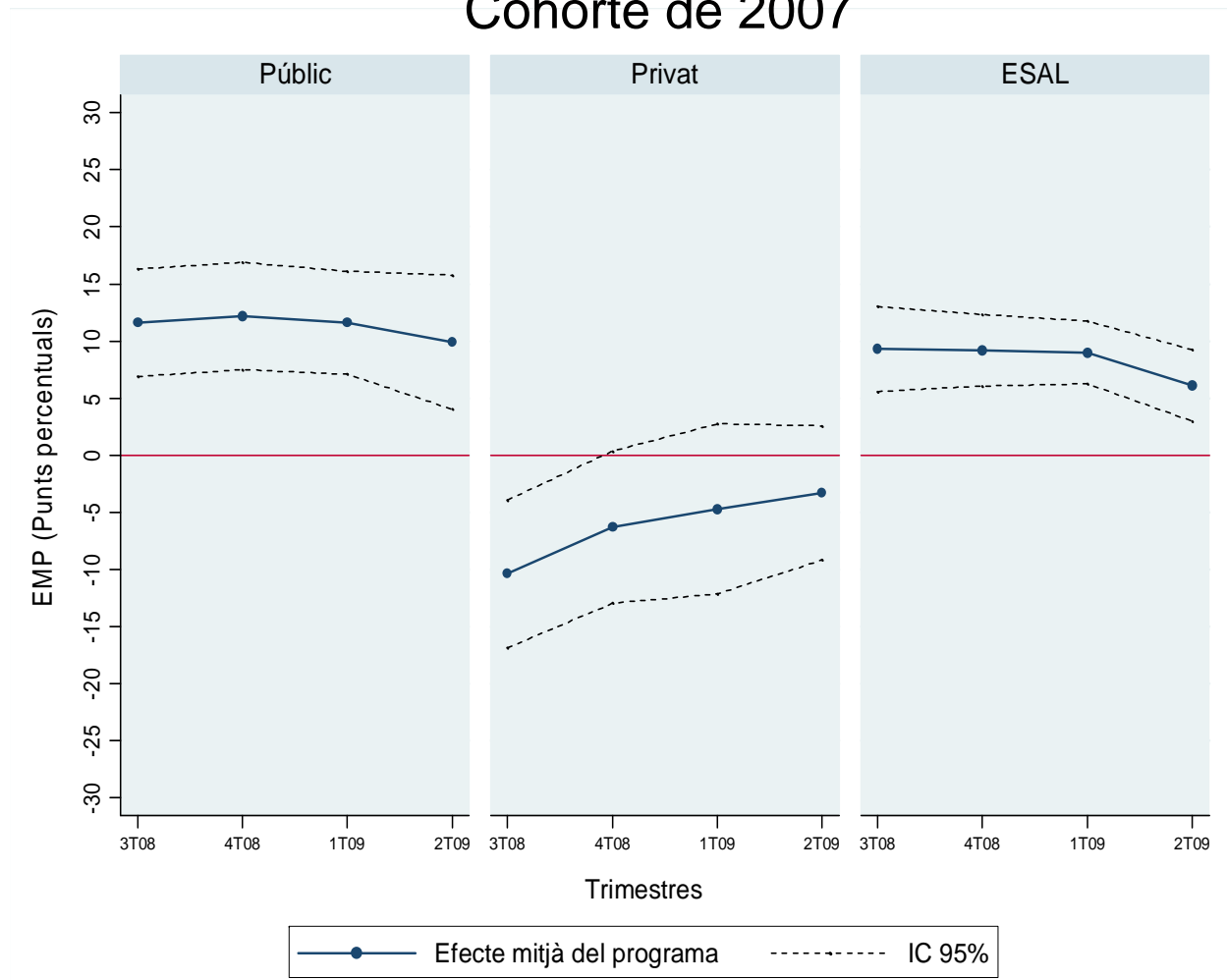
Cohorte de 2006





Resultados Ajustados (desagregados)

Cohorte de 2007





La estimación del impacto

- El impacto sobre la tasa de empleo de los participantes es positivo, inmediato, sostenido (y estadísticamente significativo).
- El impacto se produce casi exclusivamente a través de **fórmulas de contratación temporal en el sector público y no lucrativo**. El efecto en el sector privado es negativo o nulo.
- El impacto positivo se concentra en **el acceso al empleo** más que en la calidad (contrato indefinido)



La estimación del impacto

- El impacto positivo es más elevado para los **desempleados de más de 25 años**, los que tienen un **nivel educativo de secundaria o FP**, los residentes de la **demarcación de Lleida**.



Interpretación de los resultados

Es concebible un impacto tan intenso al sector público y al no lucrativo? Mediante qué mecanismo se produce?

1. La **experiencia adquirida** en los planes de empleo es especialmente relevante en el sector público i no lucrativo.
2. Los **proyectos que funcionan se consolidan** juntamente con el lugar de trabajo del beneficiario
3. Los planes se utilizan como mecanismo de **screening** (comprobación de las aptitudes del trabajador)
4. La estimación del éxito esconde la **rotación** de las mismas personas en los mismos lugares de trabajo con fórmulas contractuales diferentes (incluyendo la participación en el plan)



Recomendaciones



Recomendaciones

Los objetivos actuales de los planes de empleo son antagónicos

Se deberían clarificar los objetivos

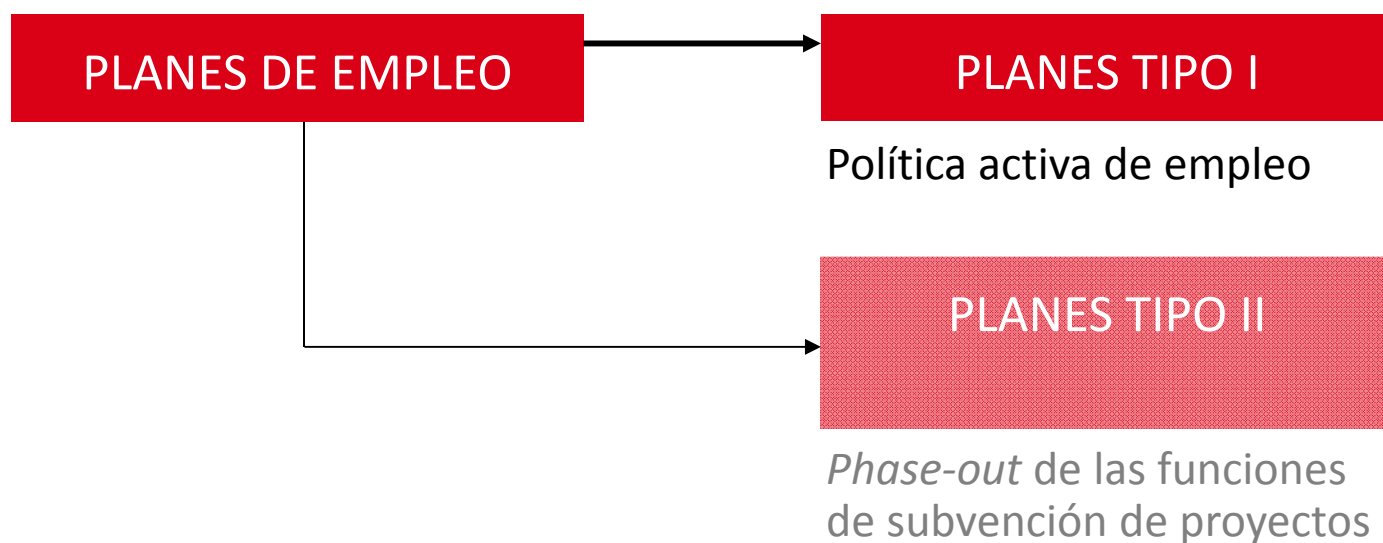
- **Desvío en la selección:** Los desempleados más aptos para desarrollar un proyecto no coinciden necesariamente con aquellos más adecuados para beneficiarse de una política de empleo
- Les restricciones propias de una PAE (en el perfil del desempleado a contratar, el tipo de actividad, duración de los proyectos) genera **ineficiencias en el fomento de proyectos** de interés general.



Recomendaciones

Desdoblar los planes de empleo:

Un programa para cada objetivo





Recomendaciones

PLANES DE EMPLEO DE TIPO I

1. Declaración de un **objetivo único** en la normativa reguladora: incremento de la ocupabilidad i subsiguiente incorporación al mercado laboral del beneficiario.



Recomendaciones

PLANES DE EMPLEO DE TIPO I

2. Acceso restringido a desempleados con más de **6 meses de antigüedad**, con el entendimiento que es un indicador paraguas de otras dificultades de acceso al mercado laboral más costosas de verificar.



Recomendaciones

PLANES DE EMPLEO DE TIPO I

3. Asignación condicionada a que el beneficiario no haya **tenido ninguna relación laboral con la EB en los 18 meses** previos.



Recomendaciones

PLANES DE EMPLEO DE TIPO I

4. Autorización a les OT para que como máximo del **5% de los beneficiarios no cumplan los criterios anteriores** (para facilitar la contratación de personas en situación especial). Eliminar los otros mecanismos de excepcionalidad y crear un mecanismo de verificación.

Más allá del 5%, **dejar sin asignar las plazas** en las que ningún candidato satisfaga los requisitos del proyecto i/o los criterios de acceso al programa.



Recomendaciones

PLANES DE EMPLEO DE TIPO I

5. **Divulgar de forma activa los planes de empleo** para llegar a las EELL y ESALs que actualmente no participan, a fin de
 - a) incrementar la equidad en el acceso al programa
 - b) incrementar el conjunto de proyectos y desempleados entre los que poder elegir los más adecuados
 - c) poder asignar los recursos según las necesidades.



Recomendaciones

PLANS DE EMPLEO DE TIPO I

- a) Limitar, de forma general, la subvención al **70% de los costos salariales i de SS, incrementable al 90% si el trabajador contratado es de muy baja ocupabilidad:** por ej. más de un año en el paro, más de 45 años, con alguna discapacidad, o beneficiario del PIRMI.
- b) **Desligar los salarios de los convenios colectivos i** reducirlos a importes similares a los del mercado laboral para atender a más beneficiarios y reducir incentivos perversos.



Recomendaciones

PLANS D'OCUPACIÓ DE TIPUS I

- c) Mantener el requisito que los proyectos tengan **naturaleza adicional** (no se realizarían en ausencia de la subvención)
- d) **Modular la asignación presupuestaria a los ciclos del mercado laboral**: incrementar la oferta en momentos de desempleo alto y reducirla en la medida que la tasa de desempleo descienda (los planes de empleo no son la mejor PAE en todos los contextos)



Recomendaciones

Precauciones!

Priorizar a los jóvenes: se los podría empujar a un mercado de trabajo protegido en el que realicen actividades relativamente irrelevantes, reduciendo las probabilidades que se lleguen a incorporar en el mercado laboral. Formarlos y cualificarlos puede ser preferible a la creación directa de empleo.

Excluir a los que cobren prestaciones: Quien, cobrando una prestación, prefiere renunciar para participar muestra una voluntad de trabajar que no debería ser penalizada. El objetivo es retornar a los desempleados al mercado laboral, no mantenerlos desempleados en el sistema de protección.



Recomendaciones

Precauciones!

Criterios de selección propios de una política pasiva: La selección se debería producir en función de las barreras laborales (desempleados de LD, con calificaciones obsoletas, sin hábitos, etc.), y no de los problemas sociales que se derivan del desempleo. Pese a su componente de política pasiva, los planes de empleo no deberían ser un sustituto de la renta mínima de inserción.

Énfasis en los procesos más que en los criterios: Las relaciones entre los actores que forman parte de los planes de empleo (quien propone los participantes, quien decide) puede ser más difíciles de modificar que los criterios de selección. Además, probablemente son menos relevantes para el resultado final de la selección.



Recomendaciones

PLANES DE EMPLEO DE TIPO II

1. **Carácter temporal** (2-3 años) con el objetivo de suavizar la retirada de subvenciones a la realización de proyectos de interés social
2. Valoración de los proyectos basada únicamente en **el interés social**
3. Incrementar la duración de los planes hasta los **9-12 meses**
4. **Excluir de forma estricta la posibilidad de repetir participaciones.**



Recomendaciones

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- **Incluir en el SICAS los criterios relevantes para la selección de participantes en las PAO:** estructura del hogar, historia completa de desempleo, tiempo que resta para que se acabe la prestación de desempleo, etc.
- **Incluir en la base de datos del SOC:** sector de actividad del plan, colectivo preferente del proyecto, lista de suplentes, etc.
- Evaluación de efectividad con diseño aleatorio en el 2012/2013.



Cómo fomentar la evaluación?

La experiencia de Ivàlua



Cómo institucionalizar la evaluación?

Una buena política de fomento a la evaluación requiere (Chemilinsky 2008):

- Independencia
- Credibilidad
- Entorno profesional
- Reconocer límites



Institucionalizar la evaluación = evaluar

1. Evaluar un programa es una puerta de entrada a la administración
 - a) Estrategias de evaluación con conocimiento de causa
 - b) Legitimación técnica del evaluador
 - c) Screening para detectar sectores con mayor nivel de compromiso y condiciones mínimas de evaluabilidad



Institucionalizar la evaluación = evaluar

2. Costes de entrada son muy elevados
 - a) Familiarizarse con los detalles relevantes consume el 60% a 70% del tiempo
3. Detectar aliados internos



Riesgo de actuar sobre demanda

1. Tarde para poder diseñar una estrategia de evaluación generalmente óptima
2. Tarde para generar un input de conocimiento en la fase de la política
3. Tarde para cambiar el curso de los acontecimientos



Desequilibrio de conocimientos

- Una evaluación de impacto despliega un arsenal metodológico que muchas veces no va de la mano del conocimiento del programa que tiene la administración
- Estimación del contrafactual vs desconocimiento de la realidad factual



Un paso más allá: modelo de evaluación

7 ejes prioritarios de actuación

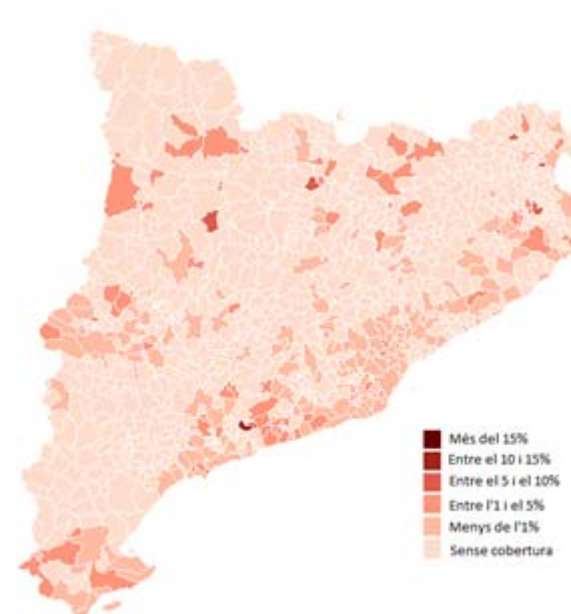
1. Mejorar la calidad e integrar las diferentes bases de datos
2. Evaluar ex-ante el diseño de los nuevos programas y las reformas de los existentes
3. Estandarizar el seguimiento y monitorización de los programas

Seguimiento de un programa: realidad factual

1 – Participants, cost per participants i cobertura del programa

Taula 1 – Nombre de participants, cost per participant i cobertura del programa per comarca

	Participants	Cobertura	Cost Total	Cost per Participant
Província de Barcelona	1.116	0.27%	7.879.123	7.060
Berguedà	22	0.78%	160.000	7.273
Selva	22	0.17%	151.201	6.873
Osona	27	0.24%	190.010	7.037
Bages	34	0.27%	240.135	7.063
Anoia	35	0.42%	248.045	7.087
Maresme	35	0.11%	247.134	7.061
Alt Penedès	37	0.52%	262.115	7.084
Vallès Oriental	78	0.27%	551.574	7.071
Garraf	95	0.98%	670.792	7.061
Barcelonès	165	0.10%	1.165.060	7.061
Vallès Occidental	243	0.37%	1.682.365	6.923
Baix Llobregat	323	0.56%	2.310.693	7.154
Província de Girona	171	0.21%	2.800.145	16.375
Garrotxa	0	0.00%	0	0
Cerdanya	1	0.09%	17.278	17.278
Pla de l'Estany	3	0.13%	47.824	15.941
Ripollès	21	1.28%	348.514	16.596
Baix Empordà	35	0.36%	561.243	16.036
Alt Empordà	35	0.34%	568.745	16.250
Gironès	76	0.52%	1.256.541	16.533





Seguimiento de un programa

2 – Característiques dels participants

Taula 2 – Característiques dels participants del Suma't amb relació a la població aturada

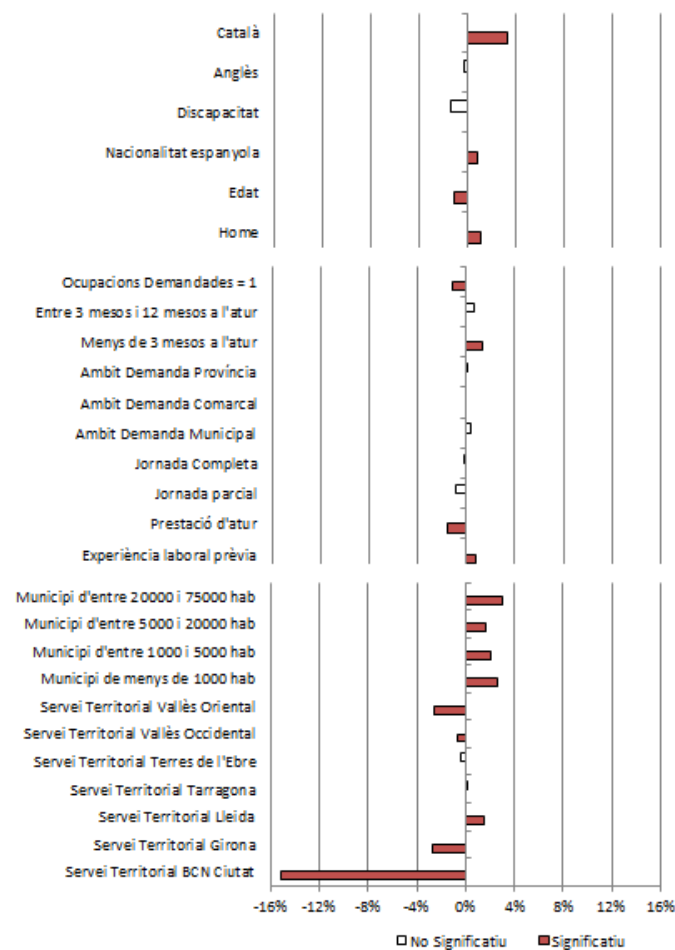
	Participants Suma't	Població General	Població Específica
Home	68.6%	55.5%	59.9%
Edat	20.2	21.1	21.3
Nacionalitat espanyola	71.3%	76.1%	58.9%
Discapacitat	1.1%	1.0%	1.4%
Sense ESO	88.4%	39.9%	100.0%
Anglès	14.1%	30.5%	13.3%
Català	83.7%	76.1%	65.7%
Experiència laboral prèvia	63.0%	71.1%	66.7%
Prestació d'atur	19.9%	34.4%	33.6%
Jornada parcial	0.7%	1.7%	0.8%
Jornada Completa	0.9%	0.9%	0.8%
Àmbit Demanda Municipal	4.7%	3.1%	3.8%
Àmbit Demanda Comarcal	62.9%	65.0%	66.2%
Àmbit Demanda Província	84.1%	86.5%	87.7%
Menys de 3 mesos a l'atur	61.5%	60.5%	51.9%
Entre 3 mesos i 12 mesos a l'atur	30.5%	30.8%	36.1%
Més de 12 mesos a l'atur	8.0%	8.8%	12.0%
Només una ocupació demanada	20.9%	31.7%	30.5%
Província de Barcelona	61.1%	69.6%	67.8%
Província de Girona	10.6%	12.2%	13.1%
Província de Lleida	9.7%	5.5%	5.6%
Província de Tarragona	18.6%	12.7%	13.4%
Municipi de menys de mil hab.	1.7%	1.5%	1.2%
Municipi d'entre mil i 5 mil hab.	7.4%	6.5%	5.5%
Municipi d'entre 5 mil i 20 mil hab.	17.4%	18.6%	17.1%
Municipi d'entre 20 mil i 75 mil hab.	42.7%	27.7%	28.6%
Municipi d'entre 75 mil i 150 mil hab.	19.6%	16.5%	18.3%
Municipi de més de 150 mil habitants	11.2%	29.2%	29.3%

Nota: Les xifres en blau signifiquen que hi ha una diferència significativa a favor dels participants. Les xifres en vermell indiquen una diferència significativa a favor del grup de comparació i les xifres en gris indiquen que la diferència no és significativa



Seguimiento de un programa

Gràfic 2 – Determinants de la participació al programa Suma't

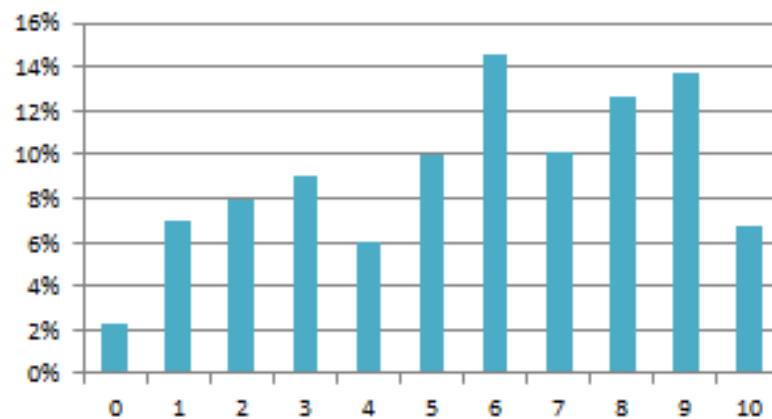




Seguiment de un programa

4 – Nivell de satisfacció dels participants

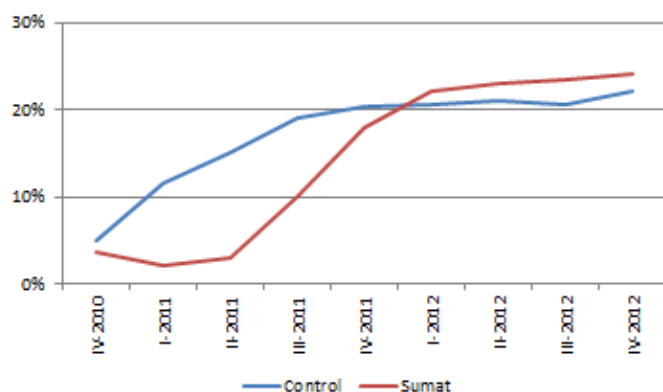
Gràfic 3 – Valoració dels participants



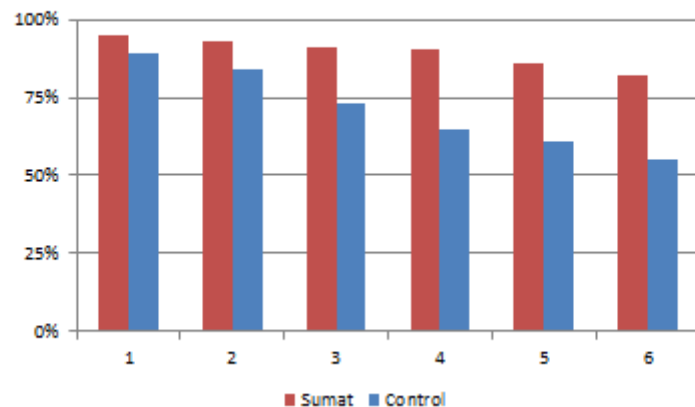
Seguiment de un programa

5 – Col·locació dels participants

Gràfic 5 – Proporció de participants i població diana treballant



Gràfic 7 – Estabilitat laboral a la feina: proporció de participants i població diana que mantenen la primera feina després de n trimestres



Gràfic 8 – Sector econòmic de destinació dels participants que han trobat feina





Un paso más allá: modelo de evaluación

4. Realizar evaluaciones de impacto con contrafactual de las principales políticas y programas
5. Desarrollar proyectos piloto de los nuevos programas usando diseño experimental
6. Priorizar y planificar las evaluaciones en una agenda bianual
7. Consolidar un órgano de coordinación y gestión del conocimiento

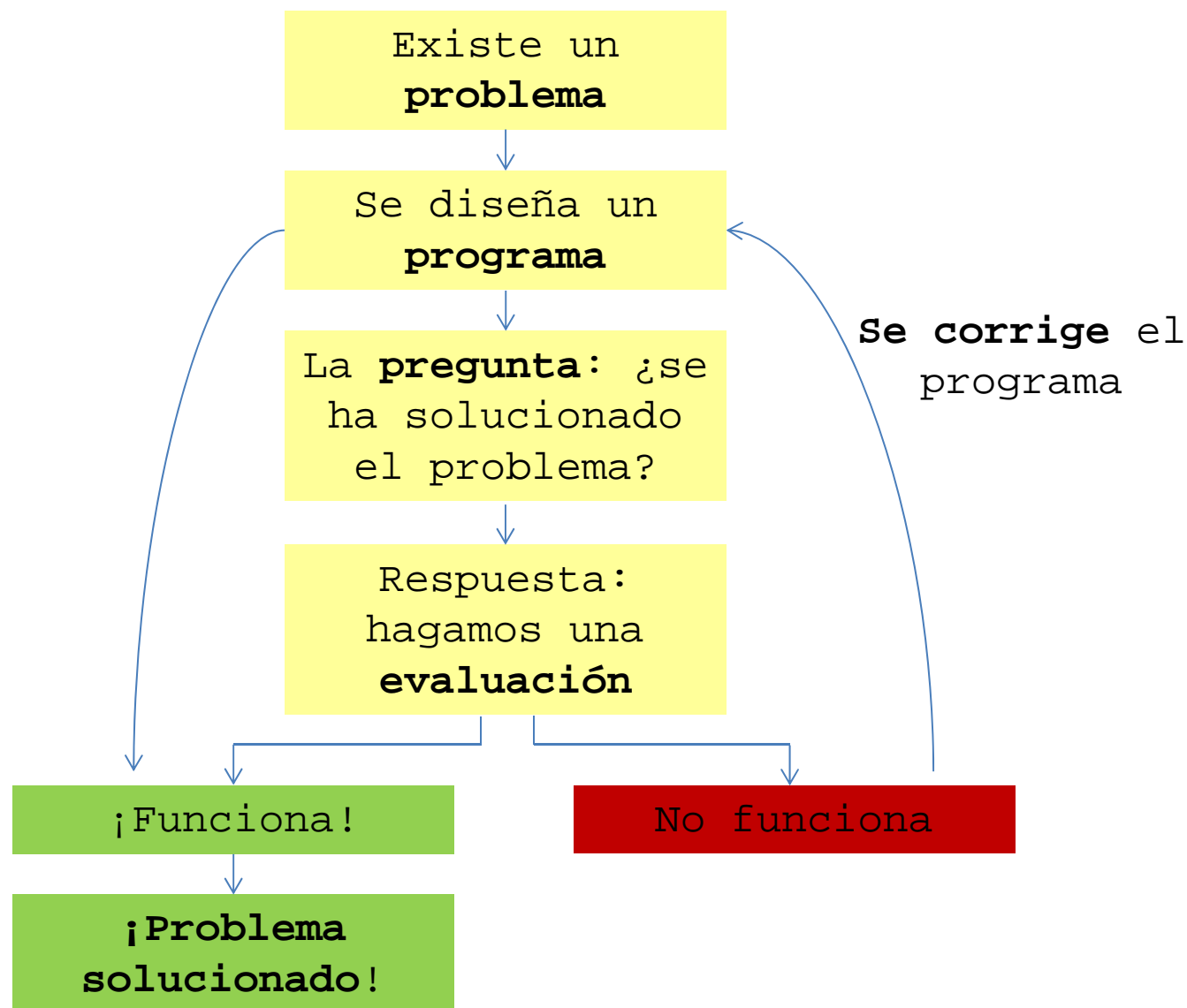


Qué hacer para convertirlo en realidad?

- Escoger aquellas unidades gestoras que han demostrado mayor interés en el 'modelo de evaluación'
- Ensayar el desarrollo de los ejes de actuación y progresivamente extenderlo al resto de unidades
- Conversión progresiva, lenta y paulatina de la excepción en la norma

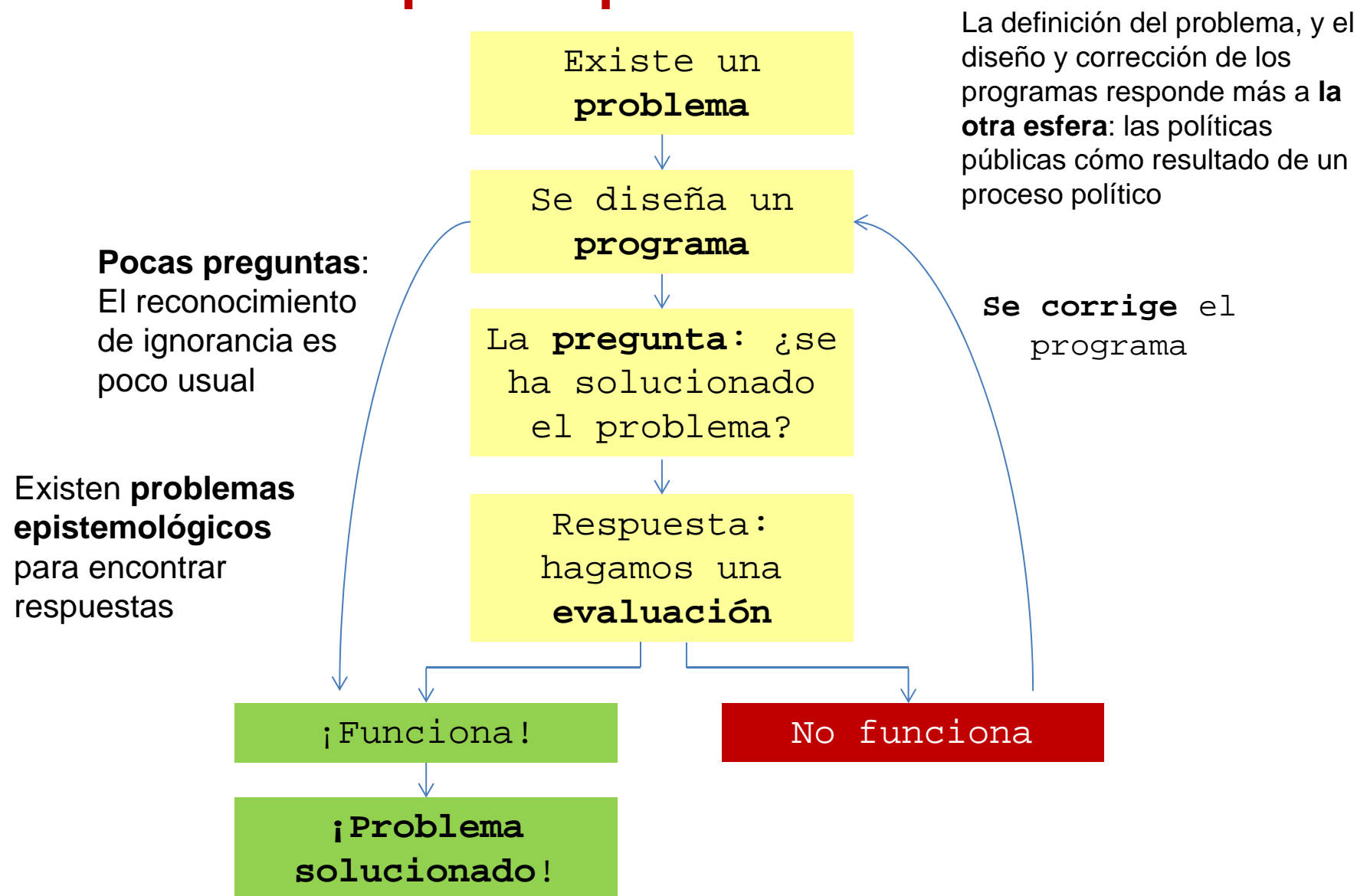


El mundo ideal: la espiral de mejora continua





El mundo real: paso a paso





SEGÚN LA FASE EN EL CICLO DE LA INTERVENCIÓN

Perspectiva	En quin moment ens trobem?	Sobre quan volem tenir informació?	Limitacions / avantatges
Retrospectiva (ex-post)	Hoy	Ayer	<ul style="list-style-type: none"> • La situación más habitual • Debemos adaptarnos a la disponibilidad de datos • Si el programa era un error, ya se cometió
Ex-ante	Hoy	Mañana	<ul style="list-style-type: none"> • Se intentan anticipar los impactos antes de tomar una decisión • El diseño de la política se beneficia de la reflexión a la que obliga la evaluación • Incertezas sobre el futuro son difíciles de controlar
Prospectiva	Hoy	Mañana poder preguntarse sobre lo que pasó ayer	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de generar los datos más adecuados para una evaluación 'limpia' • El diseño de la política se beneficia de la reflexión a la que obliga la evaluación



Dos retos hacia el mundo ideal:

- De la evaluación retrospectiva a la **evaluación prospectiva** (idear la recogida de datos y el diseño para poder realizar evaluaciones mucho más robustas)
- De la evaluación como última fase, a **la incorporación del conocimiento en el diseño del programa** (pero... ¿cómo sintetizar el conocimiento para que esté a mano en el momento adecuado?)



Qué hace Ivàlua?

Situación actual y algunas ideas de futuro



Líneas de trabajo de Ivàlua

✓ Línea 1. Sensibilizar

- Organización de Jornadas y Seminarios
- Difusión de información
- Actividades para generar una disposición favorable hacia la evaluación

Jóvenes NiNi

Experimentos Sociales

✓ Línea 2. Generar Capacidad

- Formación introductoria y avanzada
- Formación y recursos sobre métodos cuantitativos y cualitativos
- Formación y recursos sobre diferentes modalidades de evaluación (económica, ex-ante, de impacte, implementación, etc.)

900 estudiantes

Guías Prácticas



Líneas de trabajo de Ivàlua

✓ Línea 3. Mejorando la evaluación

- Evaluaciones de impacto, ex ante, implementación, necesidades y diseño
- Aproximación de métodos mixtos
- Áreas prioritarias como educación, trabajo, bienestar y políticas sociales
- Agendas de evaluación y mejora de las condiciones de evaluabilidad

**Políticas activas de
trabajo para jóvenes**

**Agenda de Evaluación
de políticas de soporte al
I+D+I empresarial**

✓ Línea 4. Difusión de la evidencia y fomentar su uso en la toma de decisiones

- 'Open' evaluation reports, executive summaries and policy briefs
- Public deliberation and use of evaluation results
- Making evaluation knowledge work

**Open evaluation
workshops**

**Diseminación
vía web**

**Transferencia
de conocimiento**



Líneas de Actividad: proyectos seleccionados

Línea 1.- Sensibilizar

- Más de 900 participantes en seminarios internacionales sobre evaluación de políticas
 - [*‘Cómo evaluar las políticas educativas?’*](#) (Octubre 2011)
 - [*Cómo son evaluados los programas del tercer sector?*](#) (Noviembre 2011)
 - [*Jóvenes NiNi: Cómo evitar una generación perdida?*](#) (June 2013)
 - [*Innovación basada en evidencia: el rol de la evaluación y los experimentos sociales*](#) (Septiembre 2013)
- Blog sobre estrategias y prácticas en evaluación [*Avaluació per al Bon Govern*](#) (*Evaluación para el Buen Gobierno*)

Línea 2.- Generación de Capacidad

- Más de 600 profesionales formados entre 2009 – 2012
 - Ciclo introductorio en Evaluación de Políticas Públicas
 - Cursos introductorios y avanzados en Métodos Cuantitativos aplicados a la Evaluación de Políticas Públicas
 - Curso en Métodos Cualitativos para la Evaluación de Políticas Públicas
 - Curso en Experimentos sociales
 - Curso introductorio y avanzado en Evaluación Económica
- [*Colección de Guías Prácticas en Evaluation*](#) (evaluación de impacto, evaluación económica, métodos cualitativos, etc.)
- Sitio web con recursos sobre evaluación www.ivalua.cat



Líneas de Actividad: proyectos seleccionados

Línea 3.- Mejorar la Evaluación

- Evaluación de programas y políticas
 - **Políticas Activas de Ocupación**
 - [Evaluación de los Planes de Empleo 2005 – 2007](#)
 - Evaluación de las Políticas Activas de Ocupación para Jóvenes (PAOJ) / 1.- Revisión empírica de la efectividad de los principales programas dentro de la OCDE
 - Evaluación de PAOJ / 2.- Evaluación de Impacto del Programa Cualificación Profesional (PQPI) – se presentó en la [APPAM Fall Research Conference](#) 2012 y está publicado en la revista de la UNED sobre evaluación de políticas públicas]
 - Evaluación de PAOJ / 3.- [Evaluación de Impacto de los programas ‘Nuevas Casas para Nuevos Oficios’ y Suma’t](#)
 - EU PROGRESS Programme for Social Policy Experimentations – Proyecto “Mobilitza’t – Mobile”, un programa con de segunda oportunidad para jóvenes NiNis donde la participación ha sido aleatorizada (2013 – 2016).
 - **Políticas Sociales**
 - [Evaluación de Impacto del Programa de Renta Mínima \(PIRMI\)](#)
 - [Evaluación del Plan Nacional de Juventud de Cataluña 2000 – 2010](#)
 - Evaluación de la prestación universal por hijo
 - [Evaluación del Servicio de Tele Asistencia](#) ofrecido por la Diputación de Barcelona
 - **Políticas Educativas**
 - [Evaluación de Impacto de los Planes Educativos de Entorno](#)
 - Evaluación de la implementación del piloto del programa LECXIT



Líneas de Actividad: proyectos seleccionados

Line 3.- Mejorar la Evaluación

- Agendas de Evaluación
 - **Políticas Activas de Empleo**
 - Agenda de Evaluación para el Servicio de Catalán de Empleo (en marcha desde Julio 2013)
 - **Políticas Sociales**
 - Agenda de Evaluación del Servicio de Atención Social
 - **I+D+I**
 - Agenda de Evaluación de los programas públicos destinados a fomentar el I+D+I empresarial.



Impacto Presupuestario de la Prest Univ por hijo

PARÀMETRES DE LA SIMULACIÓ

Anys de durada de la prestació?

Primers fills: 1
Segons fills: 3
Tercers i posteriors: 8

Quantia de la prestació?

Primers fills: 1,000 €
Segons fills: 2,000 €
Tercers i posteriors: 3,000 €

Estructura de llindars de renda?

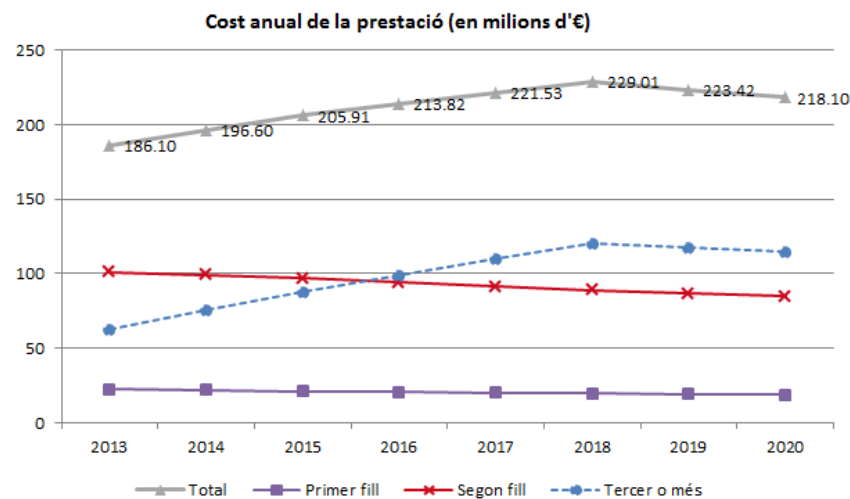
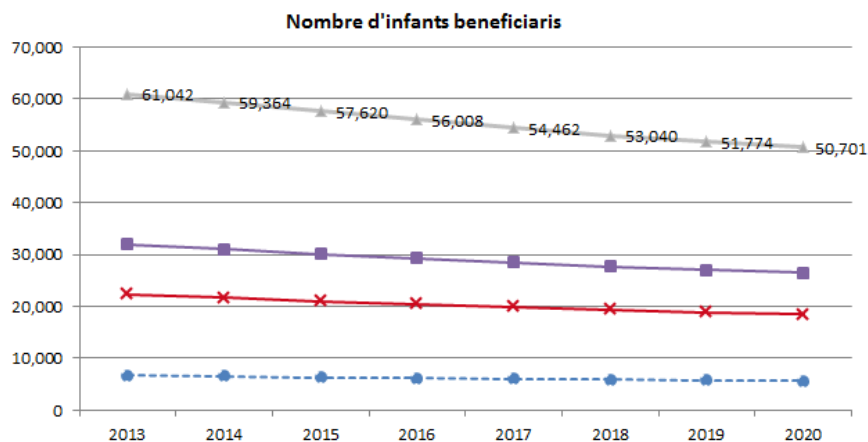
Amb trams ("phase out")

Nombre de trams del phase-out? 2

	Des de:	Fins:	% Quantia
Tram 1	0 €	25,000 €	100%
Tram 2	25,001 €	50,000 €	50%

Estructura de trams vàlida

RESULTATS DE LA SIMULACIÓ





Incidència distributiva

PARÀMETRES DE LA SIMULACIÓ

Anys de durada de la prestació?

Primers fills	1
Segons fills	3
Tercers i posteriors	8

Quantia de la prestació?

Primers fills	1,000 €
Segons fills	2,000 €
Tercers i posteriors	3,000 €

Estructura de llindars de renda?

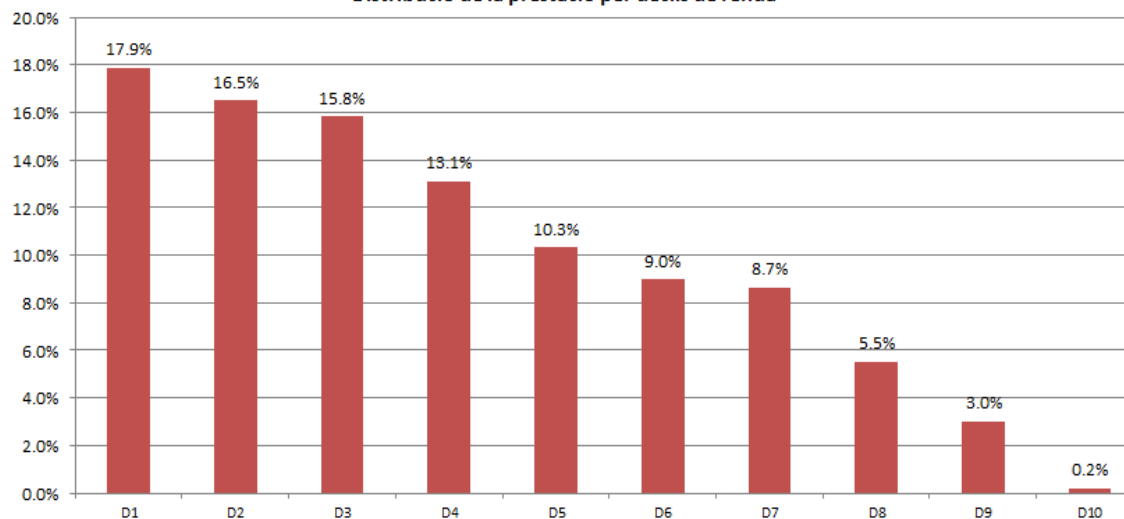
Amb trams (phase-out)

Nombre de trams del phase-out? 2

	Des de:	Fins:	% Quantia
Tram 1	0 €	25,000 €	100%
Tram 2	25,001 €	50,000 €	50%

INCIDÈNCIA DISTRIBUTIVA

Distribució de la prestació per decils de renda



Any de l'estat estacionari: 2013

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
	- €	10,836.03 €	19,313.02 €	25,745.52 €	31,227.77 €	36,501.58 €	42,391.87 €	49,623.24 €	59,393.88 €	76,451.04 €
	10,835.03 €	19,312.00 €	25,745.00 €	31,227.00 €	36,501.00 €	42,391.00 €	49,622.00 €	59,393.00 €	76,450.00 €	200,000.00 €
Distribució (en milions d'€)	12.81	11.81	11.33	9.38	7.39	6.43	6.20	3.97	2.16	0.15
Cobertura dins del decil	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	47.2%	23.6%	1.3%
Despesa per beneficiari	1,625 €	1,502 €	1,440 €	1,191 €	937 €	812 €	781 €	1,049 €	1,137 €	1,391 €

Límites efectivos

PARÀMETRES DE LA SIMULACIÓ

Anys de durada de la prestació?

Primers fills	1
Segons fills	3
Tercers i posteriors	8

Quantia de la prestació?

Primers fills	1,000 €
Segons fills	2,000 €
Tercers i posteriors	3,000 €

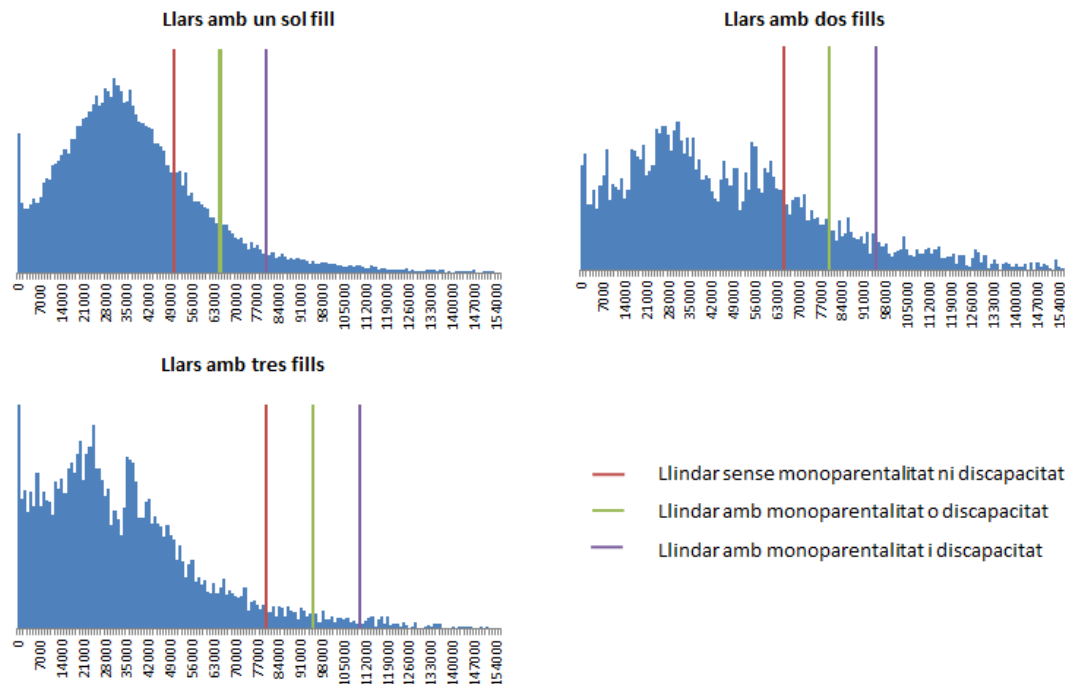
Estructura de llindars de renda?

Amb trams (phase-out)

Nombre de trams del phase-out?

	Des de:	Fins:	% Quantia
Tram 1	0 €	25,000 €	100%
Tram 2	25,001 €	50,000 €	50%

LLINDARS MÀXIMS DE LA PRESTACIÓ I DISTRIBUCIÓ DE LA RENDA FAMILIAR



LLINDAR EFECTIU MÀXIM DE LA PRESTACIÓ

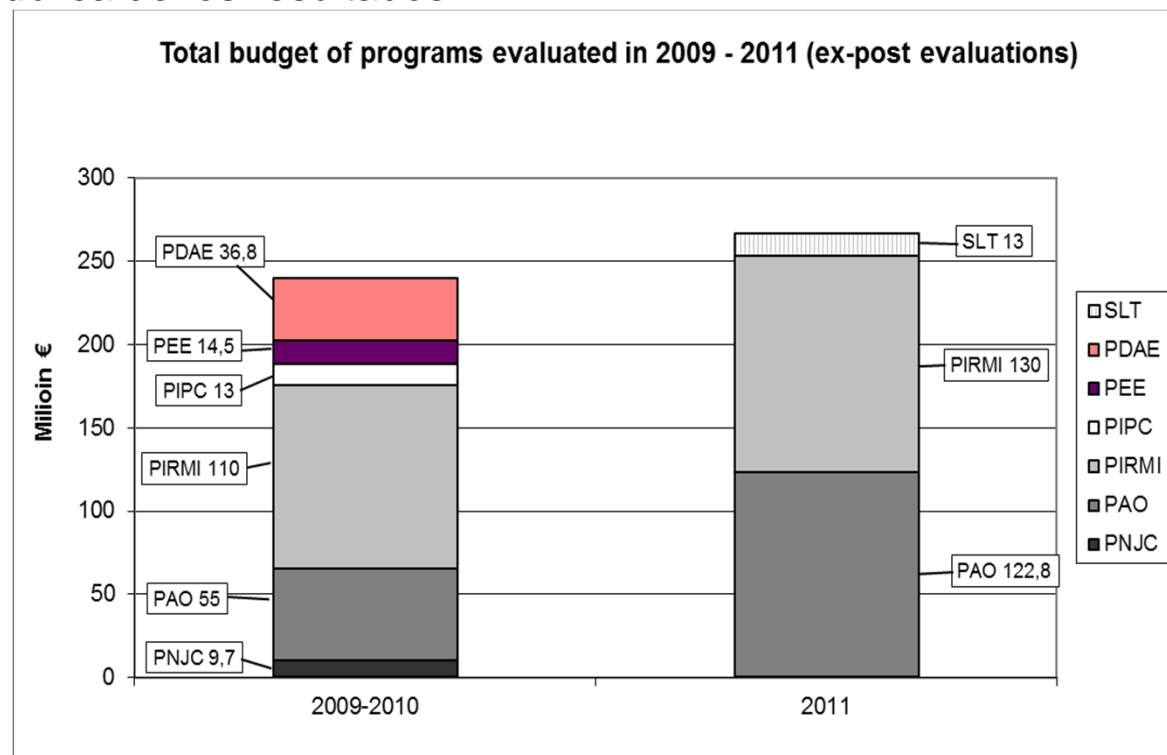
Número de fills	Sense monoparentalitat ni discapacitat	Amb monoparentalitat o discapacitat	Amb monoparentalitat i discapacitat
1	50,000 €	65,000 €	80,000 €
2	65,000 €	80,000 €	95,000 €
3	80,000 €	95,000 €	105,000 €
4	95,000 €	105,000 €	120,000 €
5	105,000 €	120,000 €	135,000 €
6	120,000 €	135,000 €	150,000 €



Líneas de Actividad: proyectos seleccionados

■ Elementos comunes en las evaluaciones llevadas a cabo por Ivalua

- Comités de dirección del proyecto
- Comités técnicos
- Asesores externos
- Métodos mixtos
- Equipos multidisciplinarios
- Difusión pública de los resultados



Líneas de Actividad: proyectos seleccionados

Línea 4.- Difundir evidencias y fomentar su uso

- Difusión a través de Internet (www.ivalua.cat) y jornadas presenciales
 - [Seminario de difusión del informe de la Evaluación de los Planes de Empleo 2005 – 2007](#)
 - [Seminario de difusión del informe de la Evaluación del Programa de Renta Mínima 1998 – 2008](#)
 - [Seminario de difusión del informe de la Evaluación de los Planes de Entorno Educativo \(PEE\) 2005 - 2009](#)



Seminari de presentació de l'avaluació dels Plans Educatius d'Entorn

Presentación     Compartir 

Miniaturas Detalle Comentarios




20 fotos | 190 vistas

Los elementos son del 20 de may 2011.



Para más información:

Ivàlua

Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques

C/ Pau Claris, 108, 4rt, 08009 Barcelona.

+34 93 554 53 00

www.ivalua.cat

[@Ivalua_cat](#)

info@ivalua.cat

Equipo de Evaluación:

Miquel Àngel Alegre miquelangel.alegre@ivalua.cat

David Casado david.casado@ivalual.cat

Jordi Sanz jordi.sanz@ivalua.cat

Federico A. Todeschini federico.todeschini@ivalua.cat