

ACTUACIONES EN MATERIA DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Estudio de análisis de los programas
de incentivos a la contratación
en Canarias

SEPTIEMBRE 2020

Índice

Índice de gráficos	5
Índice de tablas	9
1. Introducción	13
2. Objetivos del estudio	19
2.1. Objetivo general	19
2.2. Objetivos específicos	19
3. Metodología del estudio	23
3.1. Ámbito del estudio	23
3.2. Planteamiento metodológico.	23
4. Breve descripción de los programas de incentivos a la contratación	31
4.1. Políticas Activas de Empleo. Servicio Canario de Empleo	32
4.2. Plan CERTIFICATE	33
4.3. Plan INCENTIVATE	36
4.4. Plan RETORNO AL EMPLEO	38
5. Caracterización y evaluación de ejecución de los programas de incentivos	43
5.1. Programa CERTIFICATE	43
5.1.1. Caracterización perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y años.	43
5.1.2. N.º Contratos según modalidad	46
5.1.3. Perfil sociolaboral de las personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad, nivel estudios y certificados.	48
5.2. Programa INCENTIVATE	50
5.2.1. Caracterización perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y años.	50
5.2.2. N.º Contratos según modalidad	53
5.2.3. Perfil sociolaboral de las personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad nivel estudios y ocupaciones.	55
5.3. Programa RETORNO AL EMPLEO	58
5.3.1. Caracterización perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y años.	58
5.3.2. N.º contratos según modalidad	61
5.3.3. Perfil sociolaboral de las personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad, nivel estudios y ocupaciones.	63

6. Evaluación de los programas por las empresas y actores del mercado laboral	69
6.1. Análisis y valoración de las empresas	70
6.1.1. Concepción, valoración inicial y conocimiento.	70
6.1.2. Caracterización uso de los programas de incentivos a la contratación	89
6.1.3. Valoración de la utilidad, eficacia e impacto en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes.	97
6.1.4. Propuestas de medidas para la mejora de la utilidad, eficacia e impacto de los programas.	106
6.2. Análisis y valoración de otros agentes del mercado laboral	115
6.2.1. Valoración de la administración	115
6.2.2. Valoración organizaciones empresariales	124
6.2.3. Valoración de las organizaciones sindicales	127
6.2.4. Valoración de expertos	131
7. Conclusiones	141
7.1. Déficit de información y evaluación de las políticas activas de empleo.	141
7.2. Evaluación de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación.	144
7.3. Motivos por los que considera que las empresas no utilizan de forma adecuada estas ayudas	148
7.4. Motivos por los que consideran que las empresas utilizan estas ayudas	150
7.5. Valoración de los procesos de diseño y gestión de los programas de incentivos a la contratación	150
7.6. Eficacia y utilidad de los programas de incentivos a la contratación en la coyuntura actual del mercado de trabajo	152
7.7. La importancia de un diseño ajustado a las necesidades del mercado laboral a nivel insular y adaptado a las prácticas de contratación de las empresas en cada sector de actividad	155
8. Recomendaciones	159
9. Anexos	169
ANEXO 1. Bibliografía	169
ANEXO 2. Investigación cuantitativa	170
ANEXO 3. Investigación cualitativa	179

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Porcentaje de empresas encuestadas por provincia	25
Gráfico 2.	Distribución sectorial en Canarias	25
Gráfico 3.	Forma jurídica de las empresas encuestadas	26
Gráfico 4.	Plantilla media de empresas encuestadas	26
Gráfico 5.	Plantilla media de empresas encuestadas por provincias	26
Gráfico 6.	Edad media de la plantilla empresas encuestadas por provincias	27
Gráfico 7.	Antigüedad de las empresas encuestadas	27
Gráfico 8.	Número de contratos CERTIFICATE por sector y año	44
Gráfico 9.	Porcentaje de contratos CERTIFICATE por sectores	45
Gráfico 10.	Número de contratos CERTIFICATE por isla y año	45
Gráfico 11.	Número de contratos CERTIFICATE por tipo de contrato y año	47
Gráfico 12.	Porcentaje de contratos CERTIFICATE por tipo de contrato	47
Gráfico 13.	Porcentaje de contratos CERTIFICATE por tipo de jornada	48
Gráfico 14.	Porcentaje de beneficiario CERTIFICATE por sexo	48
Gráfico 15.	Porcentaje de beneficiarios CERTIFICATE por edad	49
Gráfico 16.	Porcentaje de beneficiarios CERTIFICATE por nivel de estudios	49
Gráfico 17.	Porcentaje de beneficiarios CERTIFICATE por principales certificados	50
Gráfico 18.	Número de contratos INCENTIVATE por sectores y año	51
Gráfico 19.	Porcentaje de contratos INCENTIVATE por sectores	52
Gráfico 20.	Número de contratos INCENTIVATE por isla y año	52
Gráfico 21.	Porcentaje del número de trabajadores empresas beneficiarias INCENTIVATE (tamaño empresas)	53
Gráfico 22.	Número de contratos INCENTIVATE por tipo de contrato y año	54
Gráfico 23.	Porcentaje de contratos INCENTIVATE por tipo de contrato	55

Gráfico 24.	Porcentaje de contratos INCENTIVATE por tipo de jornada	55
Gráfico 25.	Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por sexo	55
Gráfico 26.	Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por edad	56
Gráfico 27.	Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por nivel de estudios	56
Gráfico 28.	Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por principales ocupaciones	57
Gráfico 29.	Número de contratos RETORNO AL EMPLEO por sectores y año	59
Gráfico 30.	Porcentaje de contratos RETORNO AL EMPLEO por sectores	59
Gráfico 31.	Número de contratos RETORNO AL EMPLEO por isla y año	60
Gráfico 32.	Porcentaje del número de trabajadores empresas beneficiarias RETORNO AL EMPLEO (tamaño empresas)	60
Gráfico 33.	Número de contratos RETORNO AL EMPLEO por tipo de contrato y año	62
Gráfico 34.	Porcentaje de contratos RETORNO AL EMPLEO por tipo de contrato	62
Gráfico 35.	Porcentaje de contratos RETORNO AL EMPLEO por tipo de jornada	63
Gráfico 36.	Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por sexo	63
Gráfico 37.	Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por edad	64
Gráfico 38.	Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por nivel de estudios	64
Gráfico 39.	Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por principales ocupaciones	65
Gráfico 40.	Consideración de eficacia de programas para fomentar empleabilidad y mejorar cualificaciones. Provincias	70
Gráfico 41.	Grado de acuerdo con la Proposición 1. Total Canarias	72
Gráfico 42.	Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por provincias	72
Gráfico 43.	Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por sectores	73
Gráfico 44.	Grado de acuerdo con la Proposición 2. Total Canarias	74
Gráfico 45.	Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por provincias	75
Gráfico 46.	Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por sectores	76
Gráfico 47.	Grado de acuerdo con la Proposición 3. Total Canarias	77
Gráfico 48.	Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por provincias	77

Gráfico 49.	Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por sectores	78
Gráfico 50.	Grado de acuerdo con la Proposición 4. Total Canarias	80
Gráfico 51.	Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por provincias	80
Gráfico 52.	Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por sectores	81
Gráfico 53.	Porcentaje de empresas que conocen el programa CERTIFICATE. Total Canarias	82
Gráfico 54.	Porcentaje de empresas que conocen el programa CERTIFICATE. Por provincias	82
Gráfico 55.	Porcentaje de empresas que conocen el programa INCENTIVATE. Total Canarias	83
Gráfico 56.	Porcentaje de empresas que conocen el programa INCENTIVATE. Por provincias	83
Gráfico 57.	Porcentaje de empresas que conocen el programa RETORNO AL EMPLEO. Total Canarias	84
Gráfico 58.	Porcentaje de empresas que conocen el programa RETORNO AL EMPLEO. Por provincias	84
Gráfico 59.	Causas de desconocimiento de los programas de incentivos a la contratación. Total Canarias	85
Gráfico 60.	Porcentaje de empresas que solicitan CERTIFICATE	90
Gráfico 61.	Porcentaje de empresas que solicitan INCENTIVATE	91
Gráfico 62.	Porcentaje de empresas que solicitan RETORNO AL EMPLEO	92
Gráfico 63.	Motivos de no solicitud de CERTIFICATE	93
Gráfico 64.	Motivos de no solicitud de INCENTIVATE	94
Gráfico 65.	Motivos de no solicitud de RETORNO AL EMPLEO	95
Gráfico 66.	Porcentaje de valoración de aspectos del programa CERTIFICATE	98
Gráfico 67.	Porcentaje de valoración de aspectos del programa INCENTIVATE	101
Gráfico 68.	Porcentaje de valoración de aspectos del programa RETORNO AL EMPLEO	104
Gráfico 69.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 1	106
Gráfico 70.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 1. Provincia de Las Palmas	107
Gráfico 71.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 1. Provincia de S/C de Tenerife	107
Gráfico 72.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 2	108

Gráfico 73.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 2. Provincia de Las Palmas	109
Gráfico 74.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 2. Provincia de S/C de Tenerife	109
Gráfico 75.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 3	110
Gráfico 76.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 3. Provincia de Las Palmas	110
Gráfico 77.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 3. Provincia de S/C de Tenerife	110
Gráfico 78.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 4	111
Gráfico 79.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 4. Provincia de Las Palmas	112
Gráfico 80.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 4. Provincia de S/C de Tenerife	112
Gráfico 81.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 5	113
Gráfico 82.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 5. Provincia de Las Palmas	113
Gráfico 83.	Porcentaje de valoración de la Propuesta 5. Provincia de S/C de Tenerife	114
Gráfico 84.	Impacto Covid-19 en el PIB de España durante el estado de alarma	161

Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución sectorial de empresas encuestadas	25
Tabla 2.	Cuantía por tipo de jornada y contrato CERTIFICATE	35
Tabla 3.	Cuantía por tipo de jornada y contrato INCENTIVATE	37
Tabla 4.	Cuantía por tipo de jornada y contrato RETORNO AL EMPLEO	40
Tabla 5.	Nº contratos CERTIFICATE por sectores/islas. Provincia de Las Palmas	43
Tabla 6.	Nº contratos CERTIFICATE por sectores/islas. Provincia de S/C de Tenerife	44
Tabla 7.	Nº contratos CERTIFICATE según modalidad/islas. Provincia de Las Palmas	46
Tabla 8.	Nº contratos CERTIFICATE según modalidad/islas. Provincia de S/C de Tenerife	46
Tabla 9.	Nº contratos INCENTIVATE por sectores/islas. Provincia de Las Palmas	50
Tabla 10.	Nº contratos INCENTIVATE por sectores/islas. Provincia de S/C de Tenerife	51
Tabla 11.	Nº contratos INCENTIVATE según modalidad/islas. Provincia de Las Palmas	53
Tabla 12.	Nº contratos INCENTIVATE según modalidad/islas. Provincia de S/C de Tenerife	54
Tabla 13.	Nº contratos RETORNO AL EMPLEO por sectores/islas. Provincia de Las Palmas	58
Tabla 14.	Nº contratos retorno al empleo por sectores/islas. Provincia de S/C de Tenerife	58
Tabla 15.	Nº contratos RETORNO AL EMPLEO según modalidad/islas. Provincia de Las Palmas	61
Tabla 16.	Nº contratos retorno al empleo según modalidad/islas. Provincia de S/C de Tenerife	61
Tabla 17.	Consideración de eficacia de programas para fomentar empleabilidad y mejorar cualificaciones. Provincias	70
Tabla 18.	Consideración de eficacia de programas para fomentar la empleabilidad y mejorar cualificaciones profesionales. Por sectores	71
Tabla 19.	Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por provincias	72

Tabla 20.	Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por sectores	73
Tabla 21.	Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por provincias	74
Tabla 22.	Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por sectores	75
Tabla 23.	Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por provincias	76
Tabla 24.	Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por sectores	78
Tabla 25.	Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por provincias	79
Tabla 26.	Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por sectores	81
Tabla 27.	Número de empresas que conocen el programa CERTIFICATE. Total Canarias	82
Tabla 28.	Número de empresas que conocen el programa INCENTIVATE. Total Canarias	83
Tabla 29.	Número de empresas que conocen el programa RETORNO AL EMPLEO.Total Canarias	84
Tabla 30.	Causas de desconocimiento y no uso de los programas de incentivos a la contratación	85
Tabla 31.	Otras causas de desconocimiento de los programas de incentivos a la contratación	86
Tabla 32.	Causas de desconocimiento de programas de incentivos a la contratación.Por sectores	86
Tabla 33.	Porcentaje de empresas que solicitan CERTIFICATE	89
Tabla 34.	Porcentaje de empresas que solicitan INCENTIVATE	90
Tabla 35.	Porcentaje de empresas que solicitan RETORNO AL EMPLEO	91
Tabla 36.	Motivos de no solicitud de CERTIFICATE	92
Tabla 37.	Otras causas de no solicitud de CERTIFICATE	93
Tabla 38.	Motivos de no solicitud de INCENTIVATE	94
Tabla 39.	Otras causas de no solicitud de INCENTIVATE	94
Tabla 40.	Motivos de no solicitud de RETORNO AL EMPLEO	95
Tabla 41.	Otras causas de no solicitud de RETORNO AL EMPLEO	95
Tabla 42.	Valoración de aspectos del programa CERTIFICATE	97
Tabla 43.	Valoración de aspectos del programa INCENTIVATE	100
Tabla 44.	Valoración de aspectos del programa RETORNO AL EMPLEO	103
Tabla 45.	Valoración de la Propuesta 1. Total Canarias	106
Tabla 46.	Valoración de la Propuesta 2. Total Canarias	108
Tabla 47.	Valoración de la Propuesta 3. Total Canarias	109
Tabla 48.	Valoración de la Propuesta 4. Total Canarias	111
Tabla 49.	Valoración de la Propuesta 5. Total Canarias	112

1

Introducción

1.

Introducción

El presente estudio constituye una acción de investigación y análisis de evaluación que se desarrolla en el marco de ejecución y desarrollo del Proyecto “Actuaciones en Materia de Políticas Activas de Empleo”, que está llevando a cabo la Confederación Canaria de Empresarios (CCE), en concreto en la línea estratégica que constituye este estudio viene encuadrada en la acción 4 “Difusión y promoción de las Políticas Activas de Empleo”, con el fin de participar activamente en las actividades de diseño, evaluación y difusión entre el tejido productivo de las diferentes Políticas Activas de Empleo, así como para fomentar el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales, en especial, a través de mecanismos e instrumentos desarrollados al efecto.

Anualmente, el SCE y otras instituciones ponen en marcha numerosos programas destinados a mejorar la empleabilidad de trabajadores, tanto en su condición de desempleados como de ocupados, al tiempo que promueve diferentes iniciativas que buscan mejorar la cualificación e incluso incentivar la contratación de trabajadores.

El objeto de la evaluación lo configuran los programas de incentivos a la contratación que promueve el Servicio Canario de Empleo (SCE) que persiguen, fundamentalmente, dos objetivos: incrementar la empleabilidad de determinados colectivos que tienen un acceso más restringido a un contrato de trabajo indefinido y transformar los contratos temporales en indefinidos con la intención de fomentar la estabilidad de los trabajadores en el empleo. Estas ayudas son, generalmente, de carácter transitorio y están sometidas al cumplimiento de una serie de requisitos.

En concreto, el SCE desarrolla tres programas de incentivos a la contratación laboral para facilitar la incorporación de personas desempleadas al mercado de trabajo, en particular de aquellas que necesitan una especial atención y/o alta protección, dirigido a las empresas que contraten a personas inscritas en el SCE, como demandantes de empleo desempleadas, de acuerdo con los requisitos exigidos en la normativa reguladora del correspondiente programa, y su convocatoria respectiva:

- ▶ **CERTIFICATE** (poseedores de un certificado de profesionalidad).
- ▶ **INCENTIVATE** (jóvenes, de entre 16 y 30 años, inscritos/as como beneficiarios en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil).
- ▶ **RETORNO AL EMPLEO** (en situación de desempleo de larga duración).

A pesar de los esfuerzos y recursos destinados a incentivar la contratación, los resultados muestran un nivel de utilización muy bajo por parte de las empresas, en particular las Pymes.

En muchos casos la falta de información tiene como consecuencia que los beneficiarios potenciales de estas políticas, tanto trabajadores como empresas, no hagan uso de estos recursos públicos y ello lleva a que los resultados de estas medidas no siempre alcanzan los objetivos fijados, y muchas convocatorias no consiguen cubrir el total de fondos asignados.

Pero más allá de tales esfuerzos ¿sabemos cuál es el resultado o impacto real de estos incentivos?, ¿sabemos cuál es la aportación efectiva en la mejora del empleo y la competitividad de las empresas?, ¿sabemos en qué medida está contribuyendo a ély, sobre todo, ¿estamos realizando los incentivos que realmente resulta útiles y necesarios para las pymes, o estamos invirtiendo nuestros esfuerzos en una dirección poco adecuada y ¿de qué forma podemos saberlo?

A este respecto, se ha realizado el presente estudio con el objeto de diseñar e implementar un modelo metodológico, un marco de indicadores y procedimientos para la realización de la evaluación de la eficacia, eficiencia y resultados de los programas de incentivos a la contratación, mediante la aplicación de técnicas de investigación, de fuentes secundarias (estadísticas y documentales) y primarias (mediante realización de encuestas dirigidas a empresas y entrevistas en profundidad con diferentes agentes que intervienen en la dinamización del mercado laboral).

En este sentido, la evaluación se ha abordado desde dos perspectivas distintas pero complementarias: un análisis cuantitativo de la ejecución de los programas y de sus efectos (resultados e impactos) a partir de técnicas de análisis estadístico y encuestas a empresas de los sectores representativos de la economía canaria y, por otra parte, un análisis más cualitativo que busca conocer la percepción, opiniones y comportamientos de las empresas y otros agentes implicados en relación con el diseño y desarrollo de estos programas de incentivos a la contratación.

Ambos enfoques pretenden dar respuesta a una cuestión clave: estos programas constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo estable, ayudan a disminuir la temporalidad y contribuyen a mejorar el acceso al empleo en los colectivos de difícil empleabilidad y responden a las necesidades de contratación de las empresas canarias.

A partir del análisis realizado de la utilidad, eficacia y satisfacción percibida en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes se han extraído un conjunto de conclusiones y a partir de éstas, propuestas o recomendaciones para la implantación y desarrollo de líneas de actuación y medidas para promover de manera más efectiva el conocimiento, acceso y utilización por parte de las empresas de los programas de incentivos a la contratación cuyo objetivo es contribuir a la mejora de este instrumento de fomento del empleo y competitividad de las empresas canarias.

Para acabar, desde la CCE estamos convencidos de que este estudio supone una apuesta por fomentar la función y las iniciativas de evaluación de las Políticas Activas de Empleo (PAE) como instrumento clave para promover la mejora en el diseño, planificación, elaboración, coordinación y ejecución de estas.

No queremos acabar esta presentación sin agradecer el interés y la colaboración activa y responsable de todas las empresas, instituciones, organismos públicos, organizaciones y entidades que han participado en este estudio. La CCE está convencida de que sus opiniones y aportaciones han contribuido a mejorar la calidad de los resultados y ponen de manifiesto el compromiso y firme voluntad de todos los agentes implicados, de manera directa o indirecta, en el diseño y desarrollo de las políticas activas de empleo, por garantizar una eficiente planificación, gestión y control de los programas de incentivos a la contratación como instrumento relevante en el marco de las Políticas Activas de Empleo en Canarias.

2.

Objetivos del estudio

2.1. Objetivo general

2.2. Objetivos específicos

2.

Objetivos del estudio

2.1. Objetivo general

El objetivo de este estudio es recabar información actualizada y fiable acerca del nivel de conocimiento y utilización de los planes y programas de incentivos a la contratación por parte de las empresas canarias, valoración de la satisfacción general e impacto en los perfiles de contratación, así como de los frenos o barreras de acceso a estas ayudas y la recopilación de recomendaciones de mejora que sugieren las empresas y otros agentes implicados, en orden a evaluar si estos programas constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo, contribuyen a mejorar el acceso al empleo y la estabilidad del mismo de los colectivos con más dificultades para encontrar un empleo en el mercado laboral responden a las necesidades de contratación de las empresas.

2.2. Objetivos específicos

- ▶ El proyecto pretende como objetivo fundamental diseñar e implementar el modelo metodológico, marco de indicadores y procedimientos para la realización de la evaluación de la eficacia, eficiencia y resultados de los programas de incentivos a la contratación.
- ▶ Valoración de la satisfacción de todos los implicados en el desarrollo de dichos programas: que hace posible ajustar sobre la marcha todos los componentes del proceso, para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la iniciativa y para generar un valor diferencial que permita planificar nuevas acciones con base a información y datos relevantes.
- ▶ Evaluación de impacto de los destinatarios de los programas: evaluación de la mejora de empleabilidad y competitividad de las empresas.

Por otra parte, se pretende elaborar una guía multimedia de aplicación de incentivos a la contratación y materiales prácticos que faciliten la divulgación entre el tejido productivo de las diferentes herramientas de las que dispone el Servicio Canario de Empleo y otras instituciones.

Para finalizar, se pretende dar difusión de las acciones para dar a conocer a los beneficiarios potenciales las iniciativas que buscan mejorar la cualificación e incentivar la contratación de trabajadores, fomentando en el tejido empresarial el uso y aprovechamiento de los programas e incentivos alineados con políticas de empleo mediante debates, material divulgativo y productos audiovisuales.

3.

Metodología del estudio

3.1. **Ámbito del estudio**

3.2. **Planteamiento metodológico**

3.

Metodología del estudio

3.1. Ámbito del estudio

- ▶ **Ámbito material:** en este informe se aborda el análisis evaluativo de los programas de incentivos a la contratación en el marco de las Políticas Activas de Empleo en Canarias en cuanto a la evaluación de la calidad, eficacia e impacto de los programas.
- ▶ **Ámbito Territorial:** comunidad Autónoma de Canarias.
- ▶ **Ámbito Sectorial:** los sectores más representativos de la economía canaria.
- ▶ **Ámbito Temporal:** el estudio se ha realizado durante los meses de septiembre de 2019 a marzo de 2020, si bien la información de fuentes estadísticas oficiales aborda los periodos de ejecución de las convocatorias de incentivos a la contratación correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019.

3.2. Planteamiento metodológico.

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos en el estudio se ha recurrido a la aplicación complementaria y un modelo de triangulación de diferentes técnicas de investigación de carácter documental, cuantitativa y cualitativa que aporten mayor productividad y fiabilidad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización necesarias de las claves de comprensión del funcionamiento, utilidad percibida, resultados e impacto en el empleo de los programas de incentivos a la contratación.

Investigación documental: se ha desarrollado una fase de recopilación de fuentes estadísticas y documentales con el objetivo de recabar y organizar la información documental (informes, datos estadísticos, etc.) acerca de la ejecución de los programas y además apoyar el diseño de la investigación primaria, con referentes que ayuden a determinar los campos y variables de estudio.

Se ha sometido a revisión la selección preliminar de fuentes documentales realizada por el equipo técnico, estableciendo la pertinencia de cada una de ellas, así como valorando aportaciones de otras entidades colaboradoras en el estudio.

En particular, queremos mencionar el aporte de información que ha realizado el SCE a petición de la dirección del estudio en cuanto a ficheros de datos de cada uno de los tres programas: CERTIFICATE, INCENTIVATE Y RETORNO AL EMPLEO:

- a. Número y perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y tamaño empresas.
- b. Número de contratos y su modalidad.
- c. Perfil personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad nivel estudios y ocupaciones. Familias Certificados de Profesionalidad.

Bajo estos descriptores para estructurar las fuentes documentales, se ha procedido a la revisión, tratamiento y sistematización de la información relativa a los incentivos a la contratación.

Investigación cuantitativa. Encuesta a empresas: la encuesta estadística a una muestra representativa de empresas de la economía canaria ha permitido conocer el nivel de conocimiento y uso de los incentivos a la contratación, así como las motivaciones que explican en su caso que no se utilicen y la importancia que tienen en las prácticas de contratación, la valoración y satisfacción percibida de las empresas sobre los incentivos y, con ello, se ha procedido a la clasificación y conversión a números o porcentajes de los parámetros que necesiten ser ordenados o cuantificados, así como el cálculo estadístico complejo.

El diseño muestral previo, ha permitido, con un margen de error definido, la extrapolación de los resultados al universo del estudio.

Muestra y error muestral: Se realizaron un total de 205 encuestas mediante cuestionario estructurado para obtener un error estadístico máximo para datos globales de +/- 6,8%, para un nivel de significación de 95,5% (dos sigmas), y bajo el supuesto de varianza más desfavorable: P/Q = 50/50.

En concreto, la encuesta estadística a una muestra representativa de empresas de la economía canaria ha permitido obtener una radiografía de la opinión y valoración de las empresas en relación con su nivel de conocimiento, utilidad, calidad percibida e impacto de los programas de incentivos a la contratación y realizar la clasificación y conversión a números o porcentajes de los parámetros que necesiten ser ordenados o cuantificados, así como el cálculo estadístico.

En el Anexo I del presente informe se recoge detalle de la ficha técnica de la encuesta y el modelo de cuestionario realizado.

PERFIL EMPRESAS ENCUESTADAS:

Gráfico 1. Porcentaje de empresas encuestadas por provincia

% EMPRESAS POR PROVINCIA



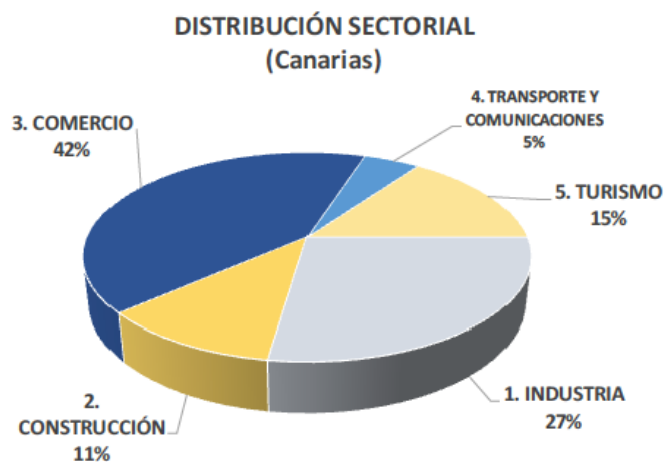
Fuente: elaboración propia

Tabla 1. Distribución sectorial de empresas encuestadas

AGRUPACIÓN SECTORIAL	NÚMERO DE EMPRESAS	%
1. Industria	56	27,3%
2. Construcción	23	11,2%
3. Comercio	85	41,5%
4. Transporte y Almacenamiento	10	4,9%
5. Hostelería	31	15,1%
TOTAL	205	100,0%

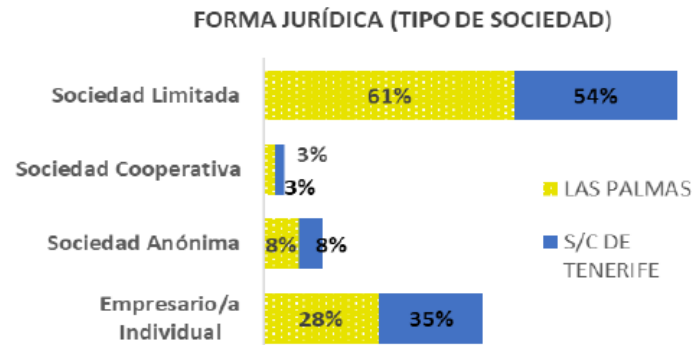
Fuente: elaboración propia

Gráfico 2. Distribución sectorial en Canarias



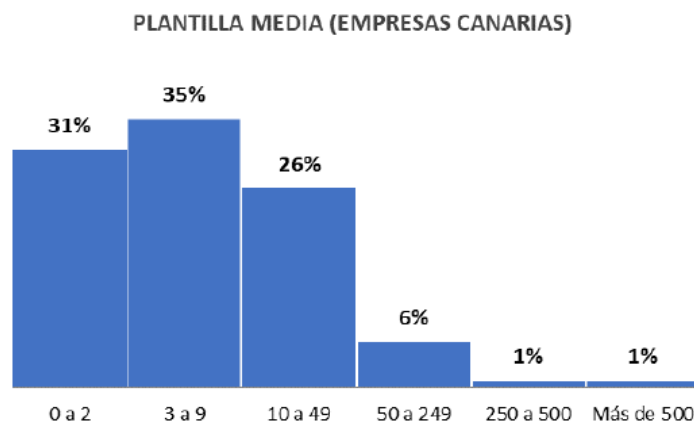
Fuente: elaboración propia

Gráfico 3. Forma jurídica de las empresas encuestadas



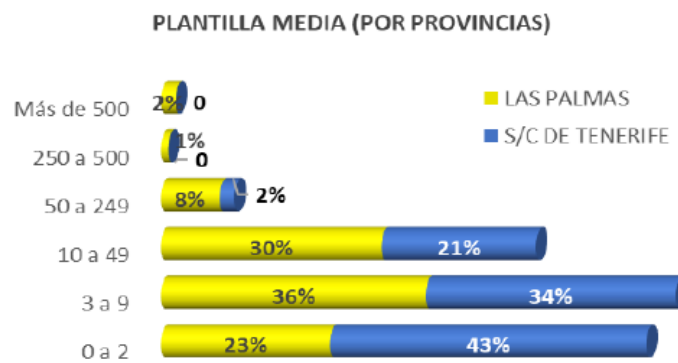
Fuente: elaboración propia

Gráfico 4. Plantilla media de empresas encuestadas



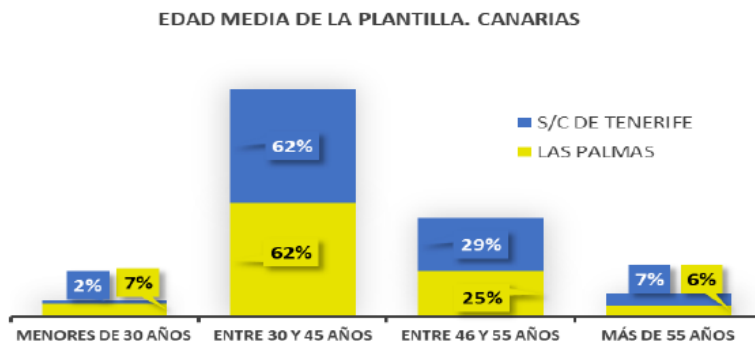
Fuente: elaboración propia

Gráfico 5. Plantilla media de empresas encuestadas por provincias



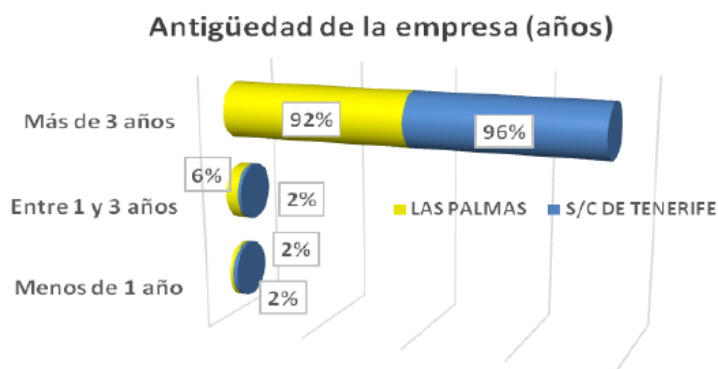
Fuente: elaboración propia

Gráfico 6. Edad media de la plantilla empresas encuestadas por provincias



Fuente: elaboración propia

Gráfico 7. Antigüedad de las empresas encuestadas



Fuente: elaboración propia

Investigación cualitativa: Entrevistas en profundidad. La finalidad de esta investigación cualitativa ha sido complementar los resultados cuantitativos (encuestas e información secundaria), con relación al análisis de los factores estructurales y coyunturales que inciden en el funcionamiento y resultados de los programas de incentivos a la contratación, las carencias y necesidades de las empresas y expectativas de otros agentes clave en la dinamización del mercado laboral a nivel sectorial e insular.

En este sentido, la realización de las entrevistas en profundidad a los diferentes segmentos de opinión considerados de interés ha permitido:

- ▶ Conocer la valoración que tienen todos los agentes implicados de estos incentivos y su grado de satisfacción.
- ▶ Profundizar en la visión y percepción de las empresas, de otros agentes implicados y de personas expertas en la materia respecto al valor, función y utilidad de los programas de incentivos a la contratación como instrumento de apoyo a la creación de empleo y a la inserción de colectivos específicos.

- ▶ Recabar opinión respecto de la situación a nivel sectorial e insular, analizar las barreras y dificultades y nivel de la implantación de los programas de incentivos a la contratación.
 - Recabar recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial de creación de empleo de los programas de incentivos a la contratación, Además, esta investigación cualitativa ha permitido identificar en ideas, acciones y medios para mejorar las prácticas de diseño, gestión y evaluación de estos instrumentos de apoyo a la contratación en el marco de las políticas activas de empleo.

CONTENIDOS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.

La investigación cualitativa se ha estructurado en torno a los siguientes ejes de investigación y análisis en relación con las temáticas consideradas clave para abordar la situación del tratamiento y sobre todo la eficacia, eficiencia e impacto de estos programas:

- ▶ Valoración de percepción general, conocimiento y utilización de los programas de incentivos a la contratación.
- ▶ Caracterización del empleo que las empresas aplican de los programas de incentivos a la contratación.
- ▶ Valoración de los programas de incentivos a la contratación valoración de la utilidad, eficacia e impacto en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes.
- ▶ Propuestas para mejorar el uso de los programas de incentivos a la contratación.

En cuanto a la selección de **informantes clave** que han colaborado en la fase de prospección mediante entrevistas en profundidad, se han establecido una serie de especificaciones necesarias en cuanto a segmentos de opinión relevantes y perfiles que se han tenido en cuenta para garantizar la calidad y pertinencia de la información a recabar para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto.

Se han realizado 16 entrevistas a diferentes informantes clave:

- ▶ **Vertiente empresarial:** gerentes de Pymes y responsables de departamento de Recursos Humanos de empresas.
- ▶ **Segmento institucional:** administraciones a nivel regional, provincia y local y organismos relacionados con las Políticas Activas de Empleo.
- ▶ **Expertos académicos y profesionales** en materia de empleo y mercado laboral.
- ▶ Organizaciones empresariales y sindicales.

4.

Breve descripción de los programas de incentivos a la contratación

4.1. Políticas Activas de Empleo.
Servicio Canario de Empleo

4.2. Plan CERTIFICATE

4.3. Plan INCENTIVATE

4.4. Plan RETORNO AL EMPLEO

4.

Breve descripción de los programas de incentivos a la contratación

Las **Políticas Activas de Empleo** son las medidas que el Gobierno pone en marcha para producir mejoras en el mercado laboral. Este conjunto de acciones está destinada a la **creación o fomento del empleo**.

Según el Real Decreto Legislativo 3/2015, Artículo 36 las políticas activas de empleo en España son:

“El conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

No obstante, la actuación de todas las políticas activas debe encuadrarse dentro de aquello que podemos considerar como el marco de actuación global. Este marco viene determinado, en un primer nivel, por la Estrategia Europea de Empleo (European Employment Strategy- EES) donde se articulan las líneas generales de intervención. Estas líneas principales deben ser las siguientes:

- ▶ Aumento de la empleabilidad de los trabajadores.
- ▶ Desarrollo de una cultura del emprendimiento y creación de empleo.
- ▶ Aumento de la adaptabilidad de los trabajadores a las empresas.
- ▶ Mejora en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tipos:

- ▶ Las políticas directas
- ▶ Las políticas indirectas

Clasificación:

- ▶ Las que actúan sobre las empresas:
 - Incentivos a la contratación: reducciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, o subvenciones para la contratación.
 - Autoempleo y emprendimiento: se incentiva el trabajo por cuenta propia mediante ayudas para la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales.
- ▶ Las que actúan sobre la población activa:
 - Formación e inserción
 - Planes de empleo gestionados por la Administración

En España, de acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 el Plan Anual para el Empleo (PAPE) establece cinco grandes rasgos donde deben actuar las políticas activas de empleo:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en especial los mayores de 45 años.
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- Reforzar la vinculación entre las políticas activas y las políticas pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento.

4.1. Políticas Activas de Empleo. Servicio Canario de Empleo

El **Servicio Canario de Empleo**, órgano administrativo autónomo adscrito a la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, tiene como principal compromiso la inserción laboral activa. Su misión es la de fomentar, mejorar y promover el empleo y la formación en Canarias de la población desempleada y ocupada.

El **Servicio Canario de Empleo** es el organismo encargado de gestionar las Políticas Activas de Empleo en Canarias. Sus principales competencias son la intermediación en el mercado de trabajo, fomento de la ocupación, información, orientación y formación. Con todo ello, se realiza un análisis y prospección del mercado de trabajo con el objetivo de definir y programar adecuadamente estas Políticas Activas de Empleo.

Información general y requisitos.

Actualmente, el Servicio Canario de Empleo (SCE) tiene a disposición de sus usuarios/as tres tipos de incentivos a la contratación, dependiendo del perfil de la persona demandante:

- ▶ CERTIFICATE (poseedores de un certificado de profesionalidad)
- ▶ INCENTIVATE (jóvenes inscritos/as como beneficiarios en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil)
- ▶ RETORNO AL EMPLEO (en situación de desempleo de larga duración)

Estos programas, en los que la subvención del SCE se destina a la financiación de los costes salariales de los trabajadores que sean contratados por las Entidades Colaboradoras para la ejecución de las obras y servicios, suponen instrumentos a través de los cuales se ofrece a los demandantes de empleo una oportunidad para adquirir una experiencia laboral mínima que pueda facilitar su futura inserción en el mercado de trabajo.

4.2. Plan CERTIFICATE

Objeto

El programa CERTIFICATE tiene como finalidad incentivar la contratación mediante la concesión de una subvención a favor de aquellas empresas que reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora del programa contraten a personas inscritas en el Servicio Canario de Empleo (SCE), como demandantes de empleo desempleadas, que hayan obtenido un Certificado de Profesionalidad conforme la legislación aplicable.

Un Certificado de Profesionalidad es la acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes comunidades autónomas. Además, son válidos en todo el territorio nacional.

Requisitos

Requisitos para las empresas:

- ▶ Contratar a una persona que esté dada de alta como desempleada en el SCE y que tenga reconocido oficialmente un Certificado de Profesionalidad.
- ▶ Podrá solicitar la subvención si es:
 - Persona jurídica
 - Persona física
 - Comunidad de bienes de capital privado

- ▶ No podrá solicitar esta subvención si es una Administración Pública o una empresa privada en la que todo o parte del capital haya sido aportado por una Administración Pública.
- ▶ Cumplir los requisitos que marca el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- ▶ Tener domicilio social en Canarias, o al menos un establecimiento permanente en la Comunidad Autónoma.
- ▶ Estar dado de alta a terceros en el Sistema Económico Financiero de Canarias (SEFLOGIC). El Servicio Canario de Empleo lo comprobará de oficio cuando tramite la solicitud de subvención.
- ▶ Haber mantenido tu plantilla media en los 3 meses previos a la contratación que quieres subvencionar.
- ▶ Además, deberá cumplir con este requisito durante toda la duración del contrato para el que se solicita la ayuda.
- ▶ Si es autónomo/a, y se tiene menos de 5 personas contratadas, no es obligatorio cumplir este requisito.

Requisitos para las personas demandantes de empleo:

En el momento de la solicitud del Servicio de Empleo CERTIFICATE, el interesado deberá:

- ▶ Estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad oficial
- ▶ Estar inscrito en el Servicio Canario de Empleo (SCE) como demandante de empleo en situación de desempleo.
- ▶ Solicitar el servicio CERTIFICATE antes de ser contratado por la empresa.
- ▶ No haber trabajado en los 6 meses anteriores en la empresa que va a contratar.

Cuantía de la subvención

Tabla 2. Cuantía por tipo de jornada y contrato CERTIFICATE

JORNADA	TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN INICIAL	IMPORTE DE LA AYUDA A LA EMPRESA	SI CONTRATAS A UNA PERSONA QUE HA HECHO LAS PRÁCTICAS DEL CP EN TU EMPRESA, LA AYUDA AUMENTA
COMPLETA (Habitualmente 40 horas a la semana)	Indefinido	5.500,00 €	6.000,00 €
	Temporal – 6 meses	2.500,00 €	3.000,00 €
	Temporal – 12 meses	3.000,00 €	3.500,00 €
	Temporal – 18 meses	3.500,00 €	4.000,00 €
	Temporal – 24 meses	4.000,00 €	4.500,00 €
	Temporal – 30 meses	4.500,00 €	5.000,00 €
PARCIAL 50% DE LA JORNADA (Habitualmente 20 horas a la semana)	Indefinido	2.750,00 €	3.000,00 €
	Temporal – 6 meses	1.250,00 €	1.500,00 €
	Temporal – 12 meses	1.500,00 €	1.750,00 €
	Temporal – 18 meses	1.750,00 €	2.000,00 €
	Temporal – 24 meses	2.000,00 €	2.250,00 €
	Temporal – 30 meses	2.250,00 €	2.500,00 €

Fuente: elaboración propia

Estos importes se dan si el contrato es a jornada completa. Si esa jornada parcial, que como mínimo debe ser del 50% de la jornada habitual (por ejemplo, 20 horas a la semana si la jornada semanal habitual es de 40), la cantidad que irá en proporción a la jornada pactada en el contrato.

Si el contrato es indefinido, deberás mantenerlo durante 2 años; si es temporal, su duración mínima debe ser de 6 meses, y la máxima 30, según el límite de la ayuda que puedes recibir.

Si se amplía la duración del contrato en el momento de su vencimiento, no tendrás derecho a un mayor importe de la subvención.

Qué contratos se pueden subvencionar:

- ▶ Se podrá realizar cualquier contrato, temporal o indefinido, a jornada parcial o completa, salvo el contrato de formación y aprendizaje.
- ▶ La actividad para la que se contrata debe desarrollarse en Canarias.
- ▶ No podrá solicitar la subvención si es una ETT y realiza un contrato a la persona trabajadora de puesta a disposición en una empresa-cliente.

4.3. Plan INCENTIVATE

El plan INCENTIVATE es una actuación cofinanciada por la Iniciativa de Empleo Juvenil, período 2014-2020, en los términos establecidos en el Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo, con una tasa de cofinanciación del 91,89%.

Objeto

Fomentar la contratación de personas jóvenes desempleadas, bajo las modalidades de contrato de formación-aprendizaje o contrato en prácticas, que, además de estar inscritas en el SCE, estén igualmente registradas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ), con el fin de facilitar la celebración de nuevos contratos y de contribuir a reforzar la empleabilidad y las competencias profesionales de las citadas personas jóvenes.

Requisitos

Requisitos para las empresas:

- ▶ Contratar a una persona que esté dada de alta como desempleada en el SCE y que esté inscrita, con la condición de beneficiaria, en el SNGJ e incluida en la lista única de demanda.
- ▶ Podrá solicitar la subvención si es:
 - Persona jurídica
 - Persona física
 - Comunidad de bienes de capital privado
- ▶ No podrá solicitar esta subvención si es una Administración Pública o una empresa privada en la que todo o parte del capital haya sido aportado por una Administración Pública.
- ▶ No se podrá obtener la subvención si cumples alguna de las prohibiciones recogidas en los artículos 13.2 y 13.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- ▶ Tener el domicilio social en Canarias, o al menos un establecimiento permanente en la Comunidad Autónoma.
- ▶ Estar dado de alta a terceros en el Sistema Económico Financiero de Canarias (SEFLOGIC). El SCE lo comprobará de oficio cuando se tramite la solicitud de subvención.
- ▶ Haber mantenido la plantilla media en los 3 meses previos a la contratación que se quiere subvencionar. Si es autónomo/a, y tienes menos de 5 personas contratadas, no se está obligado a cumplir este requisito

Requisitos para las personas demandantes de empleo:

- ▶ Estar inscrito/a como demandante de empleo desempleado/a en el SCE.
- ▶ Estar inscrito/a como beneficiario/a en el SNGJ e incluido/a en la lista única de demanda.
- ▶ Ser mayor de 16 años y menor de 30 años.
- ▶ Solicitar el servicio INCENTIVATE antes de ser contratado/a por la empresa.
- ▶ No haber trabajado el día anterior a la fecha de contratación.
- ▶ No haber trabajado para la empresa que te va a contratar en los 6 meses anteriores.
- ▶ Contrato de formación-aprendizaje: no puedes tener formación reglada (la regulada por el Ministerio de Educación, como un Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior, o una titulación universitaria) o certificado de profesionalidad relacionado con el puesto de trabajo u ocupación para la que te van a contratar.
- ▶ Contrato en prácticas: tener un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, o títulos equivalentes reconocidos oficialmente. Además, haber terminado tu formación en los últimos cinco años, o siete, si tienes discapacidad.
- ▶ Se estará obligado como demandante a participar en las actividades de orientación profesional que requiera el SCE, ya que, al solicitar este servicio, se compromete a participar activamente en este tipo de acciones.

Cuantía de la subvención

Tabla 3. Cuantía por tipo de jornada y contrato INCENTIVATE

TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN INICIAL	IMPORTE DE LA AYUDA A LA EMPRESA	SI CONTRATAS A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y/O 3 MESES O MENOS DE EXPERIENCIA LABORAL
Contrato de formación y aprendizaje	De más de 6 meses y menos de 12 (si lo permite el convenio)	1.500,00 € 2.000,00 €
	De 12 meses a menos de 18	3.000,00 € 3.500,00 €
	De 18 meses a menos de 24	3.500,00 € 4.000,00 €
	De 24 meses o más (máximo 36 meses)	4.000,00 € 4.500,00 €
Contrato en prácticas	De más de 6 meses y menos de 12	2.000,00 € 2.500,00 €
	De 12 meses a menos de 18	4.000,00 € 4.500,00 €
	De 18 meses a menos de 24	4.500,00 € 5.000,00 €
	De 24 meses (máximo permitido)	5.000,00 € 5.500,00 €

Fuente: elaboración propia

Además, incremento en 500,00 € más si la contratación es formalizada con personas pertenecan al colectivo de personas con discapacidad o jóvenes que no tengan más de 3 meses de experiencia laboral. En el caso de concurrir la pertenencia a ambos colectivos en una sola persona se incrementará la cuantía en una ocasión.

Estos importes se dan si el contrato es a jornada completa, teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo que se establece como máximo (en los contratos de formación y aprendizaje, un 75% de la jornada durante el primer año, y un 85% durante el segundo y tercer año). Si es a tiempo parcial, estas cantidades irán en proporción a la jornada.

Si amplias la duración del contrato en el momento de su vencimiento, no tendrás derecho a un mayor importe de la subvención.

Qué contratos se pueden subvencionar

- ▶ Contratos para la formación y aprendizaje o contratos en prácticas. El contrato en prácticas, si es a tiempo parcial, debe ser, como mínimo, del 50% de la jornada laboral que se considere como completa, según el Convenio Colectivo correspondiente.
- ▶ La actividad para la que se contrata debe desarrollarse en Canarias.
- ▶ No se podrá solicitar la subvención si es una ETT y se realiza un contrato a la persona trabajadora de puesta a disposición en una empresa-cliente.

4.4. Plan RETORNO AL EMPLEO

Objeto

Las subvenciones reguladas por este programa tienen por objeto incentivar la contratación laboral mediante la concesión de una subvención a favor de aquellas empresas que contraten, en las modalidades de contratación previstas en las bases reguladoras y demás normativa, a personas inscritas en el Servicio Canario de Empleo en la condición de demandantes de empleo desempleadas de larga duración, con el fin de facilitar la celebración de nuevos contratos y de contribuir a la reincorporación al mercado laboral de este colectivo, reforzando su empleabilidad y competencias profesionales.

En definitiva, tiene por objeto favorecer la contratación laboral, la lucha contra el desempleo, la reinserción sociolaboral, al mismo tiempo que se contribuye a aumentar la productividad y la competitividad de las empresas contratantes.

Requisitos

Requisitos para las empresas:

- ▶ Contratar a una persona que esté dada de alta como desempleada en el SCE como parada de larga duración.
- ▶ La empresa puedes solicitar la subvención al SCE, bien porque ya ha contratado a una o varias personas, o bien porque se compromete a contratarlas. El contrato o el compromiso de contratación, en su caso, debe cumplir con el tiempo mínimo que establezcan las bases reguladoras y la convocatoria.
- ▶ Podrás solicitar la subvención si es:
 - Persona jurídica
 - Persona física
 - Comunidad de bienes de capital privado
- ▶ No se podrá solicitar esta subvención si es una Administración Pública o una empresa privada en la que todo o parte del capital haya sido aportado por una Administración Pública.
- ▶ No se podrá obtener la subvención si se cumple alguna de las prohibiciones recogidas de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- ▶ Tener el domicilio social en Canarias, o al menos un establecimiento permanente en la Comunidad Autónoma.
- ▶ Estar dada de alta a terceros en el Sistema Económico Financiero de Canarias (SEFLOGIC). El SCE lo comprobará de oficio cuando se tramite la solicitud de subvención.
- ▶ Haber mantenido la plantilla media en los 3 meses previos a la contratación que se quiere subvencionar. Además, se deberá cumplir con este requisito durante toda la duración del contrato para el que se solicita la ayuda. En el caso de autónomo/a, y si tiene menos de 5 personas contratadas, no está obligado/a cumplir este requisito.

Requisitos para las personas desempleadas:

- ▶ Estar inscrito/a como demandante de empleo desempleado/a de larga duración en el Servicio Canario de Empleo. Es decir, tiene que haber estado inscrito/a como desempleado/a durante 12 meses (no hace falta que sean continuados) dentro de un periodo de 18, o 360 días en un período de 540.
- ▶ Solicitar el servicio RETORNO AL EMPLEO antes de ser contratado/a por la empresa.

Cuantía de la subvención

Tabla 4. Cuantía por tipo de jornada y contrato RETORNO AL EMPLEO

JORNADA	TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN INICIAL	IMPORTE DE LA AYUDA A LA EMPRESA	LA AYUDA SE INCREMENTA SI CONTRATAS A UNA PERSONA MAYOR DE 45 AÑOS
COMPLETA (Habitualmente 40 horas a la semana)	Indefinido	5.500,00 €	6.500,00 €
	Temporal - 6 meses	2.500,00 €	
	Temporal - 12 meses	3.000,00 €	
	Temporal - 18 meses	3.500,00 €	NO APLICA EL INCREMENTO
	Temporal - 24 meses	4.000,00 €	
	Temporal - 30 meses	4.500,00 €	
PARCIAL 50% DE LA JORNADA (Habitualmente 20 horas a la semana)	Indefinido	2.750,00 €	3.250,00 €
	Temporal - 6 meses	1.250,00 €	
	Temporal - 12 meses	1.500,00 €	
	Temporal - 18 meses	1.750,00 €	NO APLICA EL INCREMENTO
	Temporal - 24 meses	2.000,00 €	
	Temporal - 30 meses	2.250,00 €	

Fuente: elaboración propia

Estos importes se dan si el contrato es a jornada completa. Si esa jornada parcial, que como mínimo debe ser del 50% de la jornada habitual (por ejemplo, 20 horas a la semana si la jornada semanal habitual es de 40), la cantidad que recibirás irá en proporción a la jornada pactada en el contrato.

Si el contrato es indefinido, deberá mantenerlo durante 2 años; si es temporal, su duración mínima debe ser de 6 meses, y la máxima 30, según el límite de la ayuda que puedes recibir. Si se amplía la duración del contrato en el momento de su vencimiento, no tendrás derecho a un mayor importe de la subvención.

Qué contratos se puede subvencionar

- ▶ Cualquier contrato, temporal o indefinido, a jornada parcial o completa, salvo el contrato de formación y aprendizaje, y en prácticas.
- ▶ La actividad para la que contratas debe desarrollarse en Canarias.
- ▶ No podrás solicitar la subvención si eres una ETT y realizas un contrato a la persona trabajadora de puesta a disposición en una empresa-cliente.

5.

Caracterización y evaluación de ejecución de los programas de incentivos

5.1. Programa CERTIFICATE

5.2. Programa INCENTIVATE

5.3. Programa
RETORNO AL EMPLEO

5.

Caracterización y evaluación de ejecución de los programas de incentivos

Este apartado recoge datos de caracterización de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación con relación a los indicadores disponibles que se han facilitado para su tratamiento y análisis por parte del Servicio Canario de Empleo (en adelante SCE):

- ▶ Perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y tamaño empresas.
- ▶ Números de contratos y su modalidad.
- ▶ Perfil personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad nivel estudios y ocupaciones. Familias Certificados de Profesionalidad.

5.1. Programa CERTIFICATE

5.1.1. Caracterización perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y años.

Tabla 5. Nº contratos CERTIFICATE por sectores/islas. Provincia de Las Palmas

SECTOR/AÑO	GRAN CANARIA		FUERTEVENTURA		LANZAROTE		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
AGRICULTURA	1	1		1			3
INDUSTRIA	1	4					5
CONSTRUCCIÓN	2	1	2			1	6
HOSTELERÍA	7	25	2	5	1	14	54
COMERCIO	6	11				2	19
RESTO SERVICIOS	18	48	1	5	2	4	78
TOTAL	35	90	5	11	3	21	165

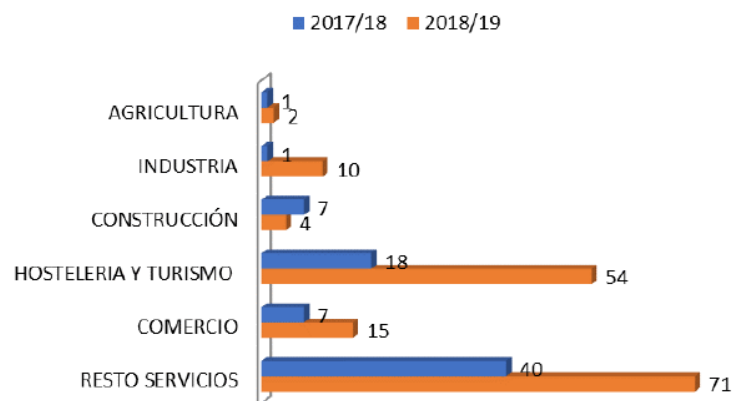
Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Tabla 6. Nº contratos CERTIFICATE por sectores/islas. Provincia de S/C de Tenerife

SECTOR/AÑO	TENERIFE		LA PALMA		COMERA		HIERRO		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
AGRICULTURA									-
INDUSTRIA		6							6
CONSTRUCCIÓN	2	2	1						5
HOSTELERÍA	8	8		1		1			18
COMERCIO	1	2							3
RESTO SERVICIOS	16	13	3	1					33
TOTAL	27	31	4	2		1			65

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

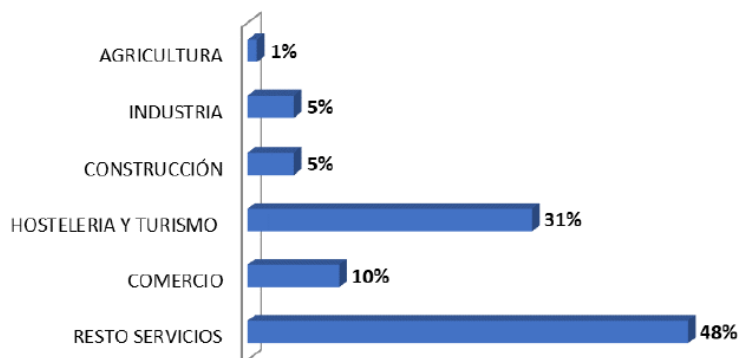
Gráfico 8. Número de contratos CERTIFICATE por sector y año



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

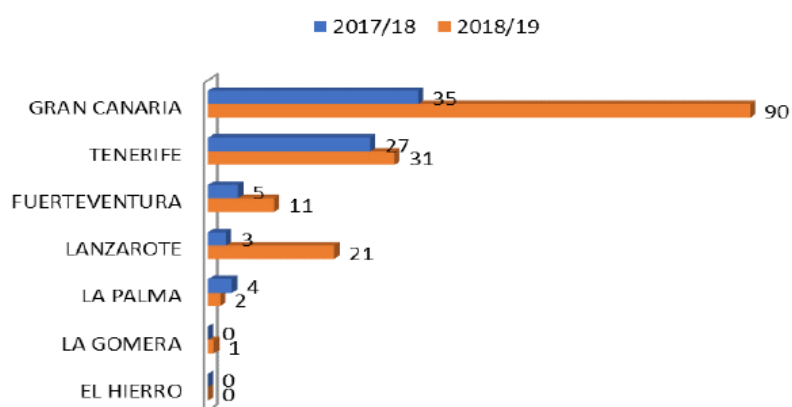
Como vemos en la tabla se mantiene el perfil de contratación predominante en los sectores de servicios, si bien con un mayor peso de los sectores agrupados en resto de servicios, que en el caso de los programas de retorno al empleo e incentívatte, lo que pone de relieve que son estos sectores los que valoran en mayor medida el valor profesional de los certificados de profesionalidad y probablemente la mayor oferta de certificados en estas actividades así como de personas que acreditan que lo tienen.

Gráfico 9. Porcentaje de contratos CERTIFICATE por sectores



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Gráfico 10. Número de contratos CERTIFICATE por isla y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

En este caso, si bien se mantiene el peso mayoritario de la contratación realizada en el programa CERTIFICATE en las islas mayores.

5.1.2. N.º Contratos según modalidad

Tabla 7. N.º contratos CERTIFICATE según modalidad/islas. Provincia de Las Palmas

SECTOR/AÑO	GRAN CANARIA		FUERTEVENTURA		LANZAROTE		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
OBRA Y SERVICIO	6	24	2	1		2	35
EVENTUAL	17	36	3	8	3	11	78
INDEFINIDO	4	6		2			12
INTERINIDAD	3	9				1	13
CONVERSIÓN INDEFI. O FIJO DISCONTINUO	2	2					4
FORMACIÓN EN PRÁCTICAS	3	13				7	23
TOTAL	35	90	5	11	3	21	165

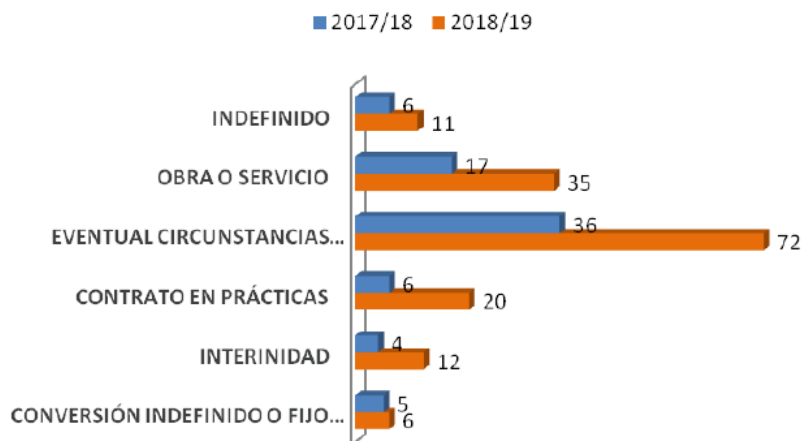
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Tabla 8. N.º contratos CERTIFICATE según modalidad/islas. Provincia de S/C de Tenerife

SECTOR/AÑO	TENERIFE		LA PALMA		GOMERA		HIERRO		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
OBRA Y SERVICIO	8	8	1						17
EVENTUAL	11	14	2	2		1			30
INDEFINIDO	2	3							5
INTERINIDAD	1	2							3
CONVERSIÓN INDEFI. O FIJO DISCONTINUO	3	4							7
FORMACIÓN EN PRÁCTICAS	2		1						3
TOTAL	27	31	4	2		1			65

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

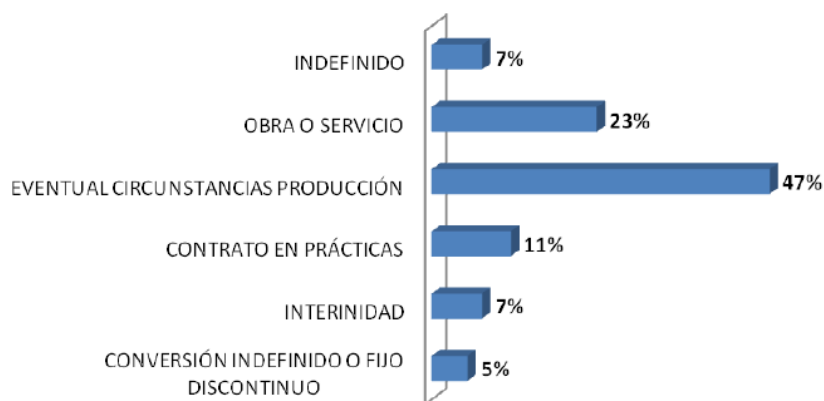
Gráfico 11. Número de contratos CERTIFICATE por tipo de contrato y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

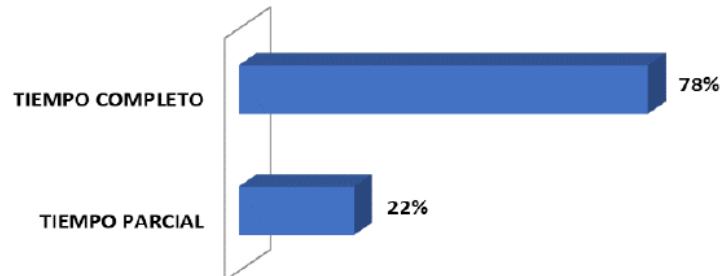
Se aprecia que en el programa CERTIFICATE la contratación temporal en sus diferentes modalidades (en mayor medida en los contratos eventuales y de obra o servicio) es superior a la que se ha realizado en los programas RETORNO AL EMPLEO e INCENTIVATE.

Gráfico 12. Porcentaje de contratos CERTIFICATE por tipo de contrato



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Gráfico 13. Porcentaje de contratos CERTIFICATE por tipo de jornada

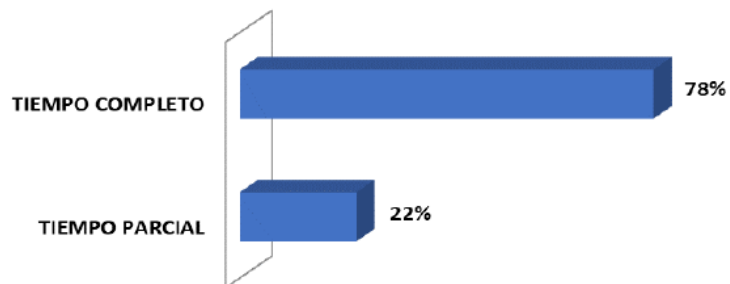


Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Como se muestra en el gráfico la aplicación del programa de CERTIFICATE se concentra en porcentajes cercanos al 80% en contratos a tiempo completo a diferencia de los programas de RETORNO AL EMPLEO e INCENTIVATE que muestran un peso mayor de la contratación a tiempo parcial.

5.1.3. Perfil sociolaboral de las personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad, nivel estudios y certificados.

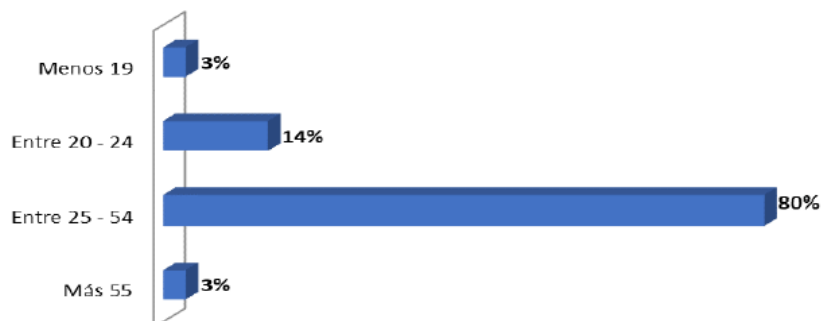
Gráfico 14. Porcentaje de beneficiario CERTIFICATE por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Los datos muestran una utilización mayor de este programa en la contratación de mujeres lo que viene a acreditar el impacto positivo de este programa para incentivar la contratación de este colectivo.

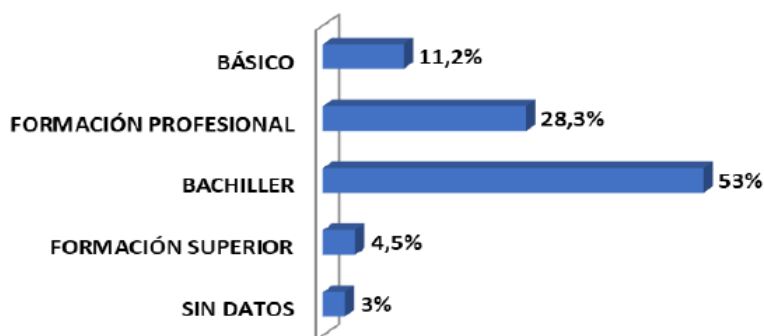
Gráfico 15. Porcentaje de beneficiarios CERTIFICATE por edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

En cuanto a la variable edad nos muestra que la ejecución de este programa está beneficiando en un porcentaje muy elevado a personas desempleadas de 25 a 54 años, lo que viene condicionado en gran medida porque los tramos de edad que se definen son muy cortos, por lo que el tramo de 25 a 54 años incluye el grueso de los grupos de edad de la población activa; asimismo no nos permite conocer el porcentaje de población que incluye de personas mayores de 45 años que es uno de los que tiene mayores dificultades para reinsertarse al mercado laboral.

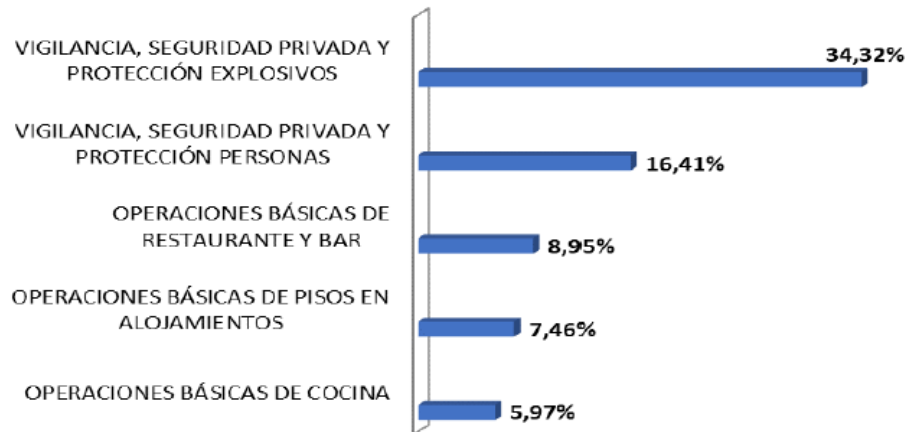
Gráfico 16. Porcentaje de beneficiarios CERTIFICATE por nivel de estudios



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

El porcentaje más elevado se sitúa en el nivel de bachiller llegando a superar el 50%, pero es interesante observar que casi el 30% de personas contratadas tiene una formación de FP media o superior.

Gráfico 17. Porcentaje de beneficiarios CERTIFICATE por principales certificados



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Como se puede observar predominan los certificados de en el ámbito de la Seguridad Privada que son una vía para el acceso a las habilitaciones de Vigilante de Seguridad, Escolta Privado, y Vigilante de Explosivos lo que indica la utilización significativa de este sector en el incentivo.

5.2. Programa INCENTIVATE

5.2.1. Caracterización perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y años.

Tabla 9. N° contratos INCENTIVATE por sectores/islas. Provincia de Las Palmas

SECTOR/AÑO	GRAN CANARIA		FUERTEVENTURA		LANZAROTE		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
AGRICULTURA	2						2
INDUSTRIA		1					1
CONSTRUCCIÓN	5						5
HOSTELERÍA	13				2		15
COMERCIO	4				1		5
RESTO SERVICIOS	20	3	1		2		26
TOTAL	44	4	1		5		54

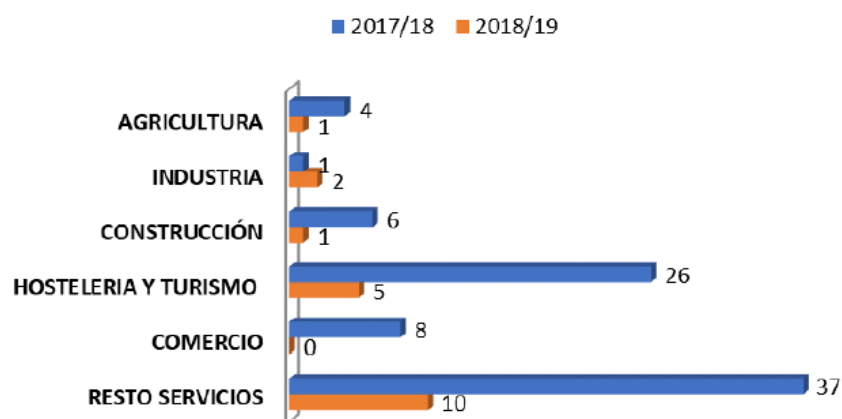
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Tabla 10. Nº contratos INCENTIVATE por sectores/islas. Provincia de S/C de Tenerife

SECTOR/AÑO	TENERIFE		LA PALMA		GOMERA		HIERRO		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
AGRICULTURA	1	1			1				3
INDUSTRIA	1	1							2
CONSTRUCCIÓN	1			1					2
HOSTELERÍA	9	5	2						16
COMERCIO	3								3
RESTO SERVICIOS	13	7	1						21
TOTAL	28	14	3	1	1				47

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

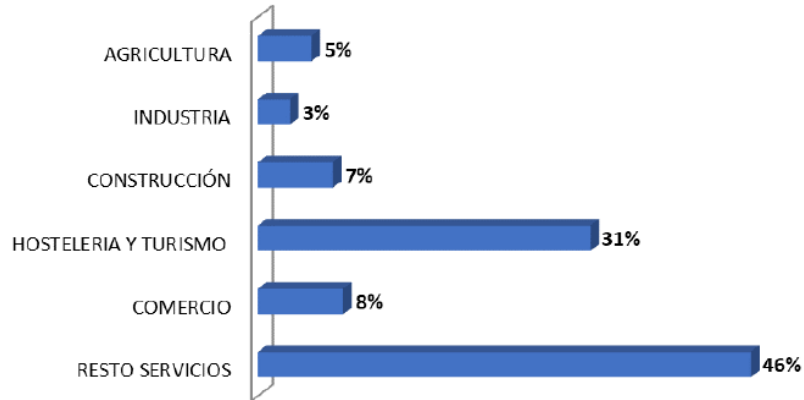
Gráfico 18. Número de contratos INCENTIVATE por sectores y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

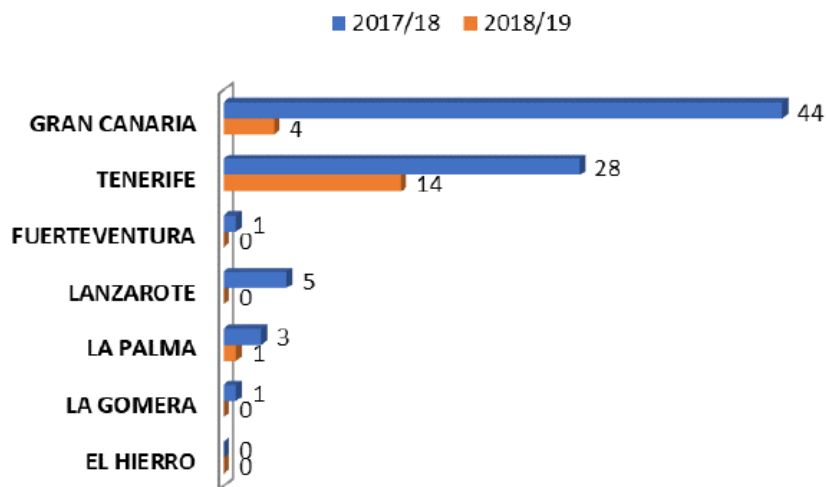
Los datos muestran tendencias muy similares al programa RETORNO AL EMPLEO en cuanto al peso mayoritario de los sectores más relevantes en la economía canaria en la contratación realizada también en el programa INCENTIVATE como la hostelería y turismo, el sector de comercio y otros servicios.

Gráfico 19. Porcentaje de contratos INCENTIVATE por sectores



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

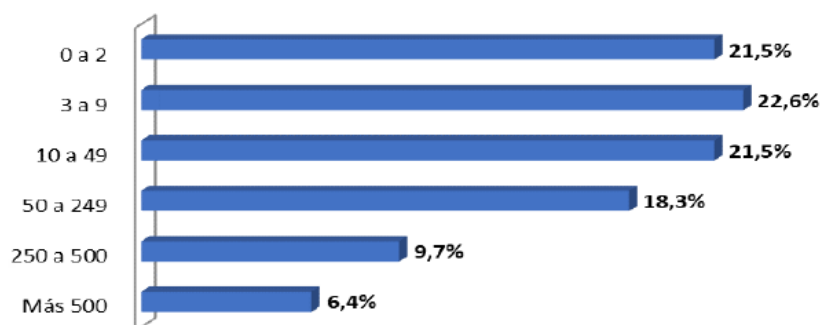
Gráfico 20. Número de contratos INCENTIVATE por isla y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

En el caso del programa INCENTIVATE se mantiene la tendencia de concentración máxima de los contratos realizados en las islas capitalinas.

Gráfico 21. Porcentaje del número de trabajadores empresas beneficiarias INCENTIVATE (tamaño empresas)



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

De manera muy similar a los datos del programa de RETORNO AL EMPLEO se observa que la utilización de los programas de incentivos a la contratación se distribuye en porcentajes más o menos similares en los diferentes tramos de número de empleados/as, si bien, si agrupamos los tramos correspondientes a las micropymes se observa que se concentra casi el 45% de empresas beneficiarias en empresas de 0 a 9 empleados.

5.2.2. N.º Contratos según modalidad

Tabla 11. N.º contratos INCENTIVATE según modalidad/islas. Provincia de Las Palmas

TIPO CONTRATO/AÑO	GRAN CANARIA		FUERTEVENTURA		LANZAROTE		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
OBRA Y SERVICIO	13	2	1				16
EVENTUAL	12	1			4		17
INDEFINIDO	2						2
INTERINIDAD	3						3
CONVERSIÓN INDEFI. O FIJO DISCONTINUO	3				1		4
FORMACIÓN/ EN PRÁCTICAS	11	1					12
TOTAL	44	4	1		5		54

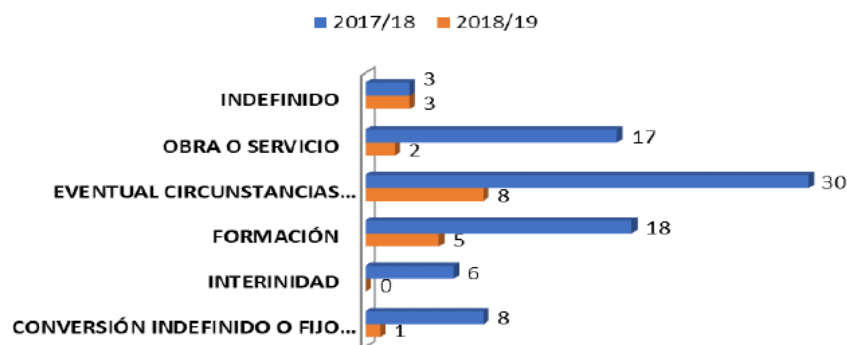
Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Tabla 12. Nº contratos INCENTIVATE según modalidad/islas.
Provincia de S/C de Tenerife

TIPO CONTRATO/AÑO	TENERIFE		LA PALMA		GOMERA		HIERRO		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
OBRA Y SERVICIO	2				1				3
EVENTUAL	13	7	1						21
INDEFINIDO	1	3							4
INTERINIDAD	2		1						3
CONVERSIÓN INDEFI. O FIJO DISCONTINUO	3	1	1						5
FORMACIÓN/ EN PRÁCTICAS	7	3		1					11
TOTAL	28	14	3	1	1				47

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

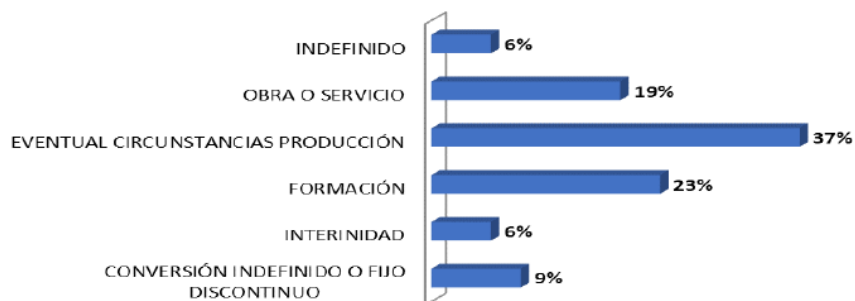
Gráfico 22. Número de contratos INCENTIVATE por tipo de contrato y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

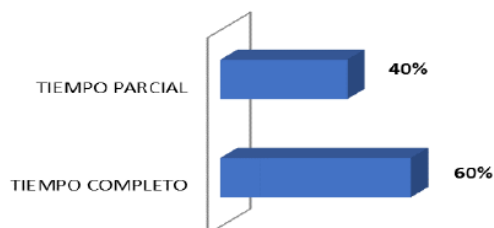
Sorprenden los resultados de los datos oficiales relativos a la modalidad de contratos realizados en el programa INCENTIVATE ya que si el objetivo del programa es: “Incentivar la contratación mediante la concesión de una subvención a favor de aquellas empresas que asuman compromisos de contratación o formalicen contratos, en la modalidad de formación-aprendizaje o en prácticas, a personas jóvenes inscritas en situación de beneficiarias en el fichero del SNGJ y en el SCE en la condición de demandantes de empleo desempleadas”, no resulta congruente que se haya realizado contratos en el programa en modalidades diferentes a las de formación y en prácticas como contratos de obra o servicio, eventual, interinidad, etc.

Gráfico 23. Porcentaje de contratos INCENTIVATE por tipo de contrato



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

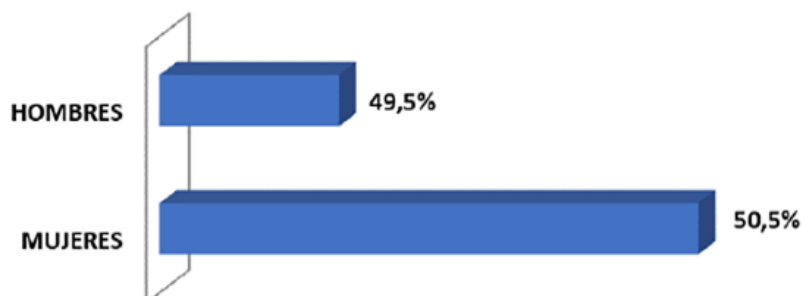
Gráfico 24. Porcentaje de contratos INCENTIVATE por tipo de jornada



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

5.2.3. Perfil sociolaboral de las personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad nivel estudios y ocupaciones.

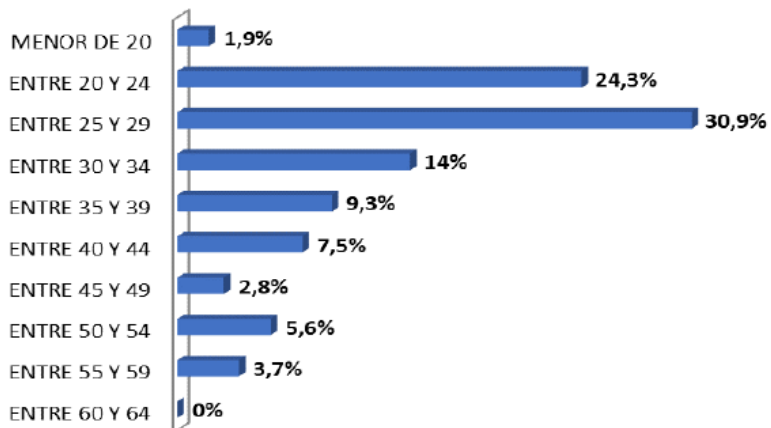
Gráfico 25. Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

No existe diferencias entre el uso del incentivo entre géneros, se aplica por parte de las empresas de forma igual independientemente de si es utilizado para incorporar a un hombre o una mujer.

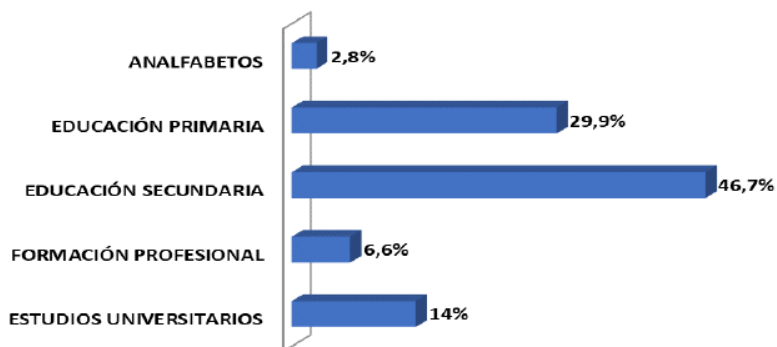
Gráfico 26. Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Como era de esperar en un programa dirigido a promover el empleo del colectivo juvenil una parte significativa de la contratación realizada se concentra en los tramos de 20 a 24 años y 25 a 29 años, si bien encontramos que el programa también ha incentivado la contratación en otros tramos de edad, lo que quizás responda a cuestiones de control y verificación de los datos de caracterización del empleo.

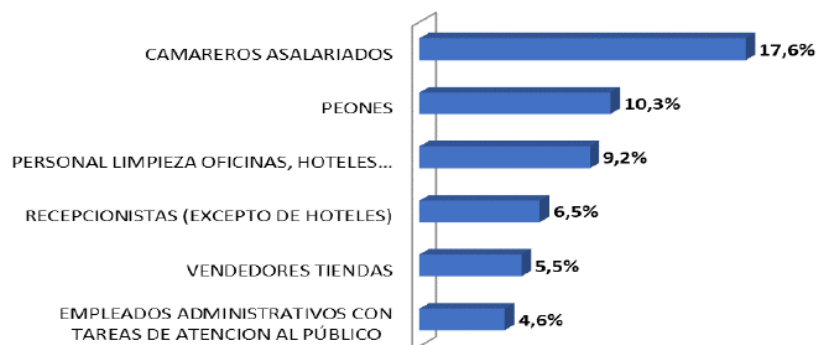
Gráfico 27. Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por nivel de estudios



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

El peso mayoritario de los estudios primarios y de educación secundaria ponen de manifiesto la escasa utilización del programa INCENTIVATE para promover el acceso al primer empleo de jóvenes con niveles de cualificación más elevados previsto en el marco de la modalidad de contratos en prácticas.

Gráfico 28. Porcentaje de beneficiarios INCENTIVATE por principales ocupaciones



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Los datos relativos a la distribución de los contratos por ocupaciones evidencia un perfil muy similar en el uso de este tipo de incentivos respecto al programa de retorno al empleo en cuanto a la ocupación preferente en puestos de niveles básicos de cualificación de las actividades de hostelería, turismo, comercio y otros servicios lo que, por otra parte, es coherente con el mayor nivel de necesidades de empleo que genera la economía canaria y por tanto responde a las necesidades de contratación de las empresas.

Sin embargo, este comportamiento en el uso de este incentivo a la contratación no estaría consiguiendo promover el acceso al empleo del colectivo de jóvenes en los niveles elevados de cualificación para promover el mayor aprovechamiento de las capacidades y talento que genera el sistema educativo en el ámbito productivo.

5.3. Programa RETORNO AL EMPLEO

5.3.1. Caracterización perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y años.

Tabla 13. Nº contratos RETORNO AL EMPLEO por sectores/islas.
Provincia de Las Palmas

SECTOR/AÑO	GRAN CANARIA		FUERTEVENTURA		LANZAROTE		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
AGRICULTURA	1	2			1	1	5
INDUSTRIA	3	3					6
CONSTRUCCIÓN	3	3	1	1		1	9
HOSTELERÍA	13	19		4	2	4	42
COMERCIO	9	8		2	3		22
RESTO SERVICIOS	16	10	2			1	29
TOTAL	45	45	3	7	6	7	113

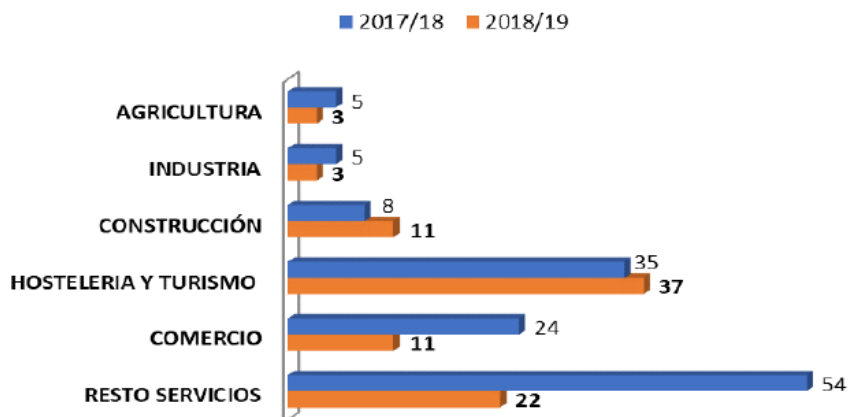
Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Tabla 14. Nº contratos retorno al empleo por sectores/islas.
Provincia de S/C de Tenerife

SECTOR/AÑO	TENERIFE		LA PALMA		GOMERA		HIERRO		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
AGRICULTURA	2						1		3
INDUSTRIA	2								2
CONSTRUCCIÓN	4	6							10
HOSTELERÍA	16	9	2		2	1			30
COMERCIO	11	1	1						13
RESTO SERVICIOS	33	9	3	1		1			47
TOTAL	68	25	6	1	2	2	1		105

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

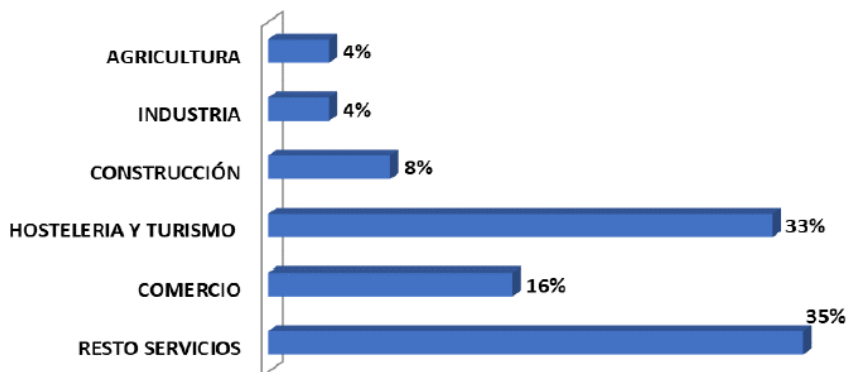
Gráfico 29. Número de contratos RETORNO AL EMPLEO por sectores y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

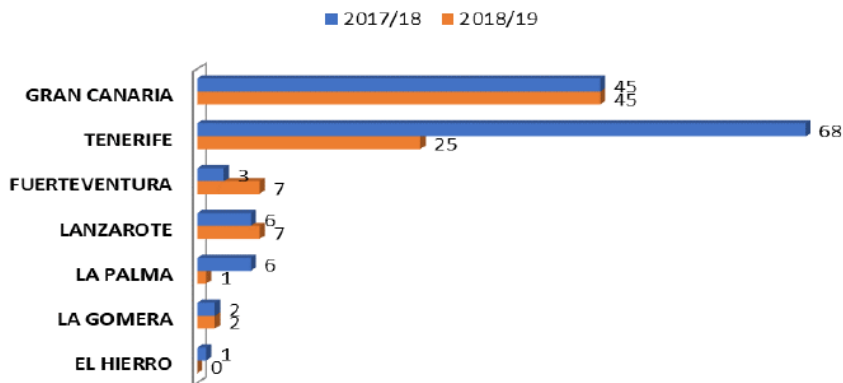
Como se puede observar los contratos realizados con cargo al Programa de RETORNO AL EMPLEO se ubican en gran medida en el sector servicios, como corresponde al peso que este sector tiene en la estructura económica y tejido empresarial de Canarias y, en particular, en el sector de hostelería y turismo, comercio y resto de servicios, mientras que tienen una presencia casi residual en sector industrial.

Gráfico 30. Porcentaje de contratos RETORNO AL EMPLEO por sectores



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

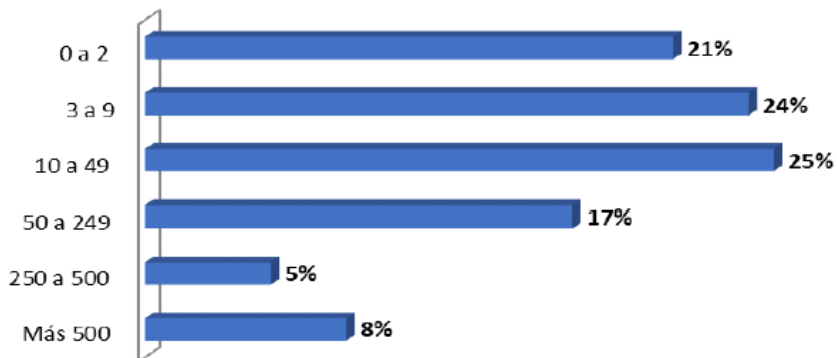
Gráfico 31. Número de contratos RETORNO AL EMPLEO por isla y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Como era de esperar los datos evidencian la utilización mayoritaria de los incentivos en las islas de Tenerife y Gran Canaria, con una penetración escasa en números de las demás islas.

Gráfico 32. Porcentaje del número de trabajadores empresas beneficiarias RETORNO AL EMPLEO (tamaño empresas)



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Es interesante observar que la utilización del programa RETORNO AL EMPLEO se distribuye en porcentajes más o menos similares en los diferentes tramos de no de empleados/as, si bien es cierto que si agrupamos los tramos correspondientes a las micropymes (empresas de 0 a 9 trabajadores) se observa que se concentra casi el 45% de empresas beneficiarias.

5.3.2. N.º contratos según modalidad

Tabla 15. N.º contratos RETORNO AL EMPLEO según modalidad/islas.
Provincia de Las Palmas

TIPO CONTRATO/AÑO	GRAN CANARIA		FUERTEVENTURA		LANZAROTE		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
OBRA Y SERVICIO	9	11	2	1	1	1	25
EVENTUAL	24	18	1	3	2	4	52
INDEFINIDO	7	9		1	2	2	21
INTERINIDAD	2	7		1	1		11
CONVERSIÓN INDEFI. O FIJO DISCONTINUO	3			1			4
JUBILACIÓN							-
FIJO DISCONTINUO							-
TOTAL	45	45	3	7	6	7	113

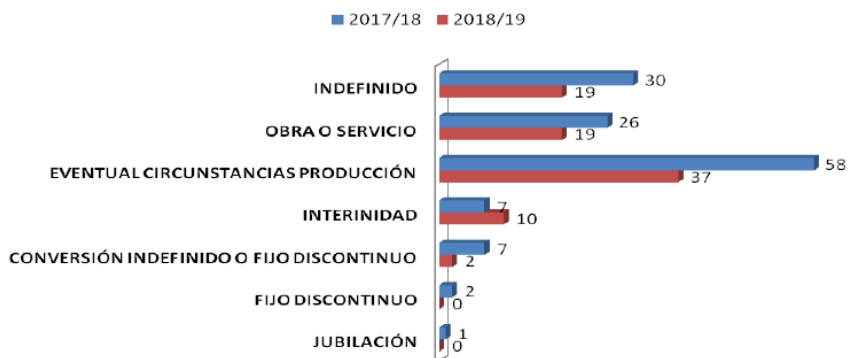
Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Tabla 16. N.º contratos retorno al empleo según modalidad/islas.
Provincia de S/C de Tenerife

TIPO CONTRATO/AÑO	TENERIFE		LA PALMA		GOMERA		HIERRO		TOTAL
	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	2017/18	2018/19	
OBRA Y SERVICIO	11	6	3						20
EVENTUAL	28	12	2		1				43
INDEFINIDO	20	6				1	1		28
INTERINIDAD	4			1		1			6
CONVERSIÓN INDEFI. O FIJO DISCONTINUO	2	1	1		1				5
JUBILACIÓN	1								1
FIJO DISCONTINUO	2								2
TOTAL	68	25	6	1	2	2	1		105

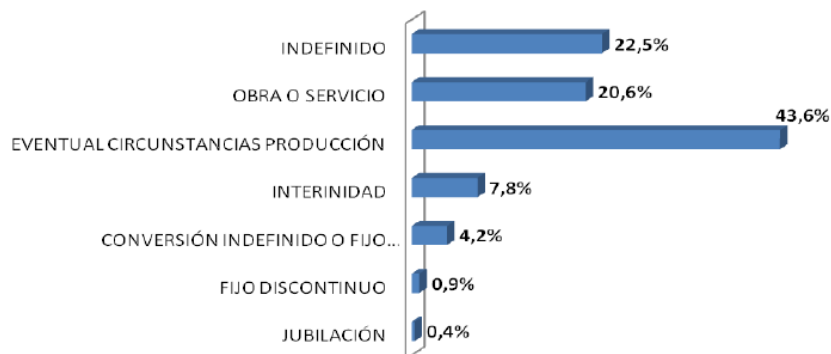
Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Gráfico 33. Número de contratos RETORNO AL EMPLEO por tipo de contrato y año



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Gráfico 34. Porcentaje de contratos RETORNO AL EMPLEO por tipo de contrato

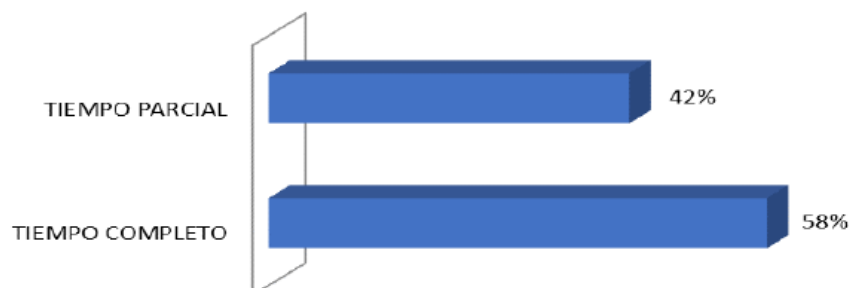


Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Los resultados muestran que la aplicación más importante del programa de incentivos RETORNO AL EMPLEO se realiza en modalidades de contratación temporal (en porcentajes por encima del 70%), frente a las modalidades de contratación indefinida o fijo discontinuo, tendencia que se corresponde con el mayor nivel de contratación temporal que existe en los sectores que concentran la mayor parte de estos contratos, en el sector servicios y, en particular, en el sector de hostelería y turismo debido a la estacionalidad de la actividad.

En este sentido, cabe destacar el papel de este programa para incentivar el retorno al empleo de colectivos desfavorecidos.

Gráfico 35. Porcentaje de contratos RETORNO AL EMPLEO por tipo de jornada

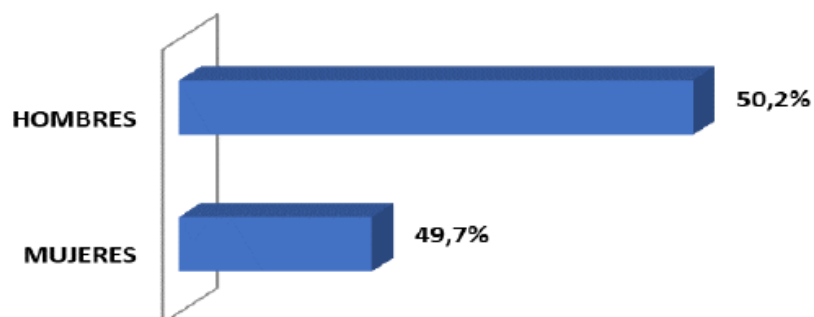


Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

No se advierte una diferencia significativa en cuanto al tipo de jornada de los contratos que se han realizado en los dos últimos ejercicios en el programa de retorno al empleo, si bien la contratación a tiempo completo casi supone el 60% frente al 42% de la contratación a tiempo parcial, en la medida en que la contratación a tiempo parcial a nivel global del mercado laboral representa no más del 20%, podemos inferir que se está utilizando en mayor medida este programa para empleos a tiempo parcial.

5.3.3. Perfil sociolaboral de las personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad, nivel estudios y ocupaciones.

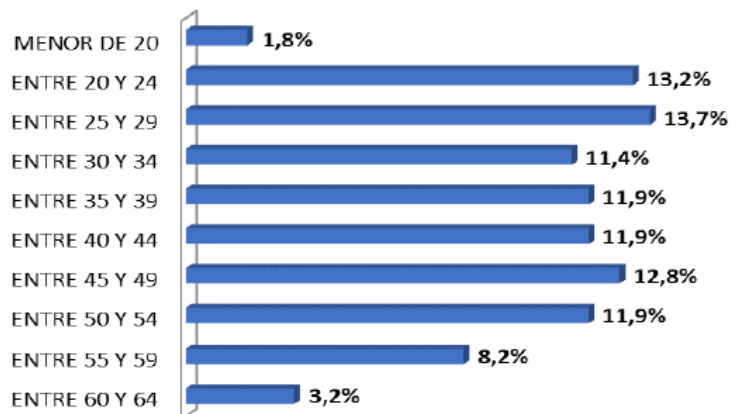
Gráfico 36. Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

No se advierte diferencias significativas de utilización de este programa por género.

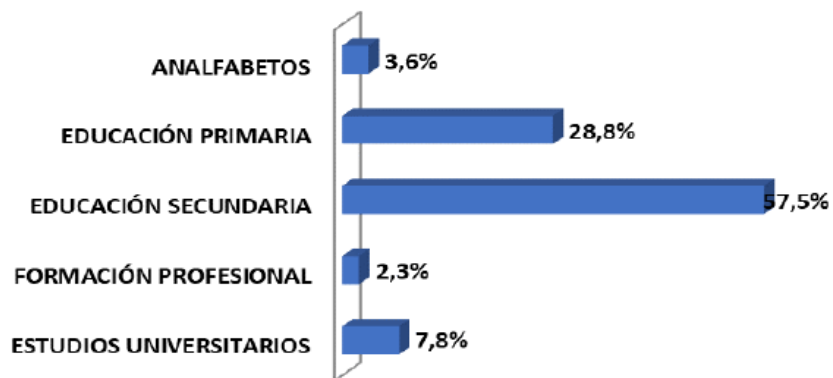
Gráfico 37. Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Desde la variable de edad no se observa una diferencia significativa en los tramos de edad de las personas contratadas con este incentivo de manera que se distribuye la contratación realizada en todos los tramos de edad de manera más o menos proporcional.

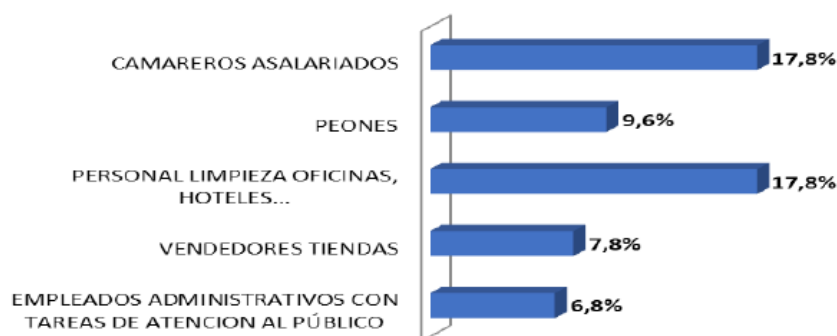
Gráfico 38. Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por nivel de estudios



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Los datos de ejecución del programa evidencian que los contratos realizados en el programa de RETORNO AL EMPLEO se concentran en niveles básicos de estudios y cualificación (estudios primarios y educación secundaria) con una presencia muy reducida de los estudios de FP y Universitarios.

Gráfico 39. Porcentaje de beneficiarios RETORNO AL EMPLEO por principales ocupaciones



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por OBECAN

Finalmente, en cuanto a la distribución por tipo de ocupación de forma coherente con los datos por sectores, se observa el peso de las ocupaciones más tradicionales de los sectores de hostelería y turismo (camareros, personal de limpieza, etc.), comercio (vendedores en tiendas) y, en menor medida del sector de la construcción (peones).

En el caso de las ocupaciones en el sector de hostelería y turismo se ve reforzado por la distribución de los puestos de trabajo existentes en el sector, donde la mayoría de las posiciones se encuentran en niveles bajos de cualificación.

Si bien como tendencia positiva debe valorarse que el turismo y también el sector de comercio se muestra como sectores dinámicos y abiertos en el empleo que facilitan la incorporación al mercado laboral de colectivos con dificultades de inserción laboral (p.ej. jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, personal con bajos niveles de estudios):

- ▶ La capacidad de integración laboral de las actividades de comercio y turísticas y, muy especialmente de la hostelería, comprenden en mayor medida sobre las personas entre 16 y 34 años con menores niveles de estudios alcanzados. Para este relevante grupo de población, los sectores de comercio, hostelería y turismo supone una oportunidad laboral que facilita su integración en el mercado de trabajo y le permite desarrollar una carrera profesional.
- ▶ Integración de mujeres, de mayor edad y bajos niveles de estudios. Las ramas turísticas juegan igualmente un papel determinante como oportunidad laboral para el colectivo de mujeres con bajos niveles de estudios y de edades superiores a los 45 años, uno de los grupos de población con mayores dificultades de inserción laboral como se recoge en los datos que registran unos altos niveles de paro, según datos de la EPA del primer trimestre de 2020 este grupo supone el 56,3% de la población desempleada en Canarias. (Datos INE EPA 1 primer trimestre 2020).

6.

Evaluación de los programas por las empresas y actores el mercado laboral

6.1. Análisis y valoración
de las empresas

6.2. Análisis y valoración de otros
agentes del mercado laboral

6.

Evaluación de los programas por las empresas y actores del mercado laboral

El objetivo principal de este apartado del estudio consiste en ampliar y profundizar los resultados de la información documental y de fuentes estadísticas oficiales relativas a la ejecución de los programas de incentivos a la contratación (en el que se ha analizado entre otros indicadores el nivel de cobertura de cada programa por sectores, grupos de población destinatarios, tipos de contratos, etc.), para disponer de datos empíricos que permitan argumentar y enunciar las recomendaciones adecuadas para la mejora de la eficacia, eficiencia e impacto de estos programas.

Para ello, se requiere completar el análisis de datos de ejecución de los programas según fuentes estadísticas oficiales con la opinión y valoración de las empresas, administraciones, personas expertas y otros agentes en este ámbito, acerca de la utilidad, calidad de diseño, eficacia e impacto de estos programas, observando las dificultades y las áreas de mejora, e identificando y analizando las variables que inciden en la eficacia y resultados de estos programas.

En este sentido, en el presente apartado se exponen los resultados de la investigación cuantitativa (encuestas a empresas) y cualitativa (entrevistas en profundidad a diferentes segmentos de opinión) que se ha llevado a cabo para ampliar el análisis y contrapesar, ponderar y enriquecer la comprensión de los resultados en orden a obtener una radiografía más comprensiva de los factores que inciden en el funcionamiento e impacto de los programas de incentivos a la contratación.

La aplicación complementaria de la técnica de entrevista ha perseguido como objetivo fundamental conocer y analizar las opiniones, actitudes y valoración de los actores clave y otras perspectivas relevantes a través de la información generada, con el uso de las metodologías y técnicas pertinentes, consideradas las más adecuadas para dar respuesta a los objetivos finales del estudio.

Finalmente, indicar que la presentación de los resultados se ha realizado de manera integrada teniendo en cuenta los ámbitos temáticos de análisis y evaluación, los segmentos de opinión o agentes evaluadores (empresas y otros actores que intervienen en la dinamización del mercado laboral y las políticas activas de empleo) y los tipos de métodos de recogida de información (encuestas y entrevistas según los casos).

6.1. Análisis y valoración de las empresas

6.1.1. Concepción, valoración inicial y conocimiento.

A. Concepción y valoración inicial de los programas de incentivos a la contratación.

Como se puede observar la mayoría de las empresas encuestadas valora positivamente la función de los programas de incentivos a la contratación como un instrumento adecuado para fomentar la empleabilidad y mejorar las cualificaciones profesionales, de modo que casi el 50% considera que son un instrumento adecuado y casi el 32% lo condiciona a que dichos programas se adecuen a las necesidades de contratación de las empresas, mientras que solo el 20% considera que estos programas no son adecuados.

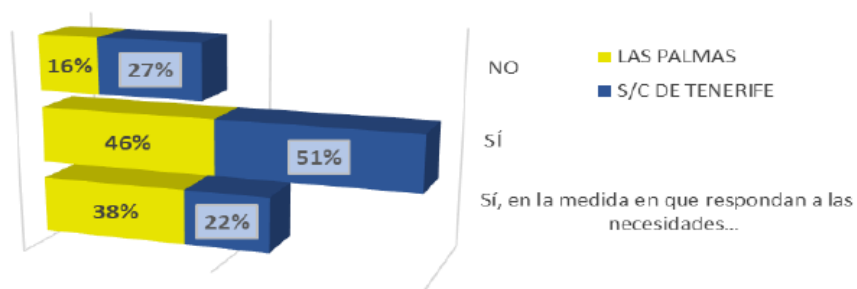
¿Considera que los programas de incentivos a la contratación, en general, son un instrumento adecuado para fomentar la empleabilidad y mejorar las cualificaciones profesionales?

Tabla 17. Consideración de eficacia de programas para fomentar empleabilidad y mejorar cualificaciones. Provincias

	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
No	15	20	35	20,59%
Sí	44	38	82	48,24%
Sí, en la medida en que respondan a las necesidades de contratación de las empresas	36	17	53	31,18%
TOTAL	95	75	170	100,00%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 40. Consideración de eficacia de programas para fomentar empleabilidad y mejorar cualificaciones. Provincias



Fuente: elaboración propia

Las respuestas obtenidas a nivel provincial son similares, si bien como diferencias cabe significar que en la provincia de Las Palmas se incrementa el nivel de respuesta que condiciona la pertinencia y utilidad de los programas a su capacidad de respuesta a las necesidades de las empresas hasta el 38%, frente al 22% que obtienen las empresas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife; asimismo, también se advierte un mayor nivel de valoración negativa en el caso de las empresas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife que llega al 27% (si bien se mantiene una valoración positiva en 73% de los casos) frente al 16% de la provincia de las Palmas.

Consideración de los programas de incentivos como instrumento para fomentar la empleabilidad y mejorar cualificaciones profesionales.

Tabla 18. Consideración de eficacia de programas para fomentar la empleabilidad y mejorar cualificaciones profesionales. Por sectores

	1. INDUSTRIA	2. CONSTRUC.	3. COMERCIO	4. TRANSP.	5. TURISMO	TOTAL
Sí	39,6%	76,5%	47,9%	22,2%	56,0%	48,2%
Sí, en la medida en que respondan a las necesidades de contratación de las empresas	39,6%	17,6%	28,2%	66,7%	20,0%	31,2%
No	20,8%	5,9%	23,9%	11,1%	24,0%	20,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Por sectores se mantiene un elevado nivel de homogeneidad en las respuestas, con una mayoría de empresas en todos los sectores investigados que sí considera que los programas de incentivos a la contratación, en general, son un instrumento adecuado para fomentar la empleabilidad y mejorar las cualificaciones profesionales (casi el 50% de la media y con un mayor peso del sector de construcción con un 76,5% seguido de turismo con un 56%) y, en segundo lugar, se sitúa el sí pero condicionado a la adecuación de las medidas a las necesidades de contratación de las empresas con un 31,2% de las empresas de media, si bien por sectores es el de transporte el que se sitúa en mayor medida en esta opción, en un 66,7% de las empresas.

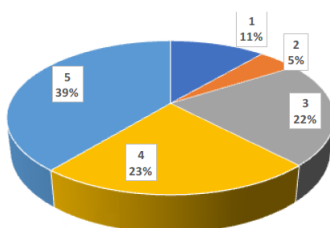
Proposición 1: “Los programas de ayuda a la contratación pueden ser una vía para atraer a aquellos candidatos que consideran más idóneos para sus necesidades de producción”

Tabla 19. Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por provincias

	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
Nada de acuerdo (1)	11%	12%	19	11,24%
Poco de acuerdo (2)	5%	4%	8	4,73%
De acuerdo (3)	23%	20%	37	21,89%
Bastante de acuerdo (4)	19%	28%	39	23,08%
Completamente de acuerdo (5)	42%	36%	66	39,05%
Total	94	75	169	100,00%

Fuente: elaboración propia

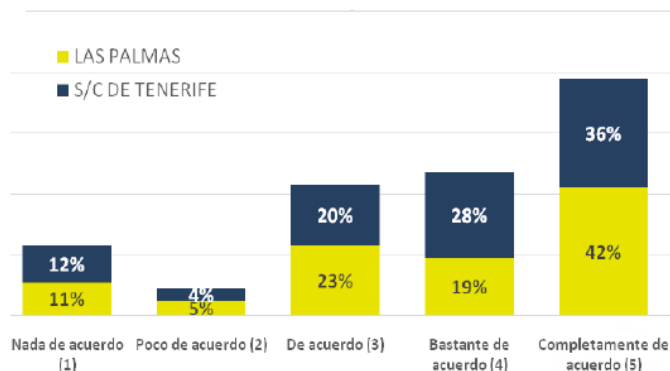
Gráfico 41. Grado de acuerdo con la Proposición 1. Total Canarias



Fuente: elaboración propia

La percepción empresarial generalizada respecto a la bondad y adecuación de los programas de incentivos a la contratación es abrumadora, ya que si agregamos los resultados obtenidos en la valoraciones de acuerdo, bastante de acuerdo y completamente de acuerdo se obtiene que casi el 85% de las empresas encuestadas consideran que los programas de ayuda a la contratación pueden ser una vía para atraer a aquellos candidatos que consideran más idóneos para sus necesidades de producción y solo un 15% están poco o nada de acuerdo.

Gráfico 42. Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por provincias



Fuente: elaboración propia

Si atendemos a la variable territorial se mantiene una importante homogeneidad en las valoraciones que son casi simétricas en los diferentes porcentajes obtenidos en cada valor de la escala, excepto en los valores de mayor acuerdo, que concentra un mayor número de empresas en la valoración algo más moderada de 4 (bastante de acuerdo) en las empresas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, mientras que, en el caso de las empresas de las provincia de Las Palmas la máxima valoración de 5 llega hasta el 42%.

Es interesante observar que si se contrasta estos resultados que muestran una valoración empresarial inicial muy positiva en relación a la utilidad y adecuación de estos programas con los datos oficiales de ejecución que, como se ha puesto de manifiesto en el apartado 5 del presente estudio, muestran un nivel muy escaso de utilización de estos incentivos por parte de la empresas canarias, podemos inferir que los factores que están incidiendo en esta escasa utilización no tienen que ver con la falta de interés o valor que las empresas atribuyen a este tipo de instrumento de apoyo al empleo, sino que se debe a la combinación de otro tipo de factores.

Tabla 20. Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por sectores

	1. INDUSTRIA	2. CONSTRUC.	3. COMERCIO	4. TRANSP.	5. TURISMO	TOTAL
Valoración (media ponderada)	3,94	3,76	3,70	3,89	3,40	3,74
Nada de acuerdo (1)	10,6%	5,9%	12,7%	0%	16,0%	11,2%
Poco de acuerdo (2)	2,1%	5,9%	5,6%	0%	8%	4,7%
De acuerdo (3)	19,1%	23,5%	19,7%	44,4%	24%	21,9%
Bastante de acuerdo (4)	19,1%	35,3%	22,5%	22,2%	24%	23,1%
Completamente de acuerdo (5)	48,9%	29,4%	39,4%	33,3%	28%	39,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 43. Grado de acuerdo con la Proposición 1. Por sectores



Fuente: elaboración propia

En general, todos los sectores encuestados muestran un elevado nivel de acuerdo con la idea que los programas de incentivos a la contratación pueden resultar una vía adecuada para atraer aquellos candidatos/as más idóneos para cubrir sus necesidades de vacantes, si bien destaca una valoración más adecuada en el caso de los sectores de industria y transporte que llegan casi al 4 de valoración.

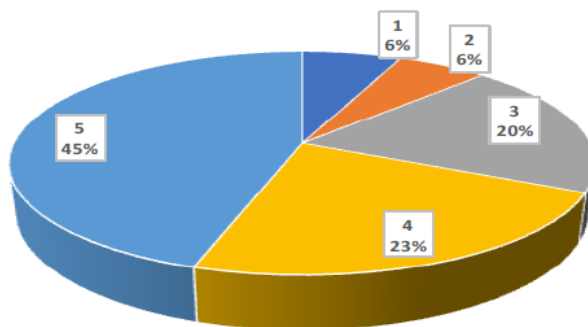
Proposición 2: “Los programas de contratación pueden ser útiles para incorporar empleados durante un periodo de prueba prolongado que permite a la empresa constatar la idoneidad del trabajador”.

Tabla 21. Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por provincias

	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
Nada de acuerdo (1)	3%	10%	11	6,51%
Poco de acuerdo (2)	8%	4%	10	5,92%
De acuerdo (3)	20%	19%	33	19,53%
Bastante de acuerdo (4)	23%	23%	39	23,08%
Completamente de acuerdo (5)	46%	44%	76	44,97%
Total	94	75	169	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 44. Grado de acuerdo con la Proposición 2. Total Canarias

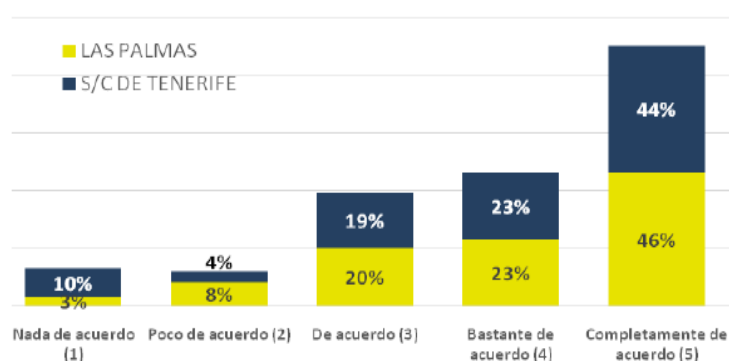


Fuente: elaboración propia

Como se puede observar las empresas en un porcentaje mayoritario consideran que los programas de incentivos a la contratación pueden ser útiles para incorporar empleados durante un periodo de prueba prolongado que permite a la empresa constatar la idoneidad del trabajador, de manera que el 68% está bastante de acuerdo y completamente de acuerdo y un 20% de acuerdo con esta proposición.

Esta opinión generalizada pone de relieve la importancia de estos programas no solo como mecanismo para la creación de empleo y la promoción de la inserción de colectivos de personas desempleadas que tienen dificultades para lograr la inserción laboral, sino también la vocación de continuidad y estabilidad en el empleo que tienen la mayoría de las empresas canarias a la hora de acometer procesos de contratación, conscientes de las dificultades para la captación de talento y para lograr la vinculación e implicación de las personas de manera continuada en las empresas.

Gráfico 45. Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por provincias



Fuente: elaboración propia

Tabla 22. Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por sectores

	1. INDUSTRIA	2. CONSTRUC.	3. COMERCIO	4. TRANSP.	5. TURISMO	TOTAL
Valoración (media ponderada)	4,21	4,00	3,75	4,33	3,80	3,94
Nada de acuerdo (1)	4,3%	5,9%	7%	0%	12%	6,5%
Poco de acuerdo (2)	2,1%	5,9%	9,9%	11,1%	0%	5,9%
De acuerdo (3)	17%	17,6%	22,5%	0%	24%	19,5%
Bastante de acuerdo (4)	21,3%	23,5%	22,5%	33,3%	24%	23,1%
Completamente de acuerdo (5)	55,3%	47,1%	38%	55,6%	40%	45%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 46. Grado de acuerdo con la Proposición 2. Por sectores



Fuente: elaboración propia

A nivel sectorial se observa un posicionamiento muy homogéneo en todos los sectores encuestados con un nivel de acuerdo entre 3,75 (en el sector de comercio) y 4,33 (en el sector de Transporte).

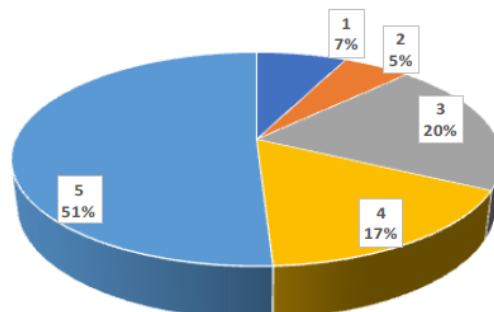
Proposición 3: “Son las necesidades de producción y captación de talento las que motivan las prácticas de contratación de las empresas y no el hecho de recibir un incentivo o bonificación”

Tabla 23. Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por provincias

	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
Nada de acuerdo (1)	4%	10%	12	7,10%
Poco de acuerdo (2)	3%	8%	9	5,33%
De acuerdo (3)	25%	15%	34	20,12%
Bastante de acuerdo (4)	17%	16%	28	16,57%
Completamente de acuerdo (5)	51%	51%	86	50,89%
Total	94	75	169	100%

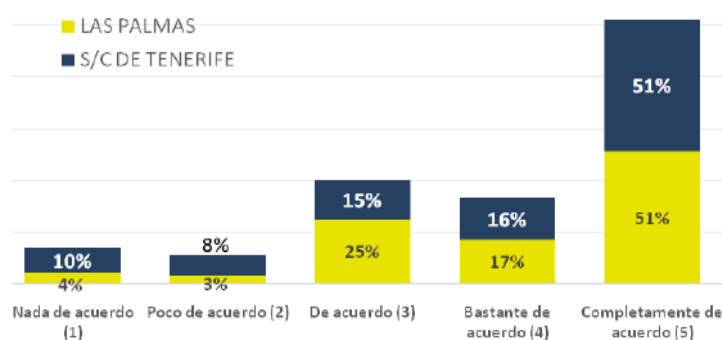
Fuente: elaboración propia

Gráfico 47. Grado de acuerdo con la Proposición 3. Total Canarias



Fuente: elaboración propia

Gráfico 48. Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por provincias



Fuente: elaboración propia

Las respuestas que se han obtenido en esta cuestión ponen de manifiesto de manera consistente cual es la visión y posicionamiento empresarial respecto a la supeditación de los incentivos económicos y otras políticas de bonificación de la contratación a las necesidades reales de contratación y captación de talento, de modo que la reducción de los costes de contratación no puede incentivar por sí solo una decisión de contratación que no se fundamente en las necesidades derivadas de la actividad empresarial, al mismo tiempo en el proceso de selección siempre va a primar la competencias, experiencia y actitudes de los candidatos/as y su adecuación a los requerimientos de los puestos antes de la posible percepción de un incentivo económico.

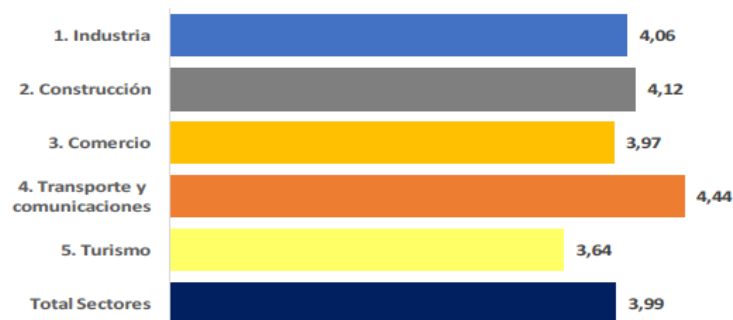
Dicho de otro modo, las empresas que sí utilizan los incentivos a la contratación son porque pueden compatibilizar necesidades de contratación con una reducción de sus costes. Prima la necesidad de contratación: las empresas no piensan en los incentivos a la contratación cuando necesitan contratar, pero si puede ayudar a la inserción de colectivos con dificultades de inserción siempre que cumplan las necesidades de los puestos.

Tabla 24. Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por sectores

	1. INDUSTRIA	2. CONSTRUC.	3. COMERCIO	4. TRANSP.	5. TURISMO	TOTAL
Valoración (media ponderada)	4,06	4,12	3,97	4,44	3,64	3,99
Nada de acuerdo (1)	6,4%	0%	8,5%	0%	12%	7,1%
Poco de acuerdo (2)	4,3%	0%	5,6%	11,1%	8%	5,3%
De acuerdo (3)	17%	29,4%	21,1%	0%	24%	20,1%
Bastante de acuerdo (4)	21,3%	29,4%	9,9%	22,2%	16%	16,6%
Completamente de acuerdo (5)	51,1%	41,2%	54,9%	66,7%	40%	50,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 49. Grado de acuerdo con la Proposición 3. Por sectores



Fuente: elaboración propia

A escala sectorial todas las empresas muestran un nivel de acuerdo muy elevado con respecto a que son las necesidades de producción y contratación las que motivan las prácticas de selección y no el hecho de recibir una ayuda o incentivo económico, si bien destaca la valoración de los sectores de transporte, construcción e industria por encima de 4.

INFORMACIÓN OBTENIDA ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Esta percepción y visión respecto a la función y utilidad de los programas de incentivos a la contratación se ha podido confirmar en el marco de la **Investigación Cualitativa** de manera más concreta en el segmento de entrevistas a empresas, en la que se han puesto sobre la mesa estas ideas y argumentación respecto a que consideran que es positivo que existan y se promuevan los incentivos a la contratación para apoyar la creación de empleo y la inserción de grupos de personas desempleadas, si bien su valor y utilidad está condicionado a la idoneidad de los candidatos/

as y su adecuación a las necesidades de contratación; de manera que comentan que no se fijan en los incentivos que existen para contratar, sino que la dinámica es que escogen a la persona y, posteriormente, comprueban si existe alguna ayuda para su contratación.

“No hemos utilizado nunca estos incentivos, básicamente porque, en muchas ocasiones, no cumplimos los requisitos de contratación (contratos de menor duración que las estipuladas en las ayudas). Aun así, valoramos positivamente que existan este tipo de incentivos”.

Empresa sector comercio

“En nuestra opinión este tipo de programas sí fomentan la creación de empleo y la mejora en la calidad del empleo”.

Empresa sector comercio

B. Nivel de conocimiento e información disponible sobre los programas de incentivos a la contratación.

Los resultados de la encuesta a empresas evidencian que el nivel de conocimiento que las empresas canarias tienen de la existencia y ventajas de los programas regionales de incentivos a la contratación es muy limitado ya que el 80% de las empresas han manifestado que están de acuerdo (20%), bastante de acuerdo (15%) o completamente de acuerdo (46%) en que no los conocen.

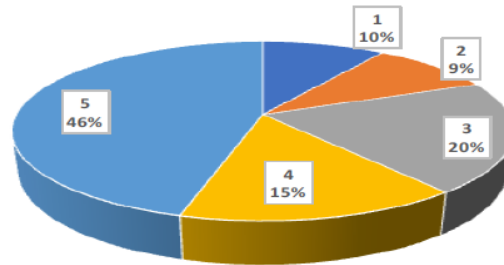
Proposición 4: “Las empresas y, en particular, las pymes no conocen los programas de incentivos a la contratación ni las ventajas que su introducción puede suponer a nivel empresarial”.

Tabla 25. Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por provincias

	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
Nada de acuerdo (1)	12%	7%	16	9,47%
Poco de acuerdo (2)	7%	12%	16	9,47%
De acuerdo (3)	23%	18%	34	20,12%
Bastante de acuerdo (4)	14%	16%	26	15,38%
Completamente de acuerdo (5)	44%	47%	77	45,56%
Total	94	75	169	100%

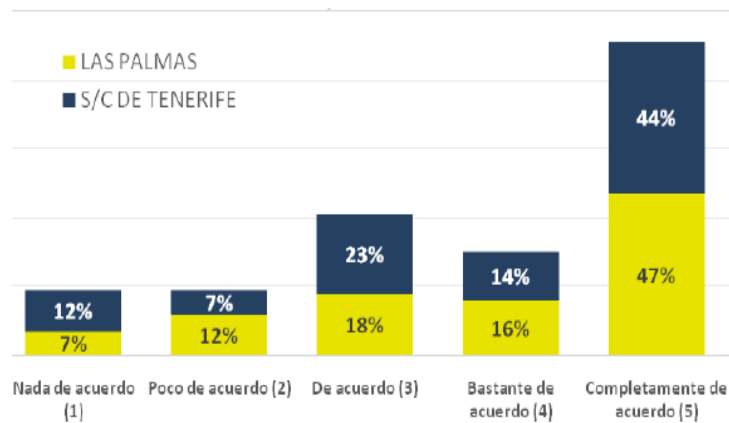
Fuente: elaboración propia

Gráfico 50. Grado de acuerdo con la Proposición 4. Total Canarias



Fuente: elaboración propia

Gráfico 51. Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por provincias



Fuente: elaboración propia

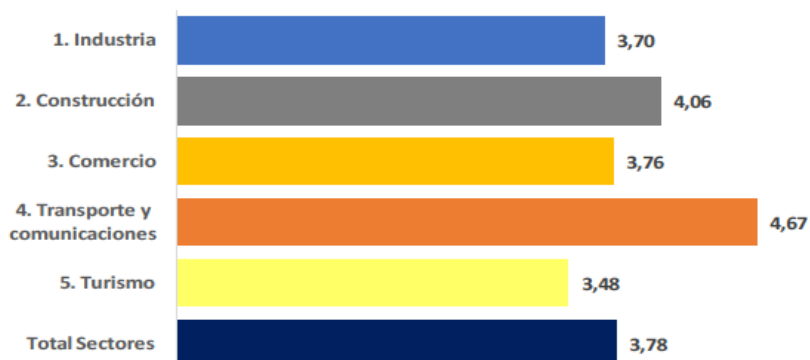
A nivel provincial no se aprecian diferencias significativas en la valoración realizada por las empresas lo que pone de relieve que el desconocimiento generalizado de estas ayudas a la contratación en Canarias.

Tabla 26. Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por sectores

	1. INDUSTRIA	2. CONSTRUC.	3. COMERCIO	4. TRANSP.	5. TURISMO	TOTAL
Valoración (media ponderada)	3,70	4,06	3,76	4,67	3,48	3,78
Nada de acuerdo (1)	6,4%	0%	9,9%	0%	24%	9,5%
Poco de acuerdo (2)	10,6%	5,9%	11,3%	0%	8%	9,5%
De acuerdo (3)	27,7%	29,4%	18,3%	11,1%	8%	20,1%
Bastante de acuerdo (4)	17%	17,6%	14,1%	11,1%	16%	15,4%
Completamente de acuerdo (5)	38,3%	47,1%	46,5%	77,8%	44%	45,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 52. Grado de acuerdo con la Proposición 4. Por sectores



Fuente: elaboración propia

A nivel sectorial se observa que, si bien todos los sectores manifiestan un elevado nivel de acuerdo con la proposición respecto a que no se conocen los programas de incentivos a la contratación ni sus ventajas para las empresas, este nivel de acuerdo es más significativo en los sectores de transporte y construcción por encima de 4.

Si ahora observamos los resultados en cuanto al conocimiento de cada uno de los tres programas de incentivos a la contratación en vigor, las respuestas son aún más rotundas y casi idénticas en los tres casos con porcentajes del 90% de empresas que declaran que no conocen los programas.

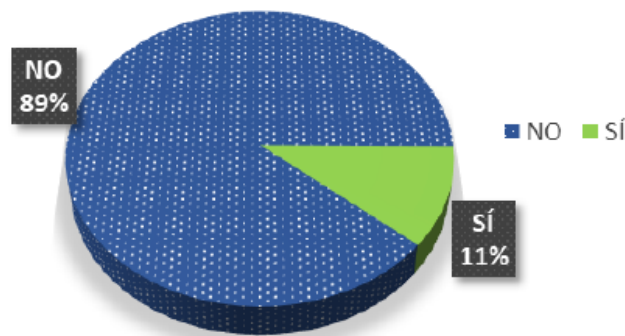
Indique si conoce los siguientes programas de incentivos a la contratación del Servicio Canario de Empleo (SCE): Programa CERTIFICATE.

Tabla 27. Número de empresas que conocen el programa CERTIFICATE. Total Canarias

PROGRAMA CERTIFICATE	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
No	88	74	162	89%
Sí	14	6	20	11%
TOTAL	102	80	182	100%

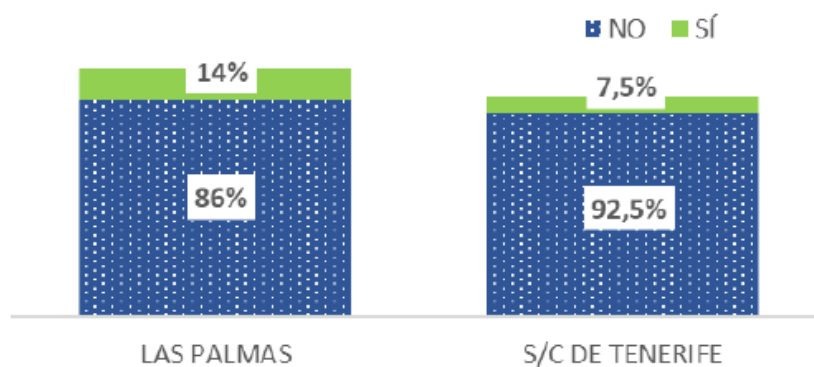
Fuente: elaboración propia

Gráfico 53. Porcentaje de empresas que conocen el programa CERTIFICATE. Total Canarias



Fuente: elaboración propia

Gráfico 54. Porcentaje de empresas que conocen el programa CERTIFICATE. Por provincias



Fuente: elaboración propia

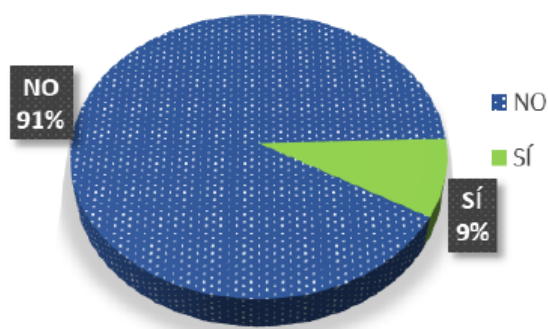
Por favor, indique si conoce los siguientes programas de incentivos a la contratación del Servicio Canario de Empleo (SCE): Plan INCENTIVATE.

Tabla 28. Número de empresas que conocen el programa INCENTIVATE. Total Canarias

PROGRAMA INCENTIVATE	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
No	92	74	166	91%
Sí	10	6	16	9%
TOTAL	102	80	182	100%

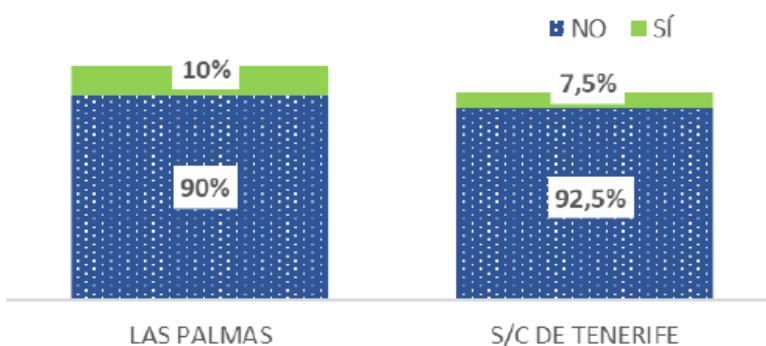
Fuente: elaboración propia

Gráfico 55. Porcentaje de empresas que conocen el programa INCENTIVATE. Total Canarias



Fuente: elaboración propia

Gráfico 56. Porcentaje de empresas que conocen el programa INCENTIVATE. Por provincias



Fuente: elaboración propia

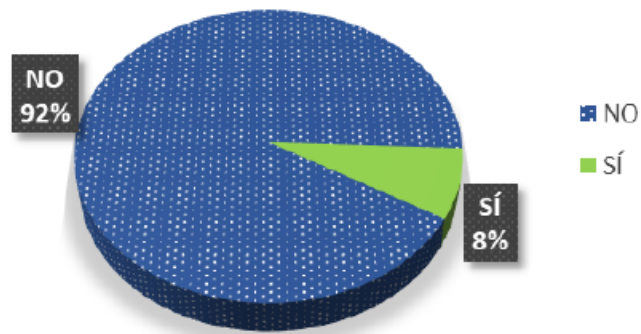
Indique si conoce los siguientes programas de incentivos a la contratación del Servicio Canario de Empleo (SCE): Programa RETORNO AL EMPLEO.

Tabla 29. Número de empresas que conocen el programa RETORNO AL EMPLEO.
Total Canarias

PROGRAMA RETORNO AL EMPLEO	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
No	95	73	168	92%
Sí	7	7	14	8%
TOTAL	102	80	182	100%

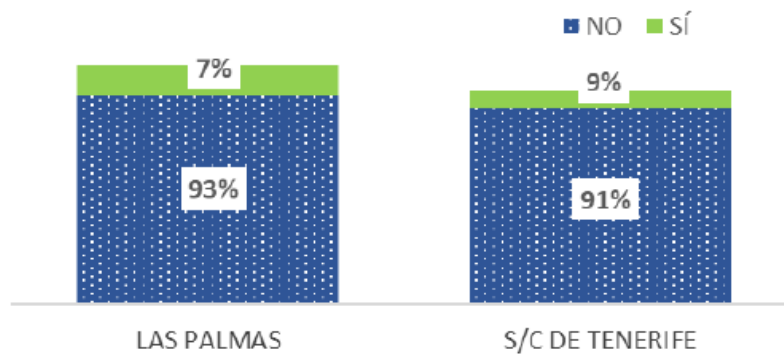
Fuente: elaboración propia

Gráfico 57. Porcentaje de empresas que conocen el programa RETORNO AL EMPLEO.
Total Canarias



Fuente: elaboración propia

Gráfico 58. Porcentaje de empresas que conocen el programa RETORNO AL EMPLEO.
Por provincias



Fuente: elaboración propia

Estos resultados evidencian un problema significativo de información sobre la exigencia y la utilidad de estos programas para las empresas que constituya un factor explicativo de la limitada implantación de este instrumento de apoyo creación de empleo.

Si analizamos las opiniones que aportan las empresas que han participado en la encuesta con relación a las causas o factores explicativos de esta falta de conocimiento la mayoría sitúa en primer lugar la falta de una promoción y difusión adecuada por parte de la administración laboral de los programas (casi el 52% de las empresas) y, en segundo lugar, a bastante distancia, la falta de interés por este tipo de medidas de incentivos a la contratación (solo el 23%)

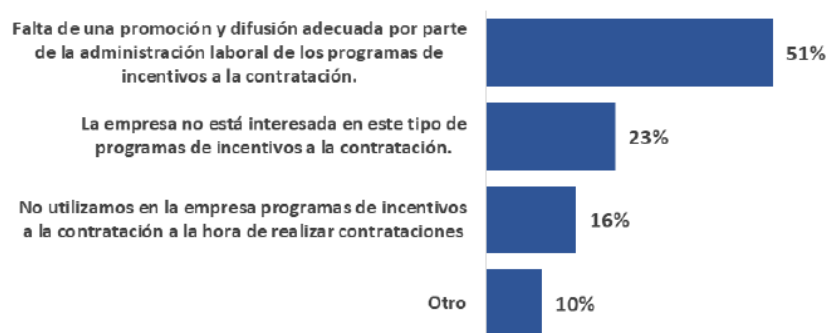
Indique cuál de las siguientes causas explican su desconocimiento y no utilización de estos programas de incentivos a la contratación.

Tabla 30. Causas de desconocimiento y no uso de los programas de incentivos a la contratación

CAUSA DESCONOCIMIENTO	EMPRESAS	%
Falta de una promoción y difusión adecuada por parte de la administración laboral de los programas de incentivos a la contratación	87	51,18%
La empresa no está interesada en este tipo de programas de incentivos a la contratación	39	22,94%
No utilizamos en la empresa programas de incentivos a la contratación a la hora de realizar contrataciones	27	15,88%
Otro	17	10,00%
TOTAL	170	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 59. Causas de desconocimiento de los programas de incentivos a la contratación. Total Canarias



Fuente: elaboración propia

Tabla 31. Otras causas de desconocimiento de los programas de incentivos a la contratación

OTRAS CAUSAS	EMPRESAS
Gestión laboral delegada en asesoría/gestor	4
Incentivos no aplicables a política de contratación de la empresa	1
Las tres causas anteriores son razones válidas	1
No contrata personal	4
No específica	5
No considera necesario por ahora	1
Centro especial del empleo (otras prestaciones)	1
TOTAL	17

Fuente: elaboración propia

Tabla 32. Causas de desconocimiento de programas de incentivos a la contratación. Por sectores

CAUSA DESCONOCIMIENTO	1. INDUSTRIA	2. CONSTRUC.	3. COMERCIO	4. TRANSP.	5. TURISMO	TOTAL
Falta de una promoción y difusión adecuada por parte de la administración laboral de los programas de incentivos a la contratación	47,9%	64,7%	50,7%	55,6%	48,0%	51,2%
La empresa no está interesada en este tipo de programas de incentivos a la contratación	22,9%	17,6%	19,7%	22,2%	36,0%	22,9%
No utilizamos en la empresa programas de incentivos a la contratación a la hora de realizar contrataciones	14,6%	11,8%	19,7%	11,1%	12,0%	15,9%
Otro	14,6%	5,9%	9,9%	11,1%	4,0%	10,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar las respuestas ofrecidas por las empresas por sectores de actividad son muy homogéneas lo que refuerza la visión uniforme del tejido empresarial respecto a las razones que explican el elevado nivel de desconocimiento de los programas y que sitúan, en primer lugar, la falta de acciones de promoción y difusión suficientes y adecuadas de los programas para que lleguen a las empresas, con más del 51% de las empresas, seguido a mucha distancia por la falta de interés por estos programas que afirma el 23% de las empresas.

Solo cabe significar como diferencia que en el caso del sector de la Construcción el motivo de falta de difusión y promoción adecuada de los programas es el más elegido por casi el 65% de las empresas, mientras que en el sector de hostelería y turismo también ha obtenido un porcentaje elevado el factor de falta de interés de las empresas que es declarado por el 36% de las empresas, lo que evidencia un nivel más bajo de interés en estos programas en las empresas del sector.

INFORMACIÓN OBTENIDA ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

En el marco de las entrevistas en profundidad realizadas se ha podido ampliar la información y profundizar en las barreras o frenos para una mayor utilización por las empresas de estos programas y las ideas más reiteradas por las empresas apuntan a **la falta de información adecuada, la rigidez y burocracia de los requisitos y trámites administrativos** (plazos de contratación, inscripción en registro de garantía juvenil, documentación a tramitar, plazos de resolución, etc.) para la tramitación de las ayudas constituyen factores restrictivos en la utilización de los programas de incentivos a la contratación por parte de las empresas.

En este sentido, la utilidad y eficacia de estos programas queda muy limitada por la insuficiente información que tienen las empresas y sobre todo por lo que entienden son requisitos demasiado rígidos en cuanto a la duración mínima de los contratos.

Escasa información a las empresas sobre estos programas.

“No tenemos ninguna información sobre estos incentivos, en nuestro caso todas las gestiones las realizamos internamente, sin contar con asesoría laboral, y en este caso yo al ser graduado social colegiado, suelo recibir información del colegio sobre bonificaciones e incentivos a la contratación, pero en concreto de estos programas o estas subvenciones no he recibido nada”.

Empresa sector construcción

“Sobre estas subvenciones a la contratación no hemos recibido prácticamente ninguna información, si acaso un correo, pero poco más, pero, del mismo modo, por nuestra experiencia los propios desempleados tampoco tienen información sobre estos programas... desconocen los requisitos que deben cumplir para que una empresa pueda contratarlos beneficiándose de estos incentivos...”

Empresa sector construcción

“Creemos que falta información a las empresas sobre estos programas y también hemos observado falta de información de los demandantes de empleo sobre estos programas ya que desconocen los requisitos que deben cumplir para que una empresa pueda contratarlos beneficiándose de estos incentivos”.

Empresa sector servicios

“La verdad es que no conocíamos estos incentivos a la contratación... la asesoría laboral no nos ha informado y no sé si los conocen, si tenemos alguna información por parte de algún centro de formación que ofrece cursos y nos ha comentado algo de los programas de CERTIFICATE e INCENTIVATE... y la verdad es que nunca hemos entrado a la página del SCE para mirar la información sobre los incentivos ni tramitarlo”.

Empresa sector comercio

“Hemos recibido más información de estos incentivos por los propios candidatos ya que lo suelen indicar en su CV o mencionarlo en las entrevistas, que por otras vía”.

Empresa sector servicios

“Muchas empresas no conocen los incentivos nuestra sensación es que no están bien publicados... nosotros porque estamos muy activos en la búsqueda de información de este tipo de incentivos... y, además, sería importante también la información hacia los demandantes sobre todo en el caso de Incentívatete en los que la inscripción a la contratación tiene que ser anterior a la contratación”.

Empresa multisectorial

Rigidez de los requisitos de contratación (mínimo 6 meses de contratación) y excesivo plazo de tramitación y resolución de las ayudas

“En principio nos parece atractivo los incentivos a la contratación y por eso analizamos cada alta para ver si podemos beneficiarnos, pero la realidad es que hasta ahora hemos tenido dos intentos pero no hemos podido utilizar los incentivos, en un caso por no superación del periodo de prueba (Certificate—camarero en un hotel) y, en otro, porque el candidato no cumplía los requisitos para beneficiarse de la subvención (Incentívatete—titulado superior en la sede) ya que no sabía que tenía que estar dado de alta en el programa de Garantía Juvenil”.

Empresa sector turismo

“No hemos utilizado nunca estos incentivos, básicamente porque, en muchas ocasiones, no cumplimos los requisitos de contratación (contratos de menor duración que las estipuladas en las ayudas). Aun así, valoramos positivamente que existan este tipo de incentivos”.

Empresa sector comercio

“No tenemos previsto usar este tipo de incentivos, sí utilizamos mucho las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social porque estamos más habituados (...) creo que, además de la falta de información sobre estas subvenciones, la principal traba para solicitarlas es la burocracia y los tiempos de respuesta de la administración a la hora de resolver que son muy largos y esto genera incertidumbre al no conocer cuándo vamos a recibir la ayuda la empresa, ni si la va a recibir...”.

Empresa sector transporte

“No hemos solicitado los incentivos porque los contratos que suelen hacer en la empresa son de 3 meses y en función del desempeño del personal se amplían, por lo que como estos incentivos exigen periodos mínimos de 6 meses no hemos podido acogernos a estas ayudas. Su idea es cambiar la política de contratación y, en el futuro, poder participar en estos programas”.

Empresa sector servicios

Prima la necesidad de contratación: las empresas no piensan en los incentivos a la contratación cuando necesitan contratar, pero si puede ayudar a la inserción de colectivos con dificultades de inserción siempre que cumplan las necesidades de los puestos.

“Sobre la valoración de la utilidad e impacto de estos incentivos, creo que en realidad no influyen mucho en la creación de empleo, lo que hacen es fomentar la contratación de unos perfiles concretos, pero no crear nuevos puestos. Las empresas tienen necesidades de personal, eligen al candidato y miran si hay algún tipo de ayuda por contratarlo; o si tienen la necesidad y saben que,

cogiendo a una persona con discapacidad, por ejemplo, van a tener bonificación, pues seleccionan a una persona con esa característica, pero no por tener un incentivo”.

Empresa sector servicios

“En mi opinión, estos incentivos no sirven para nada, creo que la administración podría ahorrarse el dinero y emplearlo en otras medidas, como bonificaciones directas a las empresas o con medidas que apoyen la flexibilización del mercado laboral según las necesidades de cada sector, medidas que seguro que van a tener un impacto mucho mejor en el empleo”.

Empresa sector comercio

6.1.2. Caracterización uso de los programas de incentivos a la contratación

En la encuesta realizada se ha preguntado a las empresas que afirmaban conocer los programas si han solicitado o tiene previsto solicitar ayudas a la contratación y, en su caso, si ha resultado beneficiaria la empresa de dichas ayudas.

En este sentido, las respuestas de la muestra de empresas que han afirmado conocer estos programas, que constituye una parte pequeña de la muestra total (no supera el 15% de la muestra consultada), inciden en la misma radiografía ya comentada en cuanto al muy bajo nivel de conocimiento de los programas.

Solo el 6% de las empresas conocen los tres programas de incentivos a la contratación y más del 86% no conoce ninguno de los programas, lo que evidencia el escaso nivel de conocimiento que tiene el tejido empresarial, que explica en gran medida la débil implantación de este instrumento de las Políticas Activas de Empleo en Canarias.

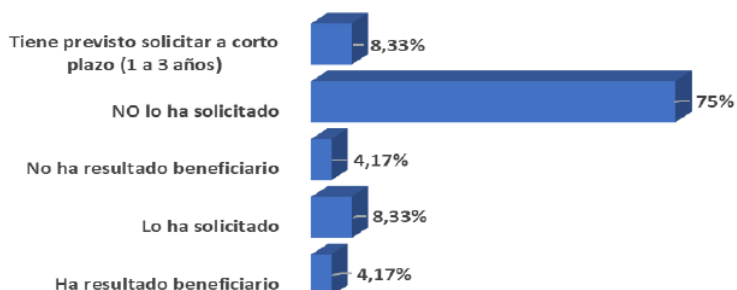
¿Ha solicitado o tiene previsto solicitar ayudas a la contratación y, en su caso, ha resultado beneficiaria la empresa de dichas ayudas [Programa CERTIFICATE]

Tabla 33. Porcentaje de empresas que solicitan CERTIFICATE

HA SOLICITADO O SOLICITARÁ EL PROGRAMA CERTIFICATE	%
Ha resultado beneficiario	4,17%
Lo ha solicitado	8,33%
No ha resultado beneficiario	4,17%
No lo ha solicitado	75,00%
Tiene previsto solicitar a corto plazo (1 a 3 años)	8,33%
TOTAL	100,00%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 60. Porcentaje de empresas que solicitan CERTIFICATE



Fuente: elaboración propia

Como vemos la mayoría de las empresas consultadas (75%) que afirman conocer el programa CERTIFICATE no han solicitado estas ayudas y solo un 8% tiene previsto solicitarlo a corto plazo, lo que pone de manifiesto la percepción desvalorizada de las empresas respecto a las ventajas y utilidad de acudir a estos incentivos.

También es interesante observar que del escaso 8% de empresas que declaran que han solicitado las ayudas para este programa solo la mitad han resultado beneficiarias, lo que acredita que una parte de las empresas no conocen bien los criterios de acceso o no aportan en tiempo y forma la documentación necesaria para resultar beneficiario lo que remite a rigideces en los procesos de difusión, tramitación y gestión de las ayudas.

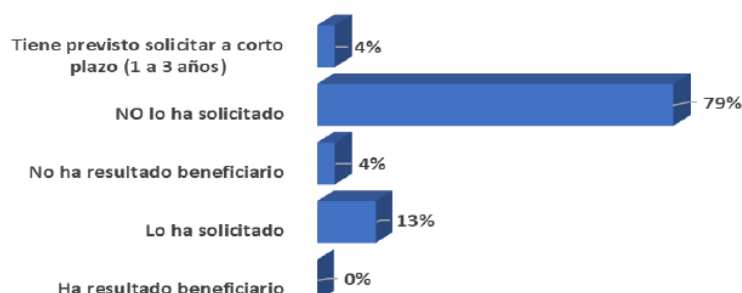
¿Ha solicitado o tiene previsto solicitar ayudas a la contratación y, en su caso, ha resultado beneficiaria la empresa de dichas ayudas [Plan INCENTIVATE]

Tabla 34. Porcentaje de empresas que solicitan INCENTIVATE

HA SOLICITADO O SOLICITARÁ EL PROGRAMA INCENTIVATE	%
Ha resultado beneficiario	0,00%
Lo ha solicitado	12,50%
No ha resultado beneficiario	4,17%
No lo ha solicitado	79,17%
Tiene previsto solicitar a corto plazo (1 a 3 años)	4,17%
TOTAL	100,00%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 61. Porcentaje de empresas que solicitan INCENTIVATE



Fuente: elaboración propia

En términos generales se mantienen los elevados porcentajes de empresas que, aun conociendo el programa de INCENTIVATE, no lo han solicitado (casi el 80%) ni tienen previsto solicitarlo (4%), si bien ha mejorado el nivel de utilización del programa ya que alcanza casi el 13% de las empresas encuestadas, lo que parece indicar que existe un mayor interés en el sector empresarial en el programa Incentívatate dirigido a la contratación de personas jóvenes en la modalidad de formación-aprendizaje o en prácticas.

Por otra parte, sorprende encontrar que del total de empresas que han solicitado las ayudas declaran que no han resultado beneficiarias, datos que debido a problemas estadísticos derivados del reducido número de la muestra que ha declarado conocer el programa, consideramos que puede resultar complejo extrapolar resultados generales de la ejecución físico-financiera de este programa.

¿Ha solicitado o tiene previsto solicitar ayudas a la contratación y, en su caso, ha resultado beneficiaria la empresa de dichas ayudas [Plan RETORNO AL EMPLEO]

Tabla 35. Porcentaje de empresas que solicitan RETORNO AL EMPLEO

HA SOLICITADO O SOLICITARÁ EL PROGRAMA RETORNO AL EMPLEO	%
Ha resultado beneficiario	4,17%
Lo ha solicitado	4,17%
No ha resultado beneficiario	4,17%
No lo ha solicitado	79,17%
Tiene previsto solicitar a corto plazo (1 a 3 años)	8,33%
TOTAL	100,00%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 62. Porcentaje de empresas que solicitan RETORNO AL EMPLEO



Fuente: elaboración propia

En el caso del programa RETORNO AL EMPLEO los resultados respecto al nivel de utilización son casi idénticos a los obtenidos en el programa de Incentívale (79% no lo han solicitado), con un ligero aumento del porcentaje de empresas que tiene previsto solicitarlo a corto plazo (8,33%).

¿Puede indicarnos los MOTIVOS por los que NO ha solicitado la ayuda del programa CERTIFICÁTE (Seleccione las opciones que estime - respuesta múltiple).

Tabla 36. Motivos de no solicitud de CERTIFICÁTE

MOTIVOS DE NO SOLICITUD DE PROGRAMA CERTIFICÁTE	%
1. Falta de información / nivel de conocimiento	15,00%
2. Requisitos de acceso a la ayuda	10,00%
3. Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la concesión	10,00%
4. Criterios de valoración y baremación	5,00%
5. Plazos de presentación	0,00%
6. No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa	25,00%
7. Otras causas	35,00%
TOTAL	100,00%

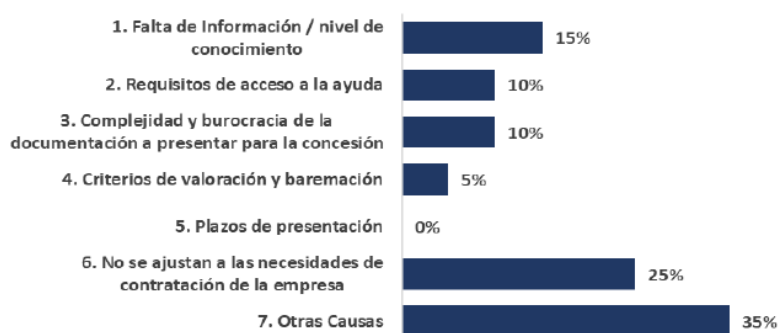
Fuente: elaboración propia

Tabla 37. Otras causas de no solicitud de CERTIFICATE

OTRAS CAUSAS
Capacidad de decisión fuera de Canarias
No interesado en programas
No realizan contrataciones
Atemporalidad de convocatoria respecto a sus necesidades

Fuente: elaboración propia

Gráfico 63. Motivos de no solicitud de CERTIFICATE



Fuente: elaboración propia

Con relación al programa CERTIFICATE los motivos que más destacan las empresas de la batería propuesta por los que no han solicitado este incentivo, son la falta de adecuación a las necesidades de contratación de las empresas y la falta de información o nivel de conocimiento disponible. También de manera espontánea las empresas han planteado otros motivos como que no tienen previsto contrataciones a corto plazo, falta de interés en este tipo de incentivos o el desfase temporal de la convocatoria respecto a las necesidades de contratación.

¿Puede indicarnos los MOTIVOS por los que NO ha solicitado la ayuda del programa INCENTIVATE (Seleccione las opciones que estime – respuesta múltiple).

Tabla 38. Motivos de no solicitud de INCENTIVATE

MOTIVOS DE NO SOLICITUD DE PROGRAMA INCENTIVATE	%
1. Falta de información / nivel de conocimiento	22,73%
2. Requisitos de acceso a la ayuda	13,64%
3. Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la concesión	13,64%
4. Criterios de valoración y baremación	0,00%
5. Plazos de presentación	0,00%
6. No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa	22,73%
7. Otras causas	27,27%
TOTAL	100,00%

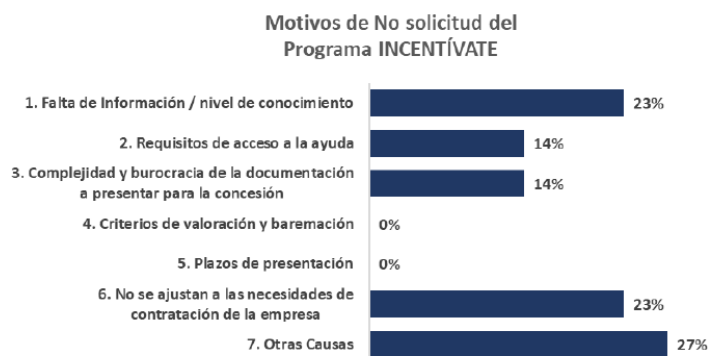
Fuente: elaboración propia

Tabla 39. Otras causas de no solicitud de INCENTIVATE

OTRAS CAUSAS
Capacidad de decisión fuera de Canarias
No interesado en programas
No realizan contrataciones

Fuente: elaboración propia

Gráfico 64. Motivos de no solicitud de INCENTIVATE



Fuente: elaboración propia

En el caso del programa INCENTIVATE las respuestas son similares si bien se observa un incremento del porcentaje de empresas que aducen los motivos de la falta de información, los requisitos de acceso a las ayudas y la complejidad y burocracia de la gestión de la ayuda.

¿Puede indicarnos los MOTIVOS por los que NO ha solicitado la ayuda del Plan RETORNO AL EMPLEO (Seleccione las opciones que estime – respuesta múltiple).

Tabla 40. Motivos de no solicitud de RETORNO AL EMPLEO

MOTIVOS DE NO SOLICITUD DE PROGRAMA RETORNO AL EMPLEO	%
1. Falta de información / nivel de conocimiento	40,00%
2. Requisitos de acceso a la ayuda	0,00%
3. Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la concesión	0,00%
4. Criterios de valoración y baremación	0,00%
5. Plazos de presentación	5,00%
6. No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa	25,00%
7. Otras causas	30,00%
TOTAL	100,00%

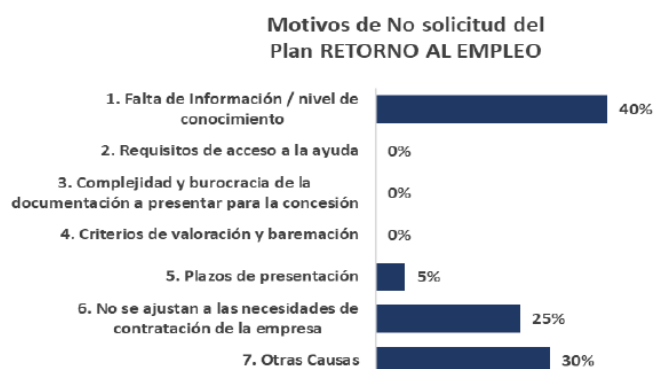
Fuente: elaboración propia

Tabla 41. Otras causas de no solicitud de RETORNO AL EMPLEO

OTRAS CAUSAS
Capacidad de decisión fuera de Canarias
No interesado en programas
No realizan contrataciones

Fuente: elaboración propia

Gráfico 65. Motivos de no solicitud de RETORNO AL EMPLEO



Fuente: elaboración propia

Finalmente, se observa que el programa de RETORNO AL EMPLEO es el que las empresas concentran el mayor porcentaje de valoración (40%) en el factor de falta de información y desconocimiento del programa como motivo para no solicitar este incentivo.

INFORMACIÓN OBTENIDA ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Las empresas que utilizan estos programas o en caso de plantear su utilización se aplicarían a la cobertura de posiciones de base más operativas y de fuerza de ventas

“En su caso, si utilizáramos estos los incentivos, sería para la contratación de los equipos de gestión de tiendas”.

Empresa sector comercio

“Creemos que estos incentivos si encajan con los perfiles que se suelen contratar en su nuestro sector (logística y atención al cliente); lo que no encaja es la duración mínima de los contratos.”

Empresa sector transporte

“Desconocemos cuál es la caracterización del empleo al que las empresas aplican estos incentivos, pero creemos que CERTIFÍCATE e INCENTÍVATE pueden ser utilizados para ocupar puestos de base que requieran menor cualificación, y Retorno al Empleo quizás para cualquier tipo de puesto ya que el perfil es más amplio”.

Empresa sector construcción

6.1.3. Valoración de la utilidad, eficacia e impacto en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes.

En la encuesta realizada se ha solicitado a las empresas consultadas que realizaran una valoración de los tres programas de incentivos a la contratación de acuerdo con una serie de criterios que permiten medir diferentes dimensiones relativas a la calidad de diseño, difusión e información disponible, aspectos de gestión, dotación económica, cobertura de las necesidades de contratación, utilidad y satisfacción percibida etc.

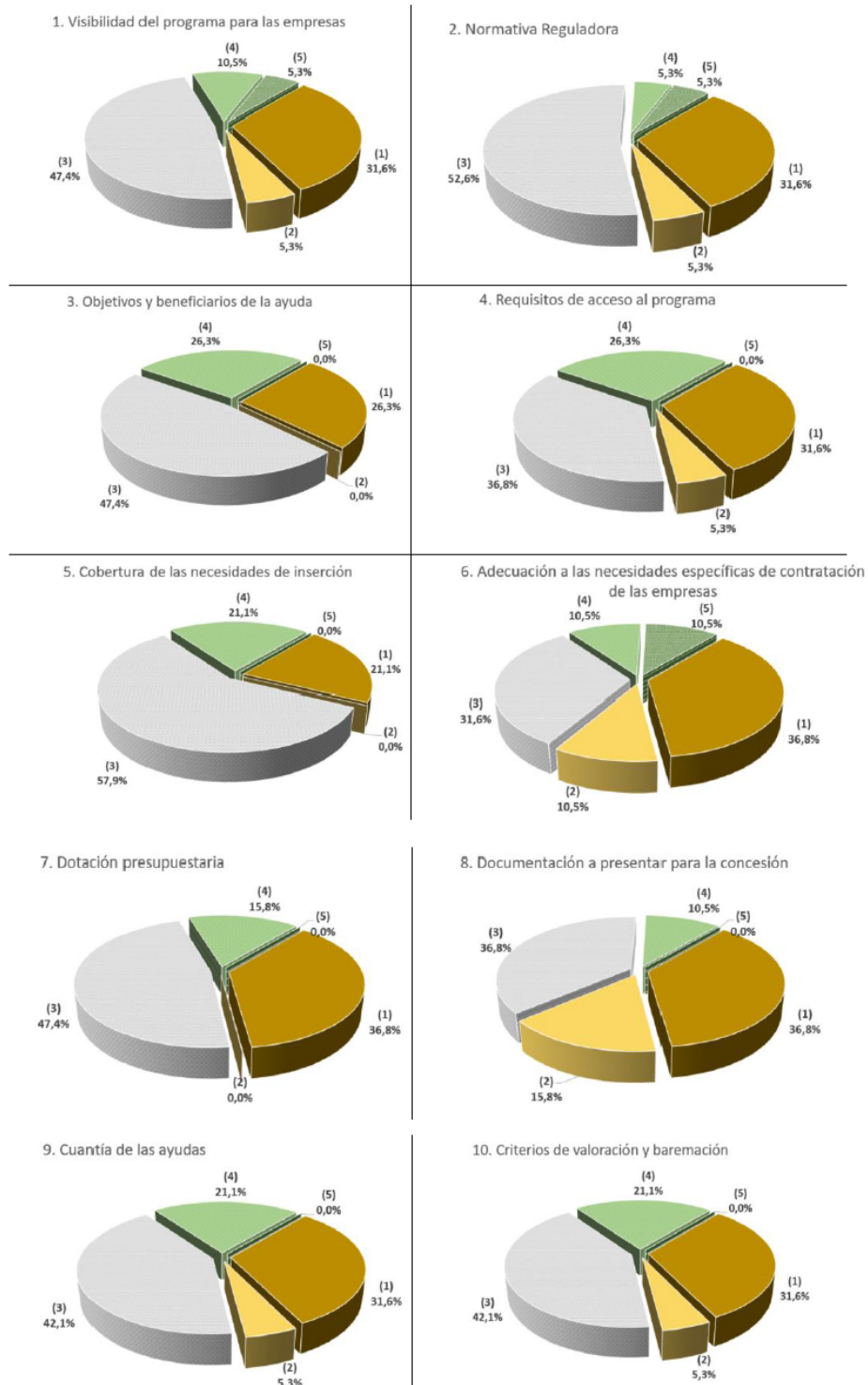
Tabla 42. Valoración de aspectos del programa CERTIFICATE

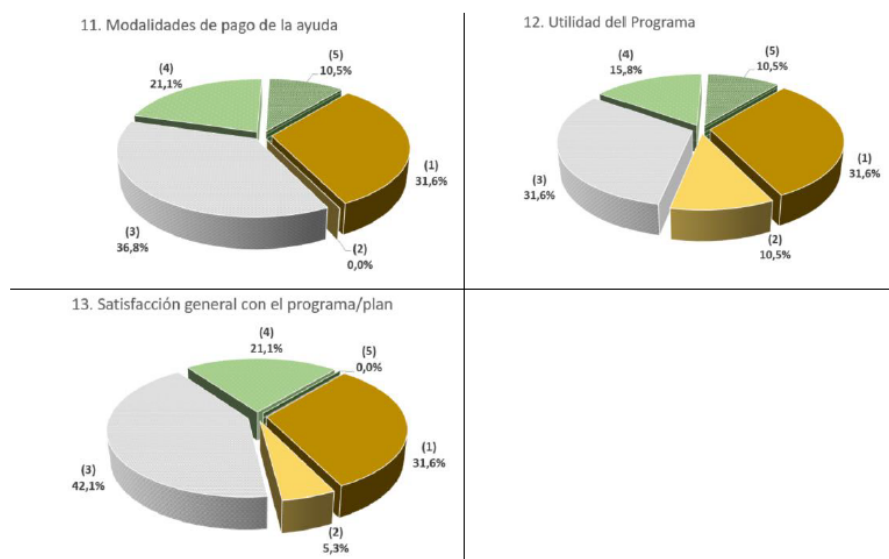
VALORACIÓN DE ASPECTOS DEL PROGRAMA CERTIFICATE	VALORACIÓN				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Visibilidad del programa para las empresas	31,6%	5,3%	47,4%	10,5%	5,3%
2. Normativa Reguladora	31,6%	5,3%	52,6%	5,3%	5,3%
3. Objetivos y beneficiarios de la ayuda	26,3%	0%	47,4%	26,3%	0%
4. Requisitos de acceso al programa	31,6%	5,3%	36,8%	26,3%	0%
5. Cobertura de las necesidades de inserción	21,1%	0%	57,9%	21,1%	0%
6. Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas	36,8%	10,5%	31,6%	10,5%	10,5%
7. Dotación presupuestaria	36,8%	0%	47,4%	15,8%	0%
8. Documentación a presentar para la concesión	36,8%	15,8%	36,8%	10,5%	0%
9. Cuantía de las ayudas	31,6%	5,3%	42,1%	21,1%	0%
10. Criterios de valoración y baremación	31,6%	5,3%	42,1%	21,1%	0%
11. Modalidades de pago de la ayuda	31,6%	0%	36,8%	21,1%	10,5%
12. Utilidad del programa	31,6%	10,5%	31,6%	15,8%	10,5%
13. Satisfacción general con el programa/plan	31,6%	5,3%	42,1%	21,1%	0%

(1=Nada Adecuado; 5=Muy Adecuado)

Fuente: elaboración propia

Gráfico 66. Porcentaje de valoración de aspectos del programa CERTIFICATE





Fuente: elaboración propia

En primer lugar, destacar que se detecta una fuerte concentración de las respuestas en la posición intermedia o “neutral” del 3 (que representa una posición intermedia ni adecuada/ ni moderadamente adecuada); en este sentido, a partir de este sistema de puntuación, se asume que la categoría intermedia representa una posición central respecto al resto de categorías a lo largo del continuo, implicando que los sujetos que seleccionan esta categoría lo hacen por ocupar en él posiciones intermedias, pero el resultado tan homogéneo en este valor central que además se repite en todos los programas permite inferir que están operando otras razones diferentes del significado asumido “sentirse en el punto medio” como son la ambivalencia y la indiferencia, la tendencia por escoger la categoría intermedia y evitar posicionarse, la falta de competencia o información relativa al enunciado de la pregunta.

En cualquier caso, esta tendencia debe implicar considerar este abanico de posibles motivaciones y por tanto inferir escasa información de esta respuesta intermedia.

Realizada esta salvedad podemos decir que los resultados muestran que los aspectos mejor valorados del programa certificaste son los siguientes:

- ▶ **Objetivos y beneficiarios del programa** (47 % de las empresas lo valoran de forma neutra y el 26% de las empresas lo valoran de manera adecuada).
- ▶ **Requisitos de acceso al programa** (casi el 37 % de las empresas lo valoran de forma neutra y caso 27% de las empresas lo valoran de manera adecuada).
- ▶ **La cobertura de las necesidades de inserción de colectivos específicos** (casi el 58% lo valoran de forma neutra y un 21% como adecuada).
- ▶ **Los criterios de valoración y baremación que se aplican en la concesión de la ayudas** (el 42% lo valoran de forma neutra y el 21% de empresas lo consideran adecuadas o muy adecuadas). Finalmente, la satisfacción general mantiene estos porcentajes.

Si bien también se observa que en todos estos factores de valoración un elevado nivel de polarización en las respuestas, ya que también se mantienen valoraciones muy negativas en posiciones 1 y 2 de valoración superiores al 34% de las empresas consultadas. En cuanto a los aspectos peor valorados destacan los siguientes:

- ▶ **Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas** (casi el 48% de las empresas lo valora como nada o poco adecuado).
- ▶ **Documentación a presentar para la tramitación de la ayuda** (Un 53% de las empresas lo valora como nada o poco adecuado)
- ▶ **Utilidad del programa** (con porcentajes superiores al 42% de valoración nada adecuada o poco adecuado).

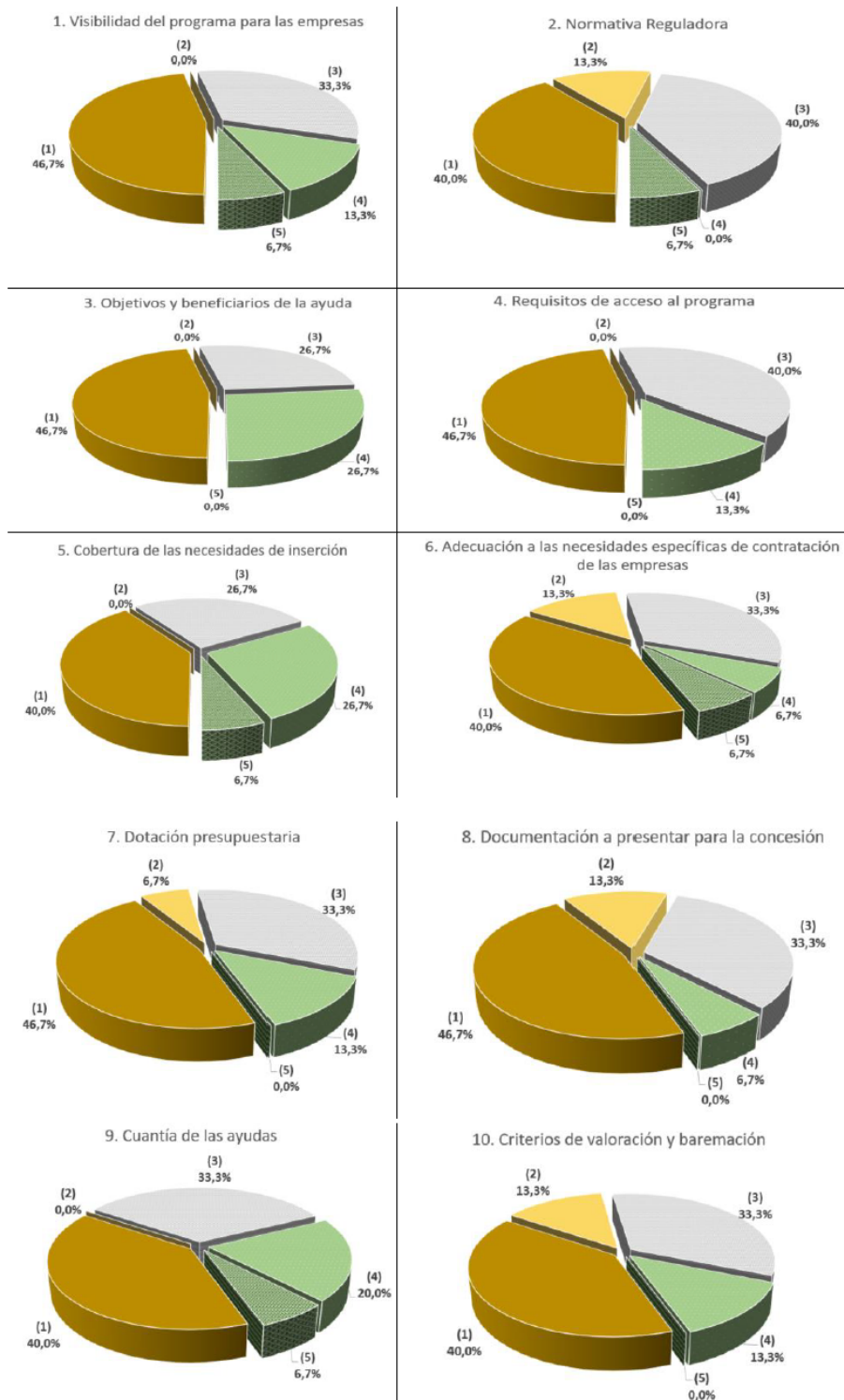
Tabla 43. Valoración de aspectos del programa INCENTIVATE

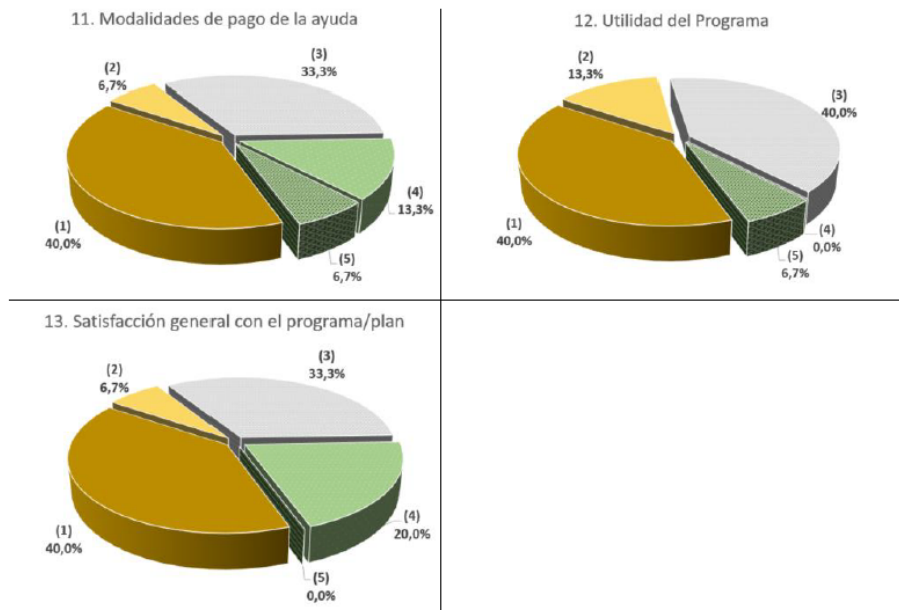
VALORACIÓN DE ASPECTOS DEL PROGRAMA INCENTÍVATE	VALORACIÓN				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Visibilidad del programa para las empresas	46,7%	0,0%	33,3%	13,3%	6,7%
2. Normativa Reguladora	40%	13,3%	40,0%	0%	6,7%
3. Objetivos y beneficiarios de la ayuda	46,7%	0%	26,7%	26,7%	0%
4. Requisitos de acceso al programa	46,7%	0%	40%	13,3%	0%
5. Cobertura de las necesidades de inserción	40%	0%	26,7%	26,7%	6,7%
6. Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas	40%	13,3%	33,3%	6,7%	6,7%
7. Dotación presupuestaria	46,7%	6,7%	33,3%	13,3%	0%
8. Documentación a presentar para la concesión	46,7%	13,3%	33,3%	6,7%	0%
9. Cuantía de las ayudas	40%	0%	33,3%	20%	6,7%
10. Criterios de valoración y baremación	40%	13,3%	33,3%	13,3%	0%
11. Modalidades de pago de la ayuda	40%	6,7%	33,3%	13,3%	6,7%
12. Utilidad del programa	40%	13,3%	40%	0%	6,7%
13. Satisfacción general con el programa/plan	40%	6,7%	33,3%	20%	0%

(1=Nada Adecuado; 5=Muy Adecuado)

Fuente: elaboración propia

Gráfico 67. Porcentaje de valoración de aspectos del programa INCENTIVATE





Fuente: elaboración propia

En el caso del programa incentívatelo los resultados ofrecen una imagen más negativa por parte de las empresas, de modo que todas las dimensiones evaluadas reciben la peor valoración (1) en porcentajes superiores al 40% de empresas que han contestado.

También se observa en la misma línea de respuestas de valoración del programa Certíficate una tendencia a posicionarse en la posición intermedia (3) por lo que aplica las consideraciones comentadas con anterioridad al respecto.

Dentro de esta tónica se observan algunos aspectos mejor valorados:

- ▶ **La cobertura de las necesidades de inserción de colectivos específicos** (más del 34% de las empresas lo valoran de forma adecuada o muy adecuada).
- ▶ **Objetivos y beneficiarios de la ayuda** (el 27% lo considera adecuado).
- ▶ **La cuantía económica de las ayudas para cada contratación** (el 27% de empresas la valoran como adecuada o muy adecuada).

Si bien también se observa que en todos estos factores de valoración un elevado nivel de polarización en las respuestas ya que también se mantienen valoraciones muy negativas en posiciones 1 y 2 de valoración en torno al 45% de las empresas consultadas.

En cuanto a los aspectos peor valorados destacan los siguientes:

- ▶ **Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas** (casi el 54% de las empresas lo valora como nada o poco adecuado).
- ▶ **Documentación a presentar para la tramitación de la ayuda** (el 60% de las empresas lo valora como nada o poco adecuado).
- ▶ **Visibilidad del programa, objetivos y beneficiarios y requisitos de acceso obtienen los mismos porcentajes de valoración muy negativa** (el 47% lo valoran nada adecuado).
- ▶ **Utilidad del programa** (con porcentajes superiores al 53% de valoración nada adecuada o poco adecuada).

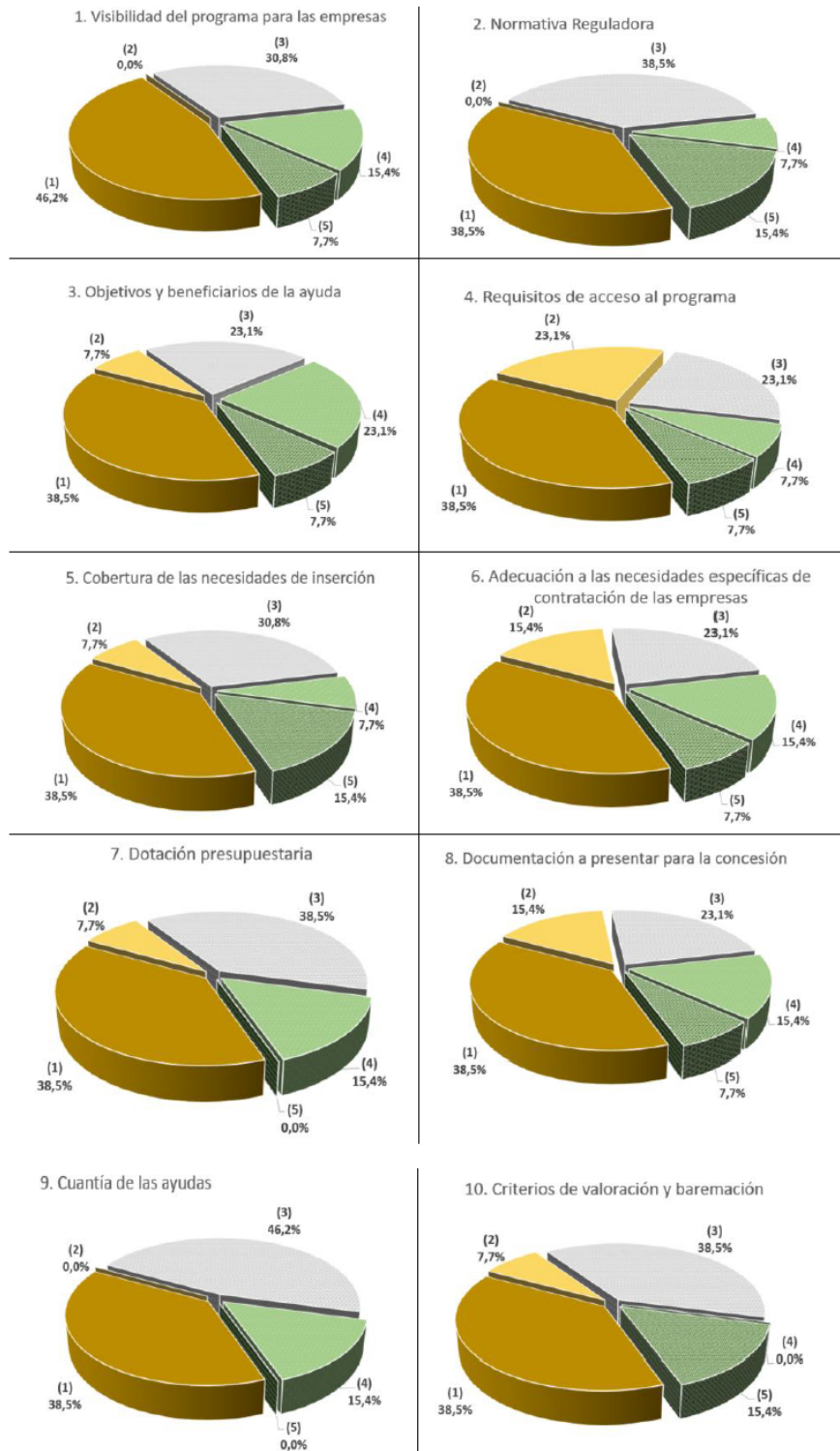
Tabla 44. Valoración de aspectos del programa RETORNO AL EMPLEO

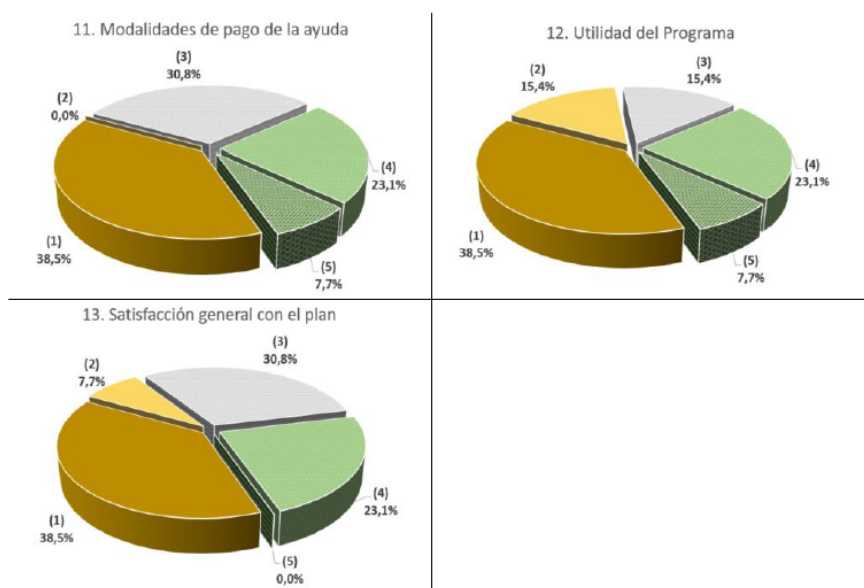
	VALORACIÓN				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Visibilidad del programa para las empresas	46,2%	0,0%	30,8%	15,4%	7,7%
2. Normativa Reguladora	38,5%	0,0%	38,5%	7,7%	15,4%
3. Objetivos y beneficiarios de la ayuda	38,5%	7,7%	23,1%	23,1%	7,7%
4. Requisitos de acceso al programa	38,5%	23,1%	23,1%	7,7%	7,7%
5. Cobertura de las necesidades de inserción	38,5%	7,7%	30,8%	7,7%	15,4%
6. Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas	38,5%	15,4%	23,1%	15,4%	7,7%
7. Dotación presupuestaria	38,5%	7,7%	38,5%	15,4%	0,0%
8. Documentación a presentar para la concesión	38,5%	15,4%	23,1%	15,4%	7,7%
9. Cuantía de las ayudas	38,5%	0,0%	46,2%	15,4%	0,0%
10. Criterios de valoración y baremación	38,5%	7,7%	38,5%	0,0%	15,4%
11. Modalidades de pago de la ayuda	38,5%	0,0%	30,8%	23,1%	7,7%
12. Utilidad del programa	38,5%	15,4%	15,4%	23,1%	7,7%
13. Satisfacción general con el programa/plan	38,5%	7,7%	30,8%	23,1%	0,0%

(1=Nada Adecuado; 5=Muy Adecuado)

Fuente: elaboración propia

Gráfico 68. Porcentaje de valoración de aspectos del programa RETORNO AL EMPLEO





Fuente: elaboración propia

En el programa de RETORNO AL EMPLEO se mantienen las tendencias apuntadas en los otros dos programas en cuanto a una mayoritaria valoración negativa de todos los ítems (con respuesta de 1 en casi el 40% de las empresas que han contestado) y un porcentaje de respuesta (entre el 20 y 40%) en la posición intermedia o neutra (3).

Como único aspecto que podemos considerar positivo destacar los **objetivos y beneficiarios de la ayuda y la utilidad del programa** (casi el 31% de las empresas valoran adecuado o muy adecuado y un 23% mantienen una posición equidistante). Aunque los resultados están muy polarizados ya que reciben porcentajes muy altos de valoración negativa.

En cuanto a los aspectos peor valorados destacan los siguientes:

- ▶ **Visibilidad del programa** (46% de las empresas lo valoran como nada adecuada).
- ▶ **Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas** (más el 50% de las empresas lo valora como nada o poco adecuado).
- ▶ **Documentación a presentar para la tramitación de la ayuda** (más del 52% de las empresas lo valoran como poco o nada adecuado).
- ▶ **Utilidad del programa** (con porcentajes superiores al 52% de valoración nada adecuada o poco adecuada).
- ▶ **Satisfacción general con el programa** (46% de las empresas han realizado una valoración nada o poco adecuada).

6.1.4. Propuestas de medidas para la mejora de la utilidad, eficacia e impacto de los programas.

Finalmente, la encuesta realizada ha permitido recabar la valoración de las empresas consultadas respecto a una serie de medidas o propuesta para mejorar la utilización de los programas de incentivos a la contratación por parte de las empresas y ayudar a promover la eficacia e impacto de este tipo de instrumentos en la generación de empleo y apoyo a la inserción de colectivos de personas en desempleo con necesidades específicas.

(Escala de 1 a 5, siendo 1 = Nada de acuerdo y 5 = Completamente de acuerdo).

Propuesta 1: "Sería conveniente abordar una evaluación de necesidades del mercado laboral canario y de las dificultades y necesidades de contratación de las empresas".

Tabla 45. Valoración de la Propuesta 1. Total Canarias

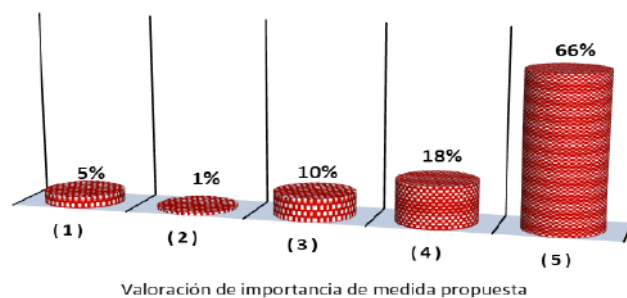
VALORACIÓN PROPUESTA 1	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
(1)	2	6	8	4,73%
(2)	1	1	2	1,18%
(3)	11	7	18	10,65%
(4)	15	15	30	17,75%
(5)	65	46	111	65,68%
TOTAL	94	75	169	100,00%

Fuente: elaboración propia

En términos generales cabe decir que todas las propuestas planteadas han recibido un nivel de valoración muy elevado y no respuestas neutras o moderadas lo que refuerza el interés del tejido empresarial canario por mejorar el desarrollo de este tipo de programas.

Gráfico 69. Porcentaje de valoración de la Propuesta 1

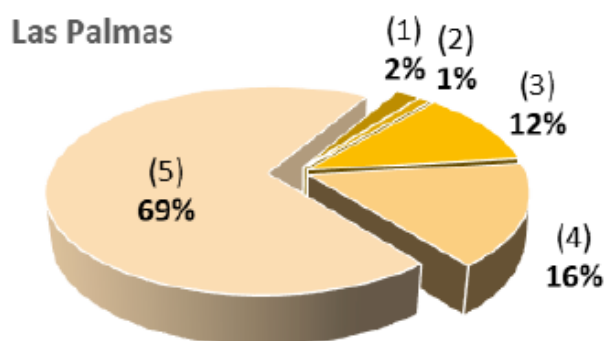
Propuesta 1: "Sería conveniente una Evaluación de necesidades del mercado laboral y de las dificultades y necesidades de contratación de las empresas".



Fuente: elaboración propia

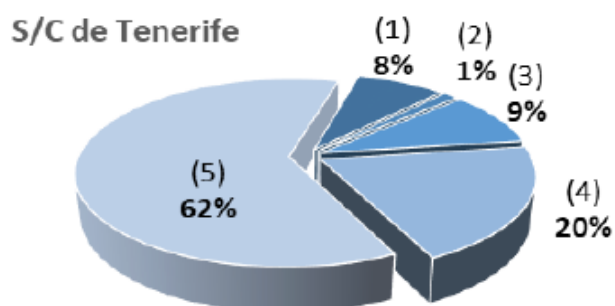
El 84% de las empresas consultadas está muy de acuerdo (18%) o completamente de acuerdo (casi el 66%) en que sería conveniente abordar una evaluación de necesidades del mercado laboral canario y de las dificultades y necesidades de contratación de las empresas con vistas a diseñar futuros programas de incentivos a la contratación.

Gráfico 70. Porcentaje de valoración de la Propuesta 1. Provincia de Las Palmas



Fuente: elaboración propia

Gráfico 71. Porcentaje de valoración de la Propuesta 1. Provincia de S/C de Tenerife



Fuente: elaboración propia

Propuesta 2: “Debería realizarse una evaluación previa de la eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación ofertados y diseñar las que se consideren más adecuadas para la situación de la economía canaria y sus singularidades”.

Tabla 46. Valoración de la Propuesta 2. Total Canarias

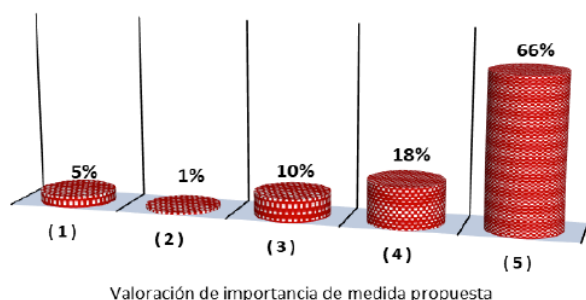
VALORACIÓN PROPUESTA 2	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
(1)	3	5	8	4,73%
(2)	-	1	1	0,59%
(3)	13	5	18	10,65%
(4)	14	17	31	18,34%
(5)	64	47	111	65,68%
TOTAL	94	75	169	100,00%

Fuente: elaboración propia

En porcentajes similares que, en la propuesta anterior, más del 80% de las empresas (muy de acuerdo 18% y completamente de acuerdo 66%) consideran que debería realizarse una evaluación previa de la eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación ofertados y diseñar las que se consideren más adecuadas para la situación de la economía canaria y sus singularidades.

Gráfico 72. Porcentaje de valoración de la Propuesta 2

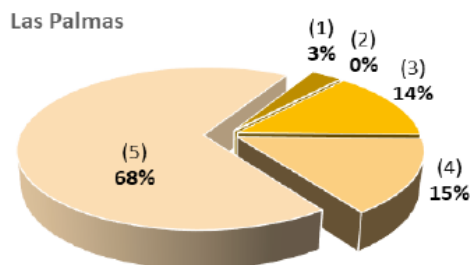
Propuesta 2: "Debería realizarse una evaluación previa de la eficacia e impacto de los programas y diseñar los más adecuados para la economía canaria".



Fuente: elaboración propia

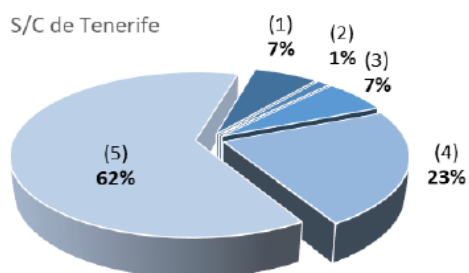
Lo que evidencia la necesidad de ajustar estos programas a parámetros de mayor especificidad y adecuación a las necesidades concretas a nivel sectorial (atendiendo a tipo de actividad, tamaños de empresa, etc.) y territorial (insularidad) lo que se espera mejore la receptividad y confianza empresarial en este tipo de instrumentos y en consecuencia los resultados en la creación de empleo, mejora del empleo e impacto en la inserción de colectivos específicos objetivo de estos programas.

Gráfico 73. Porcentaje de valoración de la Propuesta 2. Provincia de Las Palmas



Fuente: elaboración propia

Gráfico 74. Porcentaje de valoración de la Propuesta 2. Provincia de S/C de Tenerife



Fuente: elaboración propia

Desde el punto de vista insular no se aprecian apenas diferencias en las valoraciones obtenidas lo que incide en la percepción homogénea que se comparte en el tejido empresarial canario en relación con estas medidas.

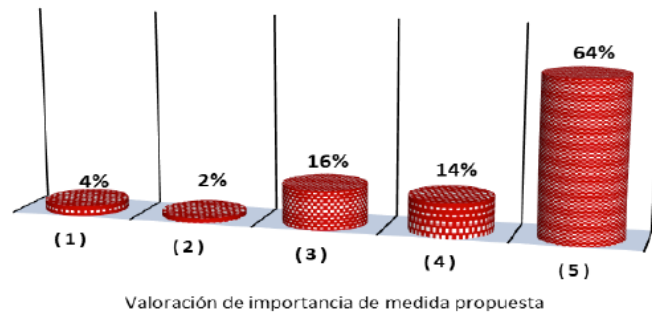
Propuesta 3: “Tener en cuenta criterios de racionalidad, equidad y simplificación en la tramitación y gestión de los programas”.

Tabla 47. Valoración de la Propuesta 3. Total Canarias

VALORACIÓN PROPUESTA 3	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
(1)	2	5	7	4,14%
(2)	2	1	3	1,78%
(3)	15	12	27	15,98%
(4)	13	11	24	14,20%
(5)	62	46	108	63,91%
TOTAL	94	75	169	100,00%

Fuente: elaboración propia

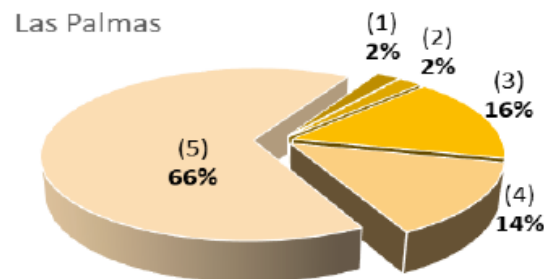
Gráfico 75. Porcentaje de valoración de la Propuesta 3



Fuente: elaboración propia

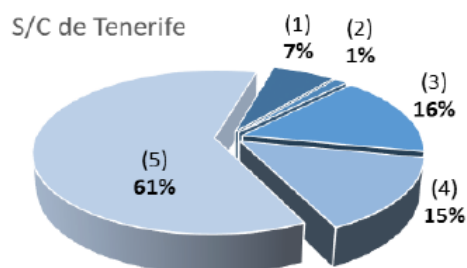
También las empresas atribuyen una gran importancia a los aspectos de gestión de los programas en cuanto a los criterios de simplificación de los tramites, equidad y racionalidad en la valoración y concesiones de las ayudas entre las posibles acciones para desarrollar el diseño de los programas de incentivos a la contratación, los resultados son muy similares, además, en las empresas de la provincia de las Palmas y de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Gráfico 76. Porcentaje de valoración de la Propuesta 3. Provincia de Las Palmas



Fuente: elaboración propia

Gráfico 77. Porcentaje de valoración de la Propuesta 3. Provincia de S/C de Tenerife



Fuente: elaboración propia

Propuesta 4: "Que las modalidades y tipos de incentivos (bonificaciones, cuantías fijas, etc.) deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas (acciones de orientación y formación) y pasivas (prestaciones) del mercado de trabajo."

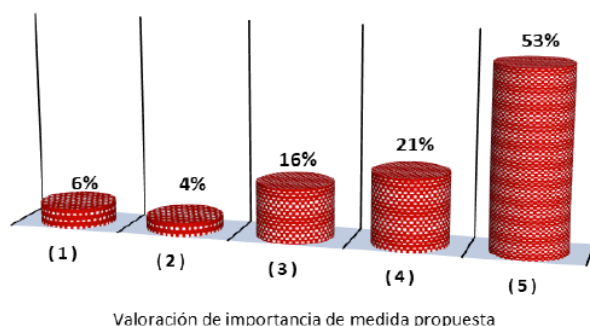
Tabla 48. Valoración de la Propuesta 4. Total Canarias

VALORACIÓN PROPUESTA 4	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
(1)	4	5	9	5,33%
(2)	5	2	7	4,14%
(3)	15	12	27	15,98%
(4)	20	16	36	21,30%
(5)	50	40	90	53,25%
TOTAL	94	75	169	100,00%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 78. Porcentaje de valoración de la Propuesta 4

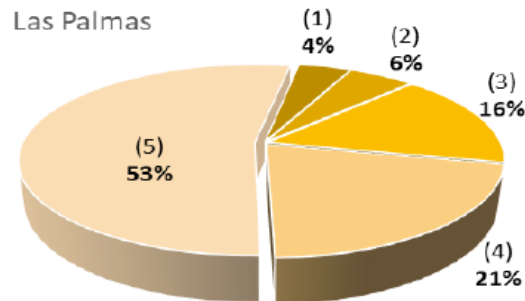
Propuesta 4: "Las modalidades y tipos de incentivos deben aplicarse de de forma integrada junto a otras políticas de empleo activas y pasivas"



Fuente: elaboración propia

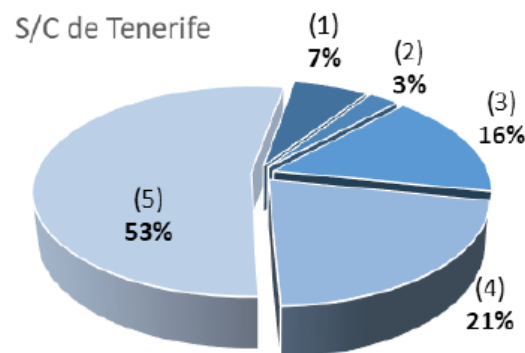
Las empresas consultadas y, en este caso, con respuestas prácticamente simétricas a nivel insular apuntan también la importancia de que las modalidades y tipos de incentivos (bonificaciones, cuantías fijas, etc.) **deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas (acciones de orientación y formación) y pasivas (prestaciones) del mercado de trabajo**, proposición que recibe una valoración de un elevado nivel de acuerdo en más del 73% de empresas encuestadas que están muy de acuerdo y completamente de acuerdo y que asciende a las del 90% si sumamos las empresas que están de acuerdo en que se realice un diseño de estas medidas coherente e integrado con otras políticas activas de empleo lo que reforzara el éxito conjunto de las PAE.

Gráfico 79. Porcentaje de valoración de la Propuesta 4. Provincia de Las Palmas



Fuente: elaboración propia

Gráfico 80. Porcentaje de valoración de la Propuesta 4. Provincia de S/C de Tenerife



Fuente: elaboración propia

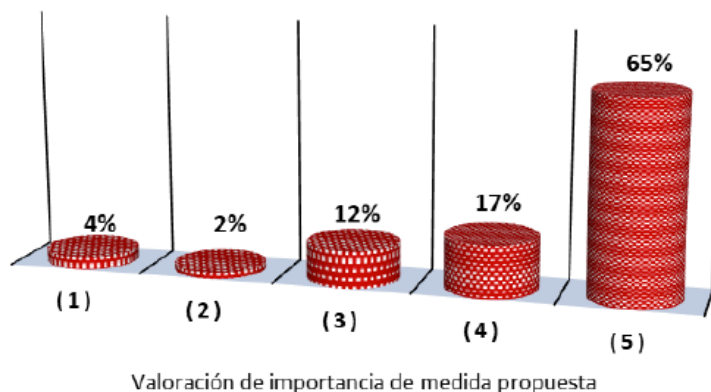
Propuesta 5: “Que las modalidades y tipos de incentivos (bonificaciones, cuantías fijas, etc.) deberían diseñarse y aplicarse de manera diferenciada y adaptada a las necesidades de los sectores y según tamaños de empresas”.

Tabla 49. Valoración de la Propuesta 5. Total Canarias

VALORACIÓN PROPUESTA 5	LAS PALMAS	S/C DE TENERIFE	TOTAL, CANARIAS	%
(1)	3	4	7	4,14%
(2)	3	1	4	2,37%
(3)	14	7	21	12,43%
(4)	12	16	28	16,57%
(5)	62	47	109	64,50%
TOTAL	94	75	169	100,00%

Fuente: elaboración propia

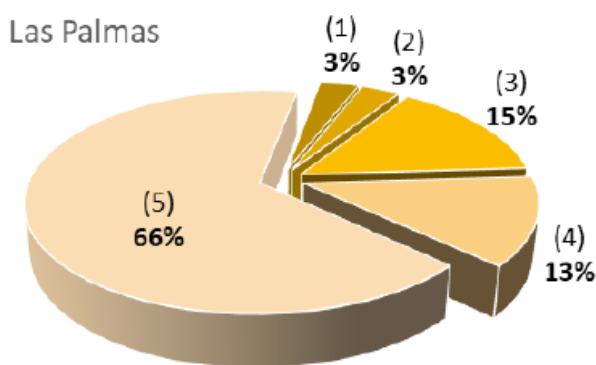
Gráfico 81. Porcentaje de valoración de la Propuesta 5



Fuente: elaboración propia

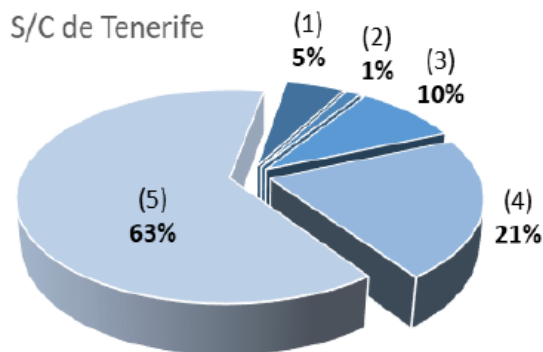
Finalmente las empresas encuestadas en su inmensa mayoría están de acuerdo en que las modalidades y tipos de incentivos (bonificaciones, cuantías fijas, etc.) **deberían diseñarse y aplicarse de manera diferenciada y adaptada a las necesidades de los sectores y según tamaños de empresas, lo que incide nuevamente en la idea de la adaptación, focalización y singularización** de los programas de incentivos a la contratación de acuerdo a las especificidades de la coyuntura económica (de crecimiento, mantenimiento o decrecimiento del empleo) a nivel regional y en, particular, en su adecuación específica según la dinámica del mercado laboral en cada ámbito; geográfico, sectores, ocupaciones, etc., como factor relevante para modelizar el diseño de estos programas y garantizar en gran medida su mayor eficacia e impacto en el empleo.

Gráfico 82. Porcentaje de valoración de la Propuesta 5. Provincia de Las Palmas



Fuente: elaboración propia

Gráfico 83. Porcentaje de valoración de la Propuesta 5. Provincia de S/C de Tenerife



Fuente: elaboración propia

INFORMACIÓN OBTENIDA ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

En la investigación cualitativa las empresas entrevistadas han incidido en los argumentos e ideas que deben considerarse en la formulación de las propuestas para mejorar el uso y resultados de los programas de incentivos a la contratación en los aspectos de diseño, gestión y evaluación de los programas.

Modificaciones en el diseño de los programas:

- ▶ Que se valore la posibilidad de incorporar en los programas modalidades de bonificaciones además de subvención como mecanismos de incentivo a la contratación.
- ▶ Mejorar las acciones de comunicación con las empresas y detección de necesidades para que la administración laboral conozca más de cerca la realidad del mercado de trabajo y la empresa en cada sector, lo que permitirá adecuar los programas a las necesidades reales.
- ▶ Modificar el diseño de los programas para ampliar y diversificar las modalidades de contratación que puedan acogerse a las ayudas.
- ▶ Mayor flexibilidad para poder acogerse a las ayudas en cuanto al tiempo mínimo de contratación para facilitar un mayor acceso de las empresas, que podrá a posteriori ayudar mejor a consolidar la estabilidad del empleo de colectivos desfavorecidos y aunar esfuerzos entre las empresas y la administración.
- ▶ Que se minimice la burocracia y la carga administrativa y se agilicen al máximo los plazos en los trámites de gestión de los programas para que este aspecto no disuada a las empresas de acceder a los programas ni las deje fuera en el proceso de tramitación y concesión.

Acciones de comunicación y divulgación

- ▶ Potenciar las acciones de comunicación y divulgación a las empresas, asesorías y gestorías, colegios profesionales, agencias de colocación, etc.
- ▶ Vincular la misión y objetivos de los programas a mejorar la competitividad de las empresas, dar respuesta a sus necesidades de contratación y promover la cultura de responsabilidad social de las empresas.
- ▶ Desarrollar un servicio de asesoramiento personalizado on line, telefónico, etc. a las empresas para facilitar información, resolver dudas y ayudar en la tramitación de las ayudas.

6.2. Análisis y valoración de otros agentes del mercado laboral

En este apartado se presenta la sistematización de las principales ideas, reflexiones y aportaciones que han argumentado los diferentes actores consultados que han participado en la fase cualitativa de entrevistas para ampliar y contrastar la visión de las empresas con otras visiones implicadas en la dinamización del mercado laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo.

6.2.1. Valoración de la administración

A. Percepción y visión de la función de los programas de incentivos a la contratación

En general, las administraciones a nivel regional, provincial y local consultadas valoran positivamente que existan incentivos a la contratación. Consideran que es un instrumento adecuado dentro de las políticas de fomento de empleo que se debe potenciar y que responden a dos objetivos: incrementar la empleabilidad de determinados colectivos que tienen un acceso más restringido al mercado laboral (jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración etc.) y fomentar la estabilidad de los trabajadores en el empleo.

Consideran que los programas de incentivos a la contratación sí se adaptan a lo que necesitan las personas demandantes de empleo para impulsar su contratación, sobre todo en el caso de los colectivos más vulnerables. Por tanto, se da respuesta a las necesidades del mercado laboral. Además, con este tipo de incentivos, las empresas conocen y ponen en valor lo que supone tener un certificado de profesionalidad que aporta una cualificación significativa para el empleo.

“Los Programas de incentivos pretenden ser muy flexibles y adaptarse a las necesidades de las empresas y Pymes y en este sentido son un mecanismo idóneo y que debería ser más acorde a las necesidades de las empresas”.

Representante de la administración

“Las principales ventajas de estos programas reside en la flexibilidad que permite, las pocas demandas de documentación a las empresas, agilidad, ya que todo se hace por sede electrónica y lo demás se comprueba por el SCE. No tiene que aportar ninguna acreditación del uso de la subvención, sino que se comprueba por la vida laboral que el periodo de contratación se cumpla, esa es la diferencia de los incentivos a la contratación con otros mecanismos como una subvención de capital o las bonificaciones de cuotas”.

Representante de la administración

“Son convocatorias abiertas pero sujetas a 4 plazos correspondientes a los periodos trimestrales, pero para superar la estacionalidad del empleo las Pymes que solicitan en abril y se resuelve en julio en ese momento puede realizar la contratación o si no tienen previsión puede renunciar a la ayuda. Es un modelo tipo “reserva de hoteles” que creemos que debe ayudar a potenciar su aplicación para que las empresas no se vean obligadas a contratar si no lo necesitan en el momento de la resolución, es una idea muy importante y que no siempre es conocida por muchas empresas”.

Representante de la administración

“Partimos de la base que están afrontando colectivos de difícil inserción... y creemos que los tres programas si responden a las necesidades y que dan la clave con las necesidades de los colectivos clave. En general si da respuesta a los objetivos que tienen estos programas”.

Representante de la administración

“Se está ayudando a que las empresas conozcan los Certificados de y su valor de profesionalidad que puedan aportar a las empresas, así como a romper estereotipos en cuanto a los prejuicios de contratación de parados de larga duración, mayores de 45 años, etc.”

Representante de la administración

B. Valoración del nivel de conocimiento y utilización por parte de las empresas de los programas de incentivos a la contratación

Desde la perspectiva de las administraciones que participan en las políticas activas de empleo se considera que las empresas y en particular las Pymes no conocen bien estas ayudas, y muchas veces los trámites laborales los realizan las asesorías, por lo que la información es escasa y deficiente.

“Las empresas tienen interés, sobre todo las Pymes, pero no conocen mucho los incentivos. Quienes los conocen son los asesores laborales de las empresas”.

Representante de la administración

“Con suerte a las empresas les suena... pero no conocen bien estos programas y quizás ese desconocimiento se debe a que en muchos casos la gestión de la contratación la tiene externalizada con gestorías y demás... esto es muy frecuente... y desde los organismos públicos de apoyo al empleo deben realizar una labor específica de difusión a las empresas”.

Representante de la administración

“Muchas empresas tienen una idea equivocada de los incentivos a la contratación ya que piensan que, en caso de solicitar la subvención, en el caso que la persona no pase el periodo de prueba, en-

tienden que tienen que devolver la subvención, lo cual es una desinformación, ya que la realidad es que no se pierde si se realiza una nueva contratación”

Representante de la administración

“Una pyme muchas veces no sabe cuándo va a poder contratar, permitimos que realice una reserva para la disposición de la ayuda y que pueda hacerla efectiva; no se ha entendido bien el mecanismo de compromiso de contratación que permite realizar una reserva de la ayuda y en el momento de la resolución poder decidir si la utiliza o renuncia y esta desinformación lleva a muchas empresas a desistir de presentar solicitudes”.

Representante de la administración

C. Motivos por los que las empresas no utilizan de forma adecuada estas ayudas

Como aspectos negativos o barreras para un mayor y mejor uso de estos programas señalan la falta de coordinación adecuada entre la administración, organizaciones y empresas, el déficit de información y difusión y la escasez de recursos humanos y técnicos para una mejor gestión de los programas.

“Hay tres problemas clave que limitan la capacidad de estos programas:

- Trabajar desde la administración un poco solos sin una conexión más eficaz con las empresas.*
- Déficit de información y difusión si tuviéramos fuerza de ventas se podría incrementar en mucho la ejecución de los programas.*
- La insuficiente dotación de recursos para la prospección, difusión y apoyo en la gestión de las ayudas”*

Representante de la administración

D. Motivos por los que consideran que las empresas utilizan estas ayudas

Las administraciones e instituciones consultadas apuntan las siguientes ideas y relación a los motivos por los que consideran que las empresas utilizan estos incentivos a la contratación:

Adecuación de los programas a las necesidades de producción y contratación.

“Las empresas contratan si tienen necesidad y en muchos casos si se crean nuevos puestos de trabajo”.

Representante de la administración

Crean que las empresas que sí utilizan los incentivos a la contratación son porque pueden compatibilizar necesidades de contratación con una reducción de sus costes.

“A las empresas les permite testar personas que pueden tener una cualificación adecuada y además aprovechar una ayuda a nivel de costes”.

Representante de la administración

“Las empresas constatan si lo necesitan por su dinámica y necesidades de actividad, pero es verdad que es un estímulo sobre todo para consolidar contratos temporales en indefinidos”.

Representante de la administración

“La valoración es positiva porque de cara a las empresas y, sobre todo, las pymes que tengan un incentivo les permiten aliviar sus cargas laborales que para una pyme es importante y, por otra, de cara a los colectivos con dificultades de inserción supone un apoyo para su acceso al empleo”

Representante de la administración

Especialización de los perfiles profesionales objetivo (vinculados a Certificados de Profesionalidad).

“CERTIFICATE es un programa que tira menos...pero si es muy valorado que ya requiere un certificado de Profesionalidad y, por tanto, una cualificación profesional... Este programa se ha dirigido bastante para cubrir puestos de perfil técnico de instaladores de red en empresas de instalación para el sector de telecomunicaciones, temas de seguridad etc., lo que está ayudando a mejorar la imagen y valor profesional de los Certificados de profesionalidad entre las empresas”.

Representante de la administración

E. Caracterización del perfil utilización de los programas de incentivos a la contratación

Perfil empresas por sectores y tamaño empresarial

En cuanto a la caracterización de la utilización de los programas no tienen información precisa y actualizada, pero por su experiencia los sectores que de forma predominante están utilizando los incentivos a la contratación son el sector Servicios: Comercio, otros servicios y Hostelería y Turismo, en menor medida. En el sector de telecomunicaciones se observa una incidencia importante en empresas de instalación de redes, fibra óptica, etc.

“A nivel sectorial, del sector primario es del que menos solicitudes se reciben, prácticamente residual, de los sectores que más se reciben solicitudes son comercio, vigilancia, educación, centros especializados de información y luego hay alguna industria de empresas de instalaciones de redes, etc.”

Representante de la administración

Con relación al tamaño de empresas existe un mayor uso por parte de las grandes empresas respecto a las pymes que adolecen en muchos casos de los recursos de información y asesoramiento en materia de planificación de políticas de RR.HH.

“Las empresas grandes son las más activas a la hora de buscar y utilizar subvenciones, utilizándolas para contratar personal para puestos básicos. A las pymes les cuesta más acceder a información y recursos de apoyo, aunque la verdad es que las necesitarían más, mientras que las grandes empresas las necesitan menos, pero están más acostumbradas a aprovechar recursos externos”.

Representante de la administración

Nivel de utilización por tipo de programas de incentivos a la contratación

La percepción de las administraciones se fundamenta en la información que tienen, en particular, en el ámbito de la administración responsable de los datos disponibles que apuntan que el programa que más se utiliza es RETORNO AL EMPLEO y en, segundo lugar, el programa CERTIFICATE y a mucha distancia el Programa de INCENTIVATE

“RETORNO AL EMPLEO es el más utilizado por las empresas es un poco más amplio te permite contratar a parados de larga duración mayores de 45 años que es el colectivo más amplio en la población desempleada...además es el más flexible en cuanto a contratación”.

Representante de la administración

Creer que RETORNO AL EMPLEO es el más utilizado. Además, en su caso, el mayor volumen de ofertas de empleo que se gestionan pertenece al sector de la hostelería. Siendo así, en este caso, los incentivos se utilizan para la contratación de puestos que necesitan una menor cualificación.

“Por nuestra información es la subvención del programa de RETORNO AL EMPLEO es el que más nos solicitan información”

Representante de la administración

A nivel provincial, se apunta que la provincia que más incentivos solicita es la provincia de Las Palmas.

Perfiles profesionales y ocupaciones más utilizadas en los incentivos a la contratación

Desde la perspectiva de la administración se considera que los incentivos se utilizan en mayor medida para cubrir puestos de baja cualificación, excepto CERTIFICATE, ya que se entiende que esas personas han adquirido una cualificación determinada.

“RETORNO AL EMPLEO es el que más funciona y suele ser para perfiles de cualificación más bajos a nivel académico”.

Entrevistas administración regional

La mayoría de los puestos requieren un nivel académico de Bachillerato y Educación Secundaria Obligatoria.

F. Valoración de los procesos de diseño de los programas de incentivos a la contratación

En relación al proceso de diseño de los programas de incentivos desde los departamentos de la administración local y provincial entienden que en general se ajustan a las normativas de aplicación y que en su opinión, es necesaria una escucha activa de los actores públicos y privados que intervienen en la dinamización del mercado laboral por parte de la autoridad laboral para mejorar el proceso de diseño y desarrollo de estos programas, siendo los agentes sociales parte fundamental en el proceso aportando información sobre los perfiles más demandados, el estado del mercado de trabajo, etc.

“No tenemos una información sobre el proceso que sigue la autoridad laboral para diseñar y desarrollar estos programas”.

Representante de la administración

“Consideramos que sería importante contar con la opinión y experiencia sobre el terreno de las administraciones públicas y privadas que trabajan en la creación de empleo”.

Representante de la administración

Si consideran necesaria una mayor coordinación y retroalimentación entre empresas, organizaciones empresariales, sindicales y administración para diseñar y reformular de manera óptima este tipo de programas y en último término mejorar su eficacia y eficiencia.

“Si hubiera un liderazgo, se pusieran de acuerdo y una retroalimentación más adecuada entre las partes se podría mejorar el diseño de estos programas, lo único que nos da información es el ensayo –error, son las necesidades de las empresas, pero esta parte cojea...”.

Representante de la administración

“Desde la administración a la hora de diseñar las bases se cuenta con las organizaciones empresariales y sindicales pero en un nivel muy formal... también intentamos contar con los asesores, expertos en la redacción de las convocatorias anuales en las que se trata de mejorar aspectos de las bases reguladoras, pero es cierto que para diseñar unas buenas bases y unos programas efectivos, más para estos programas, sería esencial contar en mayor medida con la información y opinión de los empleadores, las empresas, los trabajadores...”.

Representante de la administración

“Las empresas nos dicen que me encantaría contratar pero que tienen miedo a realizar la inversión en la contratación y que luego por alguna cuestión administrativa no se admita la ayuda o, posteriormente, se solicite devolución y esto frena su utilización en muchos casos... pues desde la administración debemos realizar el esfuerzo de incorporar estas demandas y realizar los cambios oportunos”.

Representante de la administración

En cuanto a los aspectos de gestión y tramitación, desde la administración se considera que los trámites son bastante sencillos, ya que la documentación a presentar es escasa y de forma telemática, si bien como aspecto negativo se reconoce que el proceso de tramitación, evaluación de documentación, requerimientos y aprobación y publicación de resoluciones es excesivamente largo, ya que puede llegar a 5 meses, lo que resta agilidad efectiva a un instrumento de apoyo a la creación de empleo que en su diseño se pretende que sea ágil y sencillo para responder a las necesidades de las empresas.

“En cuanto a documentación a aportar por la empresa realmente solo se pide que aporte informe de plantilla media con el fin de comprobar que se produce creación de empleo neto y no sustitución de otros empleos con estos incentivos a la contratación, todo lo demás se coteja con cruce de datos desde el SCE”.

Representante de la administración

“Pero el proceso administrativo y burocrático es cierto que es excesivamente largo y farragoso: la primera convocatoria tenía 8 periodos, por 3 programas, 24 procesos de resolución que, a su vez,

Llevar procesos de requerimientos y nuevas resoluciones... lo que supone más 56 publicaciones... en las siguientes programaciones hemos reducido a 4 periodos, pero aun así el proceso es muy lento y esto es uno de los talones de Aquiles de estos programas y que limitan su efectividad”.

Representante de la administración

“Se nos caen muchas concesiones de solicitudes porque el sistema no es ágil y porque no podemos resolver a tiempo muchas consultas o dudas que pueden tener las empresas...si tuviéramos un sistema adecuado de gestión de consultas se incrementaría la eficacia del programa. Ha habido periodos que no se ha concedido la mitad de las solicitudes por estas cuestiones”.

Representante de la administración

“Es cierto que la concurrencia competitiva implica un cierto tiempo de tramitación ya que las solicitudes que se presentan de forma presencial en cualquier oficina de empleo llevan a menos 6 días para su tramitación e incorporación a la aplicación de gestión de las solicitudes y, por otra parte, cuando se supere el límite presupuestario ya se requiere baremar y ya entran otras valoraciones; también el procedimiento lleva apartado plazos de requerimientos y nuevas resoluciones que conllevan un alargamiento de los plazos”.

Representante de la administración

“En abril de 2020 saldrá la nueva convocatoria anual hasta abril de 2021, si bien después habrá que modificar las bases reguladoras...”

Representante de la administración

G. Valoración de los procesos de tramitación y gestión de los programas de incentivos a la contratación

En cuanto a la valoración de los aspectos de gestión y tramitación de los programas: la burocracia es lo que más puede echar atrás a las empresas a la hora de solicitar los incentivos/subvenciones. Además de esto, la falta de información y los requisitos que se piden (tiempo de contrato, etc.).

“Al final la clave está en tratar de simplificar la información relativas a requisitos y procedimiento de tramitación... una campaña adecuada a la información que precisan las empresas sería muy útil para una mayor utilización”.

Representante de la administración

“Se comunican y se realizan acciones de difusión, pero la realidad es que en muchos casos la información no llega a las empresas”

Representante de la administración

Importancia clave de los recursos tecnológicos para optimizar los procesos de gestión, concesión y seguimiento de los programas de incentivos a la contratación

“Yo creo que la clave más que en lo contenido y requisitos de las convocatorias y de los programas está en la tecnología... yo quiero un sistema ágil, efectivo, cómodo y seguro que facilite a la empresa el alta y la baja, la tramitación de la solicitud, que no demande demasiado tiempo...y tengo que ser ágil si yo quiero contratar tenemos que agilizar el proceso...cuál es la misión y visión que debe

tener la administración facilitar la contratación y no poner ningún tipo de trabas y la realidad es que somos lentos en la respuesta porque podemos tardar entre 3 y 5 meses en resolver. (...) sí tus pones en marcha una política hay que dotarla de los medios y es mejor no ponerla”.

Representante de la administración

“No es una cuestión solo de recursos económicos sino sobre todo de medios tanto técnicos, tecnológicos y materiales: si el funcionamiento telemático fuera más integral y completo para las asesorías, gestorías y las grandes empresas que son los principales operadores de las ayudas sería mucho más fácil y optimo...”

Representante de la administración

H. Evaluación de eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación

En general las administraciones con responsabilidad en la gestión de las políticas activas de empleo reconocen que no se realiza un proceso de evaluación de la calidad, procesos y resultados de los programas de incentivos a la contratación en parte por falta de recursos técnicos y temporales.

“No se realiza un proceso de evaluación de calidad, proceso y resultados de los programas durante su desarrollo y escasamente a posteriori, ya que no se dispone de los medios y recursos para realizar estos procesos... si lo hacemos de forma más o menos artesanal e intuitiva es a posteriori... ahora estamos valorando datos de resultados de 2017...”.

Representante de la administración

“Nosotros no recibimos información de la ejecución y resultados de estos programas, no sabemos qué impacto tienen en la creación de empleo, en que sectores o perfiles de desempleados y no sé si desde la administración responsable se realiza esta evaluación”.

Representante de la administración

“Nuestra percepción es que estos incentivos si tienen una incidencia positiva pero no disponemos de información actualizada y relevante de cómo está impactando en el mercado de trabajo estas medidas incentivadoras, incidiendo en cuanto a peso relativo en la generación de empleo en el mercado laboral... Nos falta la información cuantitativa...”

Representante de la administración

“Las empresas contratan si tienen necesidad y en muchos casos si se crean nuevos puestos de trabajo”.

Representante de la administración

“Pero el impacto de estas medidas es corto limitado... estamos hablando de 400 contratos lo suyo sería tener unos resultados de 4.000 contratos Si consideramos que el nivel de parados empleables en Canarias puede estar en 1.00000 personas ya supondría un impacto relevante de este tipo de programas de incentivos...”

Representante de la administración

“La alta temporalidad y estacionalidad del mercado laboral de algunos de los sectores más importantes de la economía canaria como el comercio, la hostelería y turismo y otros servicios que dependen de esos sectores también incide tampoco ayuda a favorecer un impacto más relevante en la creación de empleo ya que muchas empresas realizan contrataciones por periodos inferiores a los 6 meses que se exigen para beneficiarse de estas ayudas”.

Representante de la administración

I. Propuestas para mejorar el uso de los programas

Propuestas relacionadas con el proceso de diseño

“Hay que cambiar la filosofía de funcionamiento: reuniones de trabajo con las asesorías que son las que llevan estos trámites con las empresas para resolver los problemas y agilizar”.

Representante de la administración

- ▶ Realizar mesas de trabajo y reuniones conjuntas con los asesores, para promocionar los incentivos y mejorar el conocimiento de los trámites a realizar.
- ▶ Incluir la figura de prospectores, que den a conocer y sensibilicen a las empresas en el uso de estas medidas.
- ▶ Que participen más los agentes sociales y empresas en los procesos de detección de necesidades y diseño de los programas.
- ▶ Simplificar los procedimientos de solicitud al máximo y dar mayores facilidades a nivel burocrático.
- ▶ Adaptarse a las necesidades reales del mercado laboral.
- ▶ Que se modifique el tiempo mínimo de contratación solicitado, por la alta temporalidad que existe actualmente en el mercado de trabajo.

Propuestas relacionadas con la mejora de los recursos técnicos, humanos y tecnológicos.

- ▶ Mejorar los recursos técnicos y tecnológicos para facilitar el mejor acceso de las empresas.

“Gran parte de los problemas en la gestión y agilidad se solventarían con una mejora a nivel procedimental y sobre todo tecnológico mejorando las funcionalidades de la sede digital para integrar consultas, tramites y, por tanto, optimizando el proceso que solo en la fase de reconocimiento y valoración que se realiza de manera artesanal”.

Representante de la administración

Dotar de más recursos de personal para apoyar los procesos de gestión.

“Hay muchas fórmulas para mejorar la eficacia de los programas, no solo informativas y de difusión, sino reuniones de trabajo con asesorías y empresas, sesiones de información, mailing, servicio de consultas on line, mejora de la sede electrónica, etc., que mejoraría mucho los resultados, reduciendo la mortalidad de un porcentaje importante de las solicitudes”.

Representante de la administración

Mejora de la evaluación

- ▶ Mejorar los programas de evaluación del impacto de estos programas (actualmente se está evaluando 2017).

Mejora de las acciones de difusión de información

- ▶ Acciones de publicidad destinada a las empresas, por sectores, a través de las asesorías, medios digitales, folletos, etc., con materiales muy pedagógicos.
- ▶ Formar a las empresas con jornadas sobre la gestión y solicitud de las ayudas.
- ▶ Realizar acciones de comunicación y divulgación para dar a conocer los incentivos.
- ▶ Intensificar acciones de sensibilización.

6.2.2. Valoración organizaciones empresariales

Por lo que se refiere a la perspectiva de los agentes sociales es necesario diferenciar la visión y discurso de las organizaciones empresariales y sindicales con relación a la legitimidad, eficacia y pertinencia de los incentivos a la contratación ya que responden a planteamientos netamente diferentes.

A. Concepción y valoración inicial de los programas de incentivos a la contratación

La visión y parecer de las organizaciones empresariales consultadas acerca de la función y situación de estos programas se puede resumir en las siguientes ideas clave:

- ▶ Creen que los incentivos son positivos y constituyen un instrumento útil para la creación de empleo pero que se deberían acompañar de otras medidas y programas: orientación, formación, intermediación, etc. no sólo pensando en la parte social (desempleados en riesgo de exclusión), sino también en las necesidades de contratación de las empresas.
- ▶ Las empresas no contratan más porque existan estos incentivos, sino que intentan cubrir sus necesidades de personal y, a posteriori, miran si existen incentivos por la contratación que puedan facilitar la cobertura del puesto, reducir el coste de contratación y ayudar a la inserción laboral de colectivos específicos.

“Las empresas no se animan a contratar por que existan incentivos a la contratación, sino que las empresas que ya tienen la decisión de contratar se benefician de estas ayudas”

Organización empresarial

“Son necesarios los incentivos a la contratación en cuanto que las personas que se benefician son colectivos que han perdido el vínculo laboral... En el caso del programa de incentívale y certificate es importante porque ayudan a personas que no tienen la experiencia suficiente facilitar su acceso al mercado laboral al acreditar que cuentan con la formación adecuada”.

Organización empresarial

“Al final entre dos personas que tienen el mismo perfil y le gustan las dos entonces se queda con la persona que puede beneficiarse del incentivo para la contratación... pero si no está claro que cumpla con los requisitos del puesto entonces lo que prima es la valía de la persona”.

Organización empresarial

“Independientemente que puedan acogerse a un incentivo a la contratación... la empresa va a tener en cuenta el perfil adecuado y no va a pensar los incentivos... este es el problema que desde el SCE el énfasis se pone en el perfil social de las personas... pero no se hace pensando en las necesidades de contratación de las empresas”.

Organización empresarial

B. Valoración del proceso de diseño y gestión de los programas de incentivos a la contratación

Las organizaciones empresariales entrevistadas consideran que estos programas responden sobre todo a las necesidades de acceso al empleo de colectivos con dificultades y en algunos casos con riesgo de exclusión social y no tanto a las necesidades y demandas de contratación de las empresas y sería necesario que se ajusten a las necesidades de empresas y colectivos destinatarios.

“El diseño de los programas parece que solo se hace atendiendo a las necesidades de los colectivos de difícil inserción, pero no tanto teniendo en cuenta las necesidades cambiantes de las empresa...”.

Organización empresarial

“Es importante acompañarlo con otras medidas de orientación, entrenamiento de competencias, formación para que sean más atractivos de cara a las empresas”.

Organización empresarial

Respecto a la calidad de diseño de las políticas y los programas de apoyo a la contratación se estima que es limitada e insuficiente en la medida en que, si bien a nivel formal y de los procesos de consulta a las organizaciones empresariales sobre las bases reguladoras y convocatorias se realiza de forma legal y preceptiva, sin embargo, no existe un proceso de participación activa de las organizaciones empresariales en cuanto a recabar necesidades de empleo, perfiles profesionales, ocupaciones, competencias más demandadas como tampoco a la hora de definir los criterios de acceso a los programas en cuanto a duración de los contratos, grupos de población objetivo, etc., por lo que en la práctica el proceso de diseño de los programas adolece de una adecuada participación e información de las necesidades sectoriales y territoriales.

“El diseño si parece adecuado desde un punto de vista institucional, formal y administrativamente hablando, pero esto no quiere decir que el proceso de formulación de las necesidades y diseño de los programas responda a la necesidades del mercado laboral y de los sectores”.

Organización empresarial

“Cuando se hacen políticas sociales se escuchan poco a las empresas...está muy desfasado la lógica de los programas y medidas de los servicios de empleo respecto de las necesidades y lógica de actuación de las empresas”

Organización empresarial

“En mi opinión, se escucha poco a las empresas, de cara a adaptar las ayudas a las necesidades reales del mercado de trabajo.

Organización empresarial

Las empresas y, en particular, las pymes delegan en gran medida la gestión de estas ayudas en las asesorías y gestorías que se encargan de estas actividades. Son las asesorías o gestorías laborales las que tienen la información y evalúan el interés y realizan las consultas pertinentes para saber si existen incentivos a la contratación que se pueda acoger las nuevas contrataciones.

“Las empresas no conocen bien los incentivos ni lo que supone tener, por ejemplo, un certificado de profesionalidad. Las que tienen el conocimiento son las asesorías. Esta es la principal barrera para su solicitud, pero también la burocracia, las empresas no tendrían que encargarse de ello en mi opinión o, por lo menos, se debería dar más facilidades en la tramitación de la documentación”.

Organización empresarial

“Respecto a los trámites administrativos no resulta un problema para las empresas ya que habitualmente se encargan las gestorías, agencias de colocación, asociaciones empresariales que dan apoyo a las empresas en estas tareas...”

Organización empresarial

“Las empresas no tienen ni idea de lo que es un Certificado de profesionalidad y del valor que puede aportar para las empresas”.

Organización empresarial

C. Caracterización uso en las empresas de los programas de incentivos a la contratación.

- ▶ En primer lugar, las organizaciones empresariales declaran que carecen de la información mínima para valorar el perfil de la contratación que se realiza al amparo de estos programas en cuanto a sectores, perfiles, ocupaciones más utilizadas, modalidades de contratación, etc. Pero a falta de información fiable estiman que la utilización de los programas de incentivos a la contratación por sectores o dentro de la empresa no se relaciona solo con las áreas o puestos a ocupar, sino con el tiempo de contratación.

En este sentido, entienden que hay sectores que están sometidos a factores de mayor estacionalidad o puestos que solo contratan por temporadas cortas, por lo tanto, serán muy poco proclives a utilizar estos incentivos ya que objetivamente no están en condiciones de cumplir con los periodos mínimos de contratación que se establecen.

- ▶ Por otra parte, argumentan que la experiencia, en general deficiente, que trasladan las empresas cuando acuden a las oficinas de empleo para captar posible candidatos/as para cubrir sus vacantes de puestos han creado una percepción negativa de las competencias y habilidades sociales y personales de las personas desempleadas que se remiten desde las oficinas de empleo, y esta experiencia condiciona a la hora de acudir a las ayudas a la contratación, lo que podría explicar en su caso que bajo su experiencia, quizás estos programas son más utilizados para puestos de menor cualificación.

“Puestos muy cualificados de nivel III o muy poco cualificados quedan fuera de muchos de los incentivos a la contratación...al igual que contratos por debajo de 6 meses de tiempo...no piensan en las empresas ni en las necesidades de formación y cualificación de los trabajadores...”

Organización empresarial

“El problema radica en la falta de cualificación y formación adecuada de las personas desempleadas y no potenciar incentivos a la contratación...sería mucho más importante potenciar la formación y cualificación en oficios y puestos que demandan las empresas y que tendrían un nivel de inserción caso garantizado”.

Organización empresarial

“Sería conveniente flexibilizar los requisitos de acceso a los incentivos en términos de tiempo”.

Organización empresarial

D. Valoración de la eficacia e impacto en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes y propuestas de mejora

La percepción de las organizaciones empresariales respecto a la utilidad e impacto de los programas de incentivos a la contratación está limitada por la escasa información que reciben desde la Administración respecto a información de ejecución de estos programas, si bien su percepción es positiva en cuanto a la utilidad potencial de estos instrumentos de incentivos a la contratación como apoyo a la creación de empleo para colectivos desfavorecidos si bien su percepción es que su aplicación y efectividad está siendo muy limitada por parte de las empresas.

Como propuestas de mejora:

- ▶ Modificar el diseño de los programas, de manera que se adapten a la realidad del mercado laboral. En este sentido, habría que adaptar la formación que actualmente se ofrece a las personas desempleadas y, posteriormente, apoyar la contratación de los colectivos en riesgo de exclusión con incentivos. Asimismo, habría que evaluar el impacto de la formación profesional para el empleo.
- ▶ Sería bueno crear una figura de apoyo para la solicitud y gestión de las subvenciones, que podría ser el mismo prospector que promocioe los incentivos.
- ▶ Acciones de evaluación del impacto de estos programas y su replanteo, ya que año tras año se repiten sin conocer si son realmente efectivos.

6.2.3. Valoración de las organizaciones sindicales

A. Concepción y valoración inicial de los programas de incentivos a la contratación

Las organizaciones sindicales parten de una visión tradicionalmente negativa, y, por tanto, contraria al desarrollo de los instrumentos de incentivos a la contratación en el marco de las políticas activas de empleo.

Es su opinión, la base de las políticas activas debería consistir en preparar de forma adecuada a las personas para que puedan acceder a un puesto de trabajo; la orientación, entrenamiento, la ayuda la búsqueda y el logro de un empleo debería ser las acciones clave y no “desviar los recursos públicos hacia la empresa privada para sufragar sus costes laborales”.

En este sentido, ponen en cuestión la bondad, legitimidad, eficacia e impacto de estos programas.

No están de acuerdo con promover estos instrumentos de políticas activas de empleo

“Todo lo que suponga una mejora para la sociedad y los trabajadores desempleados, es positivo y cualquier instrumentos que ayude a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos la apoyamos, pero creo que estos incentivos promueven la precariedad laboral, ya que se “premia” la contratación temporal”.

Organización sindical

“Las empresas sí utilizan estos incentivos porque siempre aprovechan este tipo de medidas como ahorro de costes”.

Organización sindical

“Opino que las políticas activas de empleo deberían estar destinadas a la formación y orientación laboral de los trabajadores”.

Organización sindical

“El RETORNO AL EMPLEO es el único que podemos apoyar por estrategia sindical...no somos partidarios de los incentivos a la contratación ya que van destinadas a mantener la contratación temporal y no el empleo estable y se perpetua un sistema que es pan para hoy y hambre para mañana... creemos que la base de las políticas activas de empleo debe estar más en la orientación y formación de los desempleados...lo que no creemos adecuado es que el sistema consista en una constante bonificación de los costes laborales”

Organización sindical

“En nuestra opinión están mal denominadas por qué no se contrata en base a un incentivo sino a una necesidad de empleo... tenemos nuestra dudas de que sea un instrumento de creación de empleo... creemos que estas ayudas no tienen ningún impacto en la creación de empleo”.

Organización sindical

B. Conocimiento y utilización por parte de las empresas

Se advierte una imagen poco clara o algo contradictoria a la hora de valorar el nivel de información que los sectores y las empresas tienen de la existencia de estos programas.

“El nivel de conocimiento es bastante aceptable para las grandes empresas ya que se desarrolla no solo por vías oficiales sino también por los agentes sociales, quizás las pymes si tiene un menor conocimiento, creo que el principal motivo por el que las empresas no solicitan las ayudas es la falta de información...”

Organización sindical

“El uso adecuado o no habría que evaluarlo por programa y sector...”

Organización sindical

“La mayoría de las empresas si los utilizan... Las empresas grandes tienen más recursos de asesoramiento y los utilizan más”.

Organización sindical

“No tenemos datos sobre qué incentivo es el más utilizado, pero creemos que los tres lo son de forma similar”.

Organización sindical

En cuanto a la caracterización por sectores y ocupaciones las organizaciones sindicales confirman, como las organizaciones empresariales, que no disponen de datos actualizados y fiables de la distribución de estas ayudas, pero a priori:

- ▶ Creen que las mayores diferencias a nivel sectorial en su utilización se dan en el sector primario como el que menos uso hace de estos programas, ya que la idiosincrasia de este sector lo dificulta y el sector servicios como el que más utiliza.
- ▶ En su opinión, se utiliza más para ocupar puestos o perfiles de producción menos cualificados.

“Los sectores primarios y sector servicios son donde menos utilidad y acceso se da a estos programas por la idiosincrasia de estos sectores... y a nivel de operarios y niveles muy básicos con una cualificación más básica”.

Organización sindical

C. Proceso de diseño y desarrollo de los programas

Las organizaciones sindicales valoran positivamente su nivel de participación y consulta en el proceso de diseño de los programas de incentivos a la contratación.

“El papel de los agentes sociales es importantes y participamos en la formulación... y en los foros que corresponde mantenemos nuestra opinión crítica respecto a estos programas, quizás de lo que adolece es de un estudio previo y de un estudio posterior de su impacto”.

Organización sindical

“En general hemos mejorado en los últimos años el nivel de consulta y participación en el diseño de los programas”.

Organización sindical

“El rol de los agentes sociales es el que se les da según el marco normativo vigente, y cree que sería bastante complicado cambiarlo”.

Organización sindical

D. Utilidad e impacto de los programas y propuestas de mejora

Como planteamiento de principios y sin conocer datos relativos a los resultados, las organizaciones sindicales consideran “que este tipo de programas no tiene ningún impacto efectivo en el empleo”, a pesar de ello, si bien si entienden que “sería necesario realizar estudios previos y post para evaluar el impacto de este tipo de programas”. La ausencia de una evaluación de impacto de las políticas de empleo y, en particular, de los efectivos a la contratación hace difícil diseñar propuestas válidas y con significado para el empleo esto implica que año tras año se repite los mismos instrumentos de activación desconociendo la utilidad real.

“Se mide la cantidad el número de personas atendidas y beneficiarias, pero se obvia en aspectos esenciales como la calidad, la eficacia y el impacto temporal de dichas medidas...Tampoco se evalúa el grado de puesta en marcha o ejecución financiera de las actuaciones que año tras año se revela muy bajo”.

Organización sindical

Tienen la percepción de que esos programas ocupan y consumen una parte muy importante y, por tanto, excesiva del presupuesto de las PAE en Canarias, lo que según los datos oficiales del Plan Anual de Política de Empleo en Canarias no responde a la realidad.

“En particular las bonificaciones y ayudas directas a las empresas ocupan más 60% del destino de los recursos para la generación de empleo, el abuso de este tipo de medidas teniendo en cuenta la laxitud de los requisitos para acceder a ellas es un remiendo coyuntural a los problemas estructurales que parece el mercado de trabajo”.

Organización sindical

“Tenemos la sensación de que año a año se repiten los mismos instrumentos de activación sin que conozcamos su utilidad de este tipo de programas sin valorar los resultados e impacto, en cuanto no solo a personas beneficiarias sino a repercusión en cuanto eficacia, eficiencia e impacto en la calidad del empleo. No creemos que las políticas activas de empleo puedan estar basadas en bonificar costes salariales cuando ocupan más del 60% del presupuesto”.

Organización sindical

“Sobre la evaluación del impacto, creo que ahora mismo no existen mecanismos que se puedan utilizar para saber qué ocurre con las personas contratadas una vez se termina el incentivo”.

Organización sindical

Propuestas de mejora

- ▶ Las acciones de comunicación, divulgación y formación siempre son positivas, pero destaca como más importantes las modificaciones del diseño de los programas, que se condicione a que las ayudas se concedan en caso de que los contratos se conviertan en indefinidos.

“Creemos que no tienen un impacto. Después de 15 años aplicando estos programas de ayudas a la contratación y es evidente que no tienen un impacto positivo, no es una herramienta para mejorar la situación de desempleo”.

Organización sindical

“Debería promover la reconversión más clara en el empleo indefinido”

Organización sindical

6.2.4. Valoración de expertos

A. Concepción y valoración inicial de los programas de incentivos a la contratación

En líneas generales, las ideas que más destacan los expertos del ámbito académico y profesional consultados son las siguientes:

Consideran que los incentivos a la contratación son importantes para garantizar la contratación de personas en situaciones vulnerables.

“Considero que los programas de incentivos a la contratación son verdaderamente importantes porque pueden dar una oportunidad laboral sobre todo a aquellas personas más vulnerables”.

Experto sectorial

“En principio todas las acciones que se intenten hacer para incentivar la contratación son positivas...porque el problema de contratación de mayores de 45 años es un drama en nuestro mercado laboral...”

Experto sectorial

Prima la cualificación y adecuación de las personas a los puestos.

“A la hora de tomar la decisión de contratar personal no es un elemento primordial y determinante para las empresas la posibilidad de acogerse a alguna bonificación para la contratación, sólo si surge la oportunidad, no es determinante en la toma de decisiones, priman las cualidades y características del personal que se quiere contratar independientemente de su situación”.

Experto sectorial

“El empresariado valora más en la gestión de personal y sus costes la flexibilización en la contratación y el coste de la extinción de los contratos que posibles bonificaciones de estos programas”.

Experto sectorial

B. Valoración del nivel de conocimiento y utilización por parte de las empresas de los programas de incentivos a la contratación

Falta de información a las empresas sobre estos programas. Creen que son más conocidas las bonificaciones de contratos del SEPE.

“Este desconocimiento es generalizado entre las empresas y no hay diferencias por sectores o tamaño de empresas”.

Experto sectorial

“Falta información/conocimiento y que las personas que envían desde el SCE no se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa”.

Experto sectorial

“No todas las empresas conocen estos programas, si conocen las bonificaciones de cotizaciones de contratos, pero no estas ayudas del SCE por lo que sería importante potenciar la información mediante anuncios, campañas, charlas informativas en cada sector”

Experto sectorial

“La información que suelen tener las empresas sobre los planes de empleo no suele ser con carácter general de amplio conocimiento. No es habitual que conozcan estos planes ni pregunten con carácter general por ellos. Su conocimiento es residual y más bien suelen preguntar por las bonificaciones existentes los autónomos o pymes con pocos trabajadores a su cargo y con poco fondo de maniobra o tesorería”.

Experto sectorial

Principales motivos por los que consideran que las empresas utilizan estas ayudas.

Los expertos consultados destacan tres principales motivaciones a la hora de utilizar estos programas por parte de las empresas:

- ▶ Adecuación de los programas a las necesidades de producción y contratación.
- ▶ Compatibilizar prioridad de necesidades de contratación y reducción de costes laborales.
- ▶ Utilidad que aporta a las empresas.

El principal motivo por el que cree que las empresas piden estos incentivos es el económico.

“Para las Pymes aliviar los costes salariales es muy positivo... pero más que incentivos creo que sería más útil apostar por el sistema de bonificaciones a los costes de SS”.

Experto sectorial

“Que estés en un programa de contratación subvencionado no quita que el trabajador tenga que demostrar durante ese periodo mínimo su valía para que el contrato se pueda prorrogar y efectivamente mejore el empleo”.

Experto sectorial

C. Valoración del proceso que sigue la administración laboral para realizar el diseño de los programas de incentivos a la contratación y rol de los agentes

Los expertos entienden que el proceso que se sigue para el diseño de los programas de incentivos a la contratación a nivel formal es riguroso, es el que tiene que ser, según la ley, sin embargo, consideran que no se realiza un proceso de consulta con las organizaciones empresariales, expertos y empresas implicadas como las gestorías y asesorías laborales suficiente y, por otra parte, se apunta el principal problema es la variedad de sectores y tamaños de empresas que existen.

“No puede ser lo mismo un incentivo para las grandes empresas que para las Pymes... es necesario segmentar mejor las ayudas según los sectores y tamaños de empresas”.

Experto sectorial

“Considero que en el diseño de estos programas sería fundamental contar con la aportación de quienes están al día de las necesidades de las empresas: asesores laborales, prospectores de empleo, incluso docentes que están trabajando con la realidad del empleo”.

Experto sectorial

El rol de los agentes sociales debería ser más significativo en el diseño de estos programas, pero el problema está en que sólo representan a un pequeño porcentaje de afiliados/asociados.

“Sería necesario que las organizaciones empresariales aumentaran su representatividad”.

Experto sectorial

“Creo que se consulta poco a los agentes sociales para el diseño de estos programas. Sobre todo, niveles intermedios en donde puede haber una cierta expectativa de continuidad y estabilidad de la contratación”.

Experto sectorial

“Creo que es fundamental que se consulte a los agentes sociales para diseñar, gestionar y evaluar estos programas”.

Experto sectorial

D. Valoración de los aspectos de gestión de los programas de incentivos a la contratación

En cuanto a los requisitos de acceso a los programas están de acuerdo en que sufren de rigidez en los criterios de acceso a los incentivos (duración mínima de los contratos, perfiles de edad de los colectivos, etc.) y burocracia en la gestión.

- ▶ Poca flexibilidad en los “requisitos”. Lamentan que no se den incentivos para contratar en general, sin que los demandantes tengan que cumplir los requisitos de estar en posesión de un certificado, estar inscritos en Garantía Juvenil, etc.
- ▶ Pero la principal crítica que plantean gran parte de las personas expertas consultadas es la excesiva rigidez de la duración mínima de la contratación (6 meses) sin que se pueda

modularizar según contextos de coyuntura económica, características del mercado laboral a nivel sectorial, insular, etc.

“Lo mismo ocurre con la duración de los contratos: tener que hacer contratos de 6 meses es excesivo para las empresa”.

Experto sectorial

“Considero que el tiempo de contratación que se exige también penaliza, igual que la no discriminación según el tamaño de la empresa. Dar ayudas para todas las empresas por igual no es una solución adecuada”.

Experto sectorial

“Las empresas no están en condiciones de comprometer una conversión en contrato indefinido... es muy difícil asumir el riesgo de que una persona se mantenga en el empleo un año y arriesgarte a tener que devolver la ayuda”.

Experto sectorial

“La empresa no sabe cuándo va a necesitar contratar con un plazo amplio y esta situación choca con la rigidez de los plazos para tramitar las ayudas para incentivos y esto es una limitación para que se utilicen en mayor medida”.

Experto sectorial

“Uno de los puntos complicados es que tenga que haber un mínimo de contratación de 6 meses porque la empresa no sabe cómo va a funcionar la persona, si se pudiera reducir ese requisito de tiempo y reducir proporcionalmente la cuantía de la ayuda yo creo que muchas más empresas los utilizarían”.

Experto sectorial

“Creo que se deberían crear más programas ya que cada uno se dirige a un colectivo específico. Por ejemplo, que pasa con los colectivos que llevan menos de 12 meses en el desempleo... queda como una franja de edad y perfil formativo que no queda amparado por ningún programa ni INCENTIVATE, ni CERTIFICATE ni RETORNO AL EMPLEO o al mismo ampliar los requisitos de los existentes”.

Experto sectorial

Se percibe una burocracia elevada, compleja y confusa para su solicitud, tramitación y gestión, lo que contrasta con la percepción de la Administración que entiende que la documentación a aportar por las empresas es mínima y el proceso de tramitación sencillo, aunque falta la agilidad de los tiempos de resolución.

“Son programas relativamente complejos por la manera de gestionarse y al no estar muy claro hace que muchas pymes se echen para atrás... y además la información es escasa y no es clara; y eso hace que no los tengan muy en cuenta... Realmente los conocen más las personas en búsqueda de empleo que las empresas...”.

Experto sectorial

“Creo que los tiempos de respuesta de la administración es lo que más penaliza a la hora de que las empresas los soliciten. La burocracia disuade a las empresas para solicitar este tipo de incentivos”.

Experto sectorial

De manera particularizada para el Programa CERTIFICATE los expertos consultados consideran que la formación impartida en los certificados de profesionalidad no se ajusta a las necesidades de las empresas. Por tanto, su percepción es que CERTIFICATE está pensado para justificar la mejora de la empleabilidad que supuestamente otorgan los certificados (el incentivo en realidad tiene un doble objetivo). Este objetivo tiene como contrapartida o efecto no querido la penalización de otros grupos de personas que disponen de otro tipo de títulos o cualificación.

“El problema es que para que los incentivos a la contratación como CERTIFICATE funcionen, la formación de los certificados tiene que estar ajustada a las necesidades de las empresas en términos de contenidos, herramientas, tecnologías, habilidades que se desarrollan y eso es lo que en muchos casos los certificados no aseguran o, por lo menos, las empresas no tienen un criterio claro de su valor profesional”.

Experto sectorial

“Este programa discrimina o limita a aquellas personas que tienen otro tipo de formación o cualificación que no sea certificados de profesionalidad (títulos universitarios, etc.) pero que por no tener un CP se penaliza su acceso al empleo mediante los incentivos”.

Experto sectorial

“Lo que preocupa a las empresas no es tanto los conocimientos que tengan sino las competencias blandas, habilidades, disposición, actitudes de aprendizaje... y este tipo de competencias no se desarrollan adecuadamente en la formación de certificados de profesionalidad”.

Experto sectorial

E. Caracterización uso en las empresas de los programas de incentivos a la contratación en Canarias.

Los expertos afirman carecer de información fiable y actualizada de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación, lo que se manifiesta en valoraciones alejadas de la realidad de los datos de ejecución de los tipos de programas más utilizados.

“Creo que el más utilizado debe ser INCENTIVATE, por el conocimiento que existe del programa de Garantía Juvenil, y el menor el de RETORNO AL EMPLEO, ya que las empresas no contratan a personas de mayor edad”.

Experto sectorial

“Debido al problema estructura de los problemas demográficos y de pirámide poblacional es muy importante potenciar los programas como INCENTIVATE dirigidos a los colectivos mayores de 45 años”.

Experto sectorial

“Yo considero que el CERTIFICATE es un buen programa pero que se debe trabajar la concienciación empresarial del valor de los certificados de profesionalidad”.

Experto sectorial

“INCENTIVATE está un poco más encasillado en el sentido que muchas empresas tienen una visión determinada de los jóvenes que están en garantía juvenil, con un perfil de formación muy bajo y que no quieren trabajar, o trabajar en cualquier actividad, cuando desconocen que desde hace mucho tiempo en garantía juvenil también pueden estar jóvenes con elevado nivel de formación, nivel de licenciados o graduados universitarios para que se contraten en prácticas”.

Experto sectorial

Consideran que las pequeñas empresas tienen más dificultades en cuanto a recursos y, por ello, solicitan menos estas ayudas (tiempos de resolución de la administración, menor conocimiento de las ayudas, etc.).

“El problema es que este tipo de planes siguen la velocidad de la administración y no la de las empresas o las personas en búsqueda de empleo”

Experto sectorial

Consideran que la continuidad de los trabajadores depende más de la coyuntura económica y de las experiencias previas y que los incentivos se utilizan para contratar a personas para puestos poco cualificados.

En cuanto al perfil de cualificación de los puestos que se contratan al amparo de estos programas tienen la percepción que principalmente se promueven en puestos de bajo nivel de cualificación, lo que está vinculado a la idea sesgada del perfil de los colectivos de jóvenes que están inscritos en Garantía Juvenil (en el caso de INCENTIVATE), la imagen del RETORNO AL EMPLEO asociada a la contratación de colectivos de mayor edad, que tampoco responde a los criterios del programa, y en el desconocimiento del amplio espectro de perfiles cualificados que se pueden acceder en personas que poseen certificados de profesionalidad, en el caso del programa CERTIFICATE, lo que su vez remite a la imagen que tienen las empresas, quizás predominante, de que los certificados de profesionalidad están devaluados y no se ajustan a la realidad de la demanda.

F. Valoración de la eficacia e impacto y propuesta de los programas de ayudas a la contratación vigentes.

En opinión de los expertos consultados, si se limita el análisis a la evaluación de los resultados concretos de los programas de incentivos a la contratación al contexto de Canarias, los datos parecen concluir que no tienen un impacto real significativo en la creación de empleo; sin embargo, si se amplía la mirada más allá del ámbito de Canarias y se observan otras referencias territoriales, a nivel nacional y regional, los informes y experiencias de casos acreditan que en los programas de bonificaciones e incentivos a pequeña escala, es decir, centrados en grupos determinados de población desempleada con características bien definidas, los resultados son positivos y se obtienen aumentos significativos en las probabilidades de encontrar un empleo de las personas beneficiarias.

Recomendaciones y propuestas de mejora

Acciones de comunicación y divulgación

- ▶ Mejorar la información y difusión a las empresas. Para la administración laboral: publicidad más clara, directa y segmentada; habilitar otros mecanismos; afinar con el perfil de las personas a contratar.
- ▶ Crear puntos de asesoramiento a las empresas para la difusión y solicitud de estos incentivos y que facilite su tramitación y acceso a las empresas.
- ▶ Es importante concienciar a las empresas que estos incentivos ayudan a mejorar la inserción de colectivos vulnerables y, por tanto, que además de la adecuación a sus necesidades, es una cuestión de responsabilidad social y compromiso con el desarrollo de la sociedad.
- ▶ Mayor publicidad a través de los colegios profesionales, de graduados sociales y abogados ya que son estos los que suelen asesorar a las empresas en estos aspectos.

Mejora del diseño y gestión de los programas

- ▶ Se requiere mayor flexibilidad en la formulación y estructuración de los incentivos a la contratación del SCE.

“Es importante que los incentivos sean medidas complementarias con otras medidas y bonificaciones y que su estructuración y formulación varíe en función de los cambios en las necesidades de las empresas y también de los cambios en los sistemas de bonificaciones a nivel estatal”.

Experto sectorial

- ▶ Reducir los periodos mínimos de contratación para promover mayor uso entre las empresas con la perspectiva que el desempeño de cada persona facilite el mantenimiento del empleo.
- ▶ Realizar auditorías y seguimientos de las contrataciones y coordinar estas ayudas con las bonificaciones a la Seguridad Social.
- ▶ Reducir la complejidad administrativa y burocrática de las ayudas para facilitar su acceso y utilización por parte de las pymes.
- ▶ Ampliar el plazo de solicitud: que sea abierto durante todo el año y no sujetos a cuatro diferentes periodos.
- ▶ Realizar acciones de estudio y consulta de las necesidades de contratación de las empresas en los sectores para incluir en el diseño de los programas.

“Hacer de verdad un diseño de las ayudas que se base en un conocimiento de las necesidades de las empresas y de forma segmentada para grandes empresas y Pymes...Sino diseñas una ayuda sin contar con la visión de las empresas difícilmente vas a responder a sus necesidades, si se diseñan productos a medida seguro que se tendrán mucho más éxito”.

Experto sectorial

7.1. Déficit de información y evaluación de las políticas activas de empleo.

7.2. Evaluación de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación.

7.3. Motivos por los que considera que las empresas no utilizan de forma adecuada estas ayudas

7.4. Motivos por los que consideran que las empresas utilizan estas ayudas

7.5. Valoración de los procesos de diseño y gestión de los programas de incentivos a la contratación

7.6. Eficacia y utilidad de los programas de incentivos a la contratación en la coyuntura actual del mercado de trabajo

7.7. La importancia de un diseño ajustado a las necesidades del mercado laboral a nivel insular y adaptado a las prácticas de contratación de las empresas en cada sector de actividad.

7.

Conclusiones

7.

Conclusiones

7.1. Déficit de información y evaluación de las políticas activas de empleo.

La evaluación sistemática y rigurosa de las políticas activas no es una práctica habitual; es decir, no existe tradición consolidada en España como a nivel de Canarias en la evaluación de las políticas públicas, incluso las técnicas existentes de evaluaciones específicas son dispersas y poco desarrolladas. La razón fundamental de esto hay que buscarla en la falta de datos microeconómicos homogéneos que permitan identificar adecuadamente el programa en cuestión para después evaluarlo.

No obstante, en los últimos años cada vez es más habitual buscar fórmulas que puedan dar aproximaciones a la evaluación de las políticas activas de empleo.

De manera parcial sí que en el ámbito de las políticas de Formación para el Empleo se lleva a cabo desde el año 2010 el “Informe de ejecución del Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo” que incluye:

- a. Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.
- b. El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.
- c. La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y

de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.

- d. Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.
- e. El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

En el momento actual de recursos limitados y necesidad de máxima eficiencia de las actuaciones de la Administración, en particular, en materia de Políticas de Empleo, la necesidad de aplicar procesos de evaluación, seguimiento y control cada vez más exigentes, sistemáticos y fiables se ha convertido en una demanda de primer orden y una actividad irrenunciable de cualquier administración.

Se plantea que los procesos y métodos de evaluación y control deben superar el limitado alcance que han tenido en el pasado, para ampliarse más allá del mero control de cumplimiento de requisitos y formalidades, para determinar el impacto en cuanto a la relación coste-eficiencia de las distintas iniciativas puestas en marcha y, de manera prioritaria, en términos de logros de inserción-creación de empleo.

Este nuevo paradigma de la evaluación es coherente además con el cambio al nuevo modelo de financiación de las Políticas Activas de Empleo a nivel estatal desde un modelo de financiación y gestión en torno a instrumentos jurídicos pensados para programas centralizados a un nuevo marco orientado a la consecución de objetivos.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo y la transición a un nuevo modelo de PAE que fue aprobada para el periodo 2014-2016, que introdujo, como aspecto más destacado, la modificación de los criterios de distribución de los fondos destinados a la gestión de las Políticas Activas de Empleo entre las diferentes Comunidades Autónomas (CC. AA.). Mientras que, hasta 2012, estos se repartían en función de las condiciones sociolaborales de cada región, desde 2013 el cumplimiento de los objetivos se ha tenido en cuenta para el reparto. El nuevo modelo para la distribución de fondos se realiza desde el año 2013 en un 40% en función del cumplimiento de cada CC.AA. de los objetivos acordados el año anterior en base a indicadores y ponderado, en función de la importancia relativa de cada uno de los objetivos. Se añadió un mecanismo de garantía de continuidad en el marco anterior del 60% y desde el año 2017 los fondos pasaron a estar totalmente distribuidos en función del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE).

El nuevo modelo establecía que, para cada uno de los objetivos, se establezca un indicador, de forma que en base al conjunto formado por todos los indicadores y de acuerdo con la metodología que establece el nuevo modelo, desde el año 2014 se puede evaluar el grado de cumplimiento de los citados objetivos alcanzado a través de las acciones y medidas que se aprueban en el Plan Anual de Política de Empleo a nivel estatal y en cada CC.AA.

Para la adecuada aplicación del nuevo modelo de indicadores es necesario mejorar los sistemas de información comunes entre todos los niveles de la administración competentes, SEPE y Servicios Regionales de Empleo, de modo que la obtención de datos vinculados a los indicadores se pueda realizar de forma homogénea, comparable, transparente y continua.

Este sistema, orientado a los resultados, aporta transparencia y objetividad en la distribución de los fondos destinados a la gestión de las Políticas Activas de Empleo entre las Comunidades Autónomas. Además, también promueve un uso más eficiente de los recursos de las oficinas de empleo.

Sin embargo, a pesar de este cambio estratégico la realidad es que persiste un déficit importante de evaluación. En este sentido, conocemos que el último informe de evaluación de Políticas Activas de Empleo a nivel estatal fue realizado en 2010, antes de la última reforma laboral de 2012, lo que no nos permite conocer el impacto que las medidas aportadas en dicha reforma a las políticas activas han tenido sobre estas.

En el ámbito de Canarias si se viene realizando desde el año 2016 procesos de evaluación de las Políticas Activas de Empleo correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016, si bien existe una falta de información respecto a los resultados de dichas evaluaciones.

En general, dado que el coste de las PAE es importante, es fundamental que los programas destinados a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores estén sometidos a un control y evaluación continua.

Además, estas evaluaciones resultan imprescindibles no solo por el coste que suponen las PAE, sino también porque a través de ellas es posible conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y la eficiencia de los programas, lo que resulta necesario para mejorar el diseño de dichas políticas y lograr mejores resultados.

En relación con esto, es necesario mejorar la eficiencia de los programas, lo que parece que debería ser la actuación principal.

A pesar de este esfuerzo presupuestario de la Administración y de la magnitud social que tiene el problema, existe un grave déficit en la disponibilidad de la información y, por tanto, de la evaluación de la calidad de estas políticas:

- a. Las administraciones no realizan (o no publican) evaluaciones sistemáticas de la eficacia/eficiencia de las Políticas Activas de Empleo.
- b. Los datos públicos sobre las PAE presentan importantes deficiencias que hacen complejo el ejercicio de evaluación y verificación por parte de terceros.
- c. En aquellos casos en los que se ha llevado a cabo algún tipo de evaluación, los resultados obtenidos no permiten evaluar de forma comparativa qué hubiera ocurrido si no se hubiese aplicado la política.

En el caso de Canarias y de los organismos implicados en el diseño, gestión y evaluación de las Políticas Activas de Empleo y, en particular, a los programas de incentivos a la contratación objeto del presente estudio, la información disponible es limitada y no permite realizar una evaluación integral, sistemática y fiable de la eficiencia, eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación:

- ▶ No se publican datos de ejecución de los programas en cuanto a empresas y personas beneficiarias, ni siquiera se da respuesta a través del Portal de Transparencia.
- ▶ Si se han aportado los datos, a petición de la entidad responsable del estudio, relativos a la caracterización de la ejecución de los 3 programas de incentivos a la contratación en los dos últimos años, lo que ha permitido la explotación de datos de interés (nº empresas beneficiarias, distribución por sectores, modalidad contratos, etc.), si bien se ha detectado que la información disponible es limitada y carece de homogeneidad y fiabilidad de las categorías de información.
- ▶ No se cuenta con un modelo de indicadores de impacto de la ejecución de los programas. Debemos tener en cuenta que para la evaluación de la eficacia (incremento del número de personas que encuentran trabajo) y eficiencia (coste que supone este incremento) de las PAE, es necesario comparar el efecto de la política sobre aquellos colectivos en los que se ha aplicado (beneficiarios) con la evolución acaecida en aquél colectivo de personas que no han sido partícipes de la política.

7.2. Evaluación de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación.

En términos generales las conclusiones para las medidas de incentivos al empleo en relación con la evaluación de la ejecución físico-financiera son las siguientes:

- ▶ El gasto en estos programas, si bien se ha incrementado en los últimos años, supone la partida de menor cuantía dentro de las Políticas Activas de Empleo en Canarias. . No obstante, la estructura parece coherente con las necesidades de solventar la dualidad, pues los mayores incentivos se realizan en la contratación indefinida, sin embargo, no parece que este mayor peso de los incentivos al contrato indefinido lo sea de forma significativa, pues la diferencia con los incentivos al empleo temporal es muy reducida.
- ▶ En términos generales los programas de incentivos al empleo pueden valorarse positivamente dentro de las Políticas Activas de Empleo, a la hora de medir su impacto sobre la empleabilidad de los trabajadores en la medida en que su objetivo es la contratación de grupos de población desempleada con dificultades de inserción: mayores de 45 años, jóvenes, así como promover el reconocimiento de los certificados de profesionalidad por las empresas y la contratación de personas que disponen de ellos
- ▶ El nivel de ejecución en términos de las partidas presupuestaria no es adecuado, ya sea porque existe un porcentaje elevado, superior al 50% de solicitudes según información del organismo que los gestiona, que no prosperan bien por problemas en la presentación de la documentación, plazos de presentación de requerimientos etc., o bien porque, en caso de superar el importe total de la ayuda, se tiene que introducir criterios de valoración en concurrencia competitiva.

Caracterización de ejecución de los programas de incentivos a la contratación

Programa CERTIFICATE

Perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y tamaño empresas.

Se mantiene el perfil de contratación predominante en los sectores de servicios, si bien con un mayor peso de los sectores agrupados en resto de servicios que incluye actividades en el sector de telecomunicaciones y otros relacionados con instalaciones, lo que pone de relieve que en estas actividades reconocen en mayor medida el valor profesional de los certificados de profesionalidad y, probablemente, la mayor oferta de certificados en estas actividades, así como de personas que acreditan que lo tienen.

Contratos según modalidad y jornada. Calidad empleo.

- ▶ Se aprecia que en el programa CERTIFICATE la contratación temporal en sus diferentes modalidades (en mayor medida en los contratos eventuales y de obra o servicio), es superior a la que se ha realizado en los programas RETORNO AL EMPLEO e INCENTIVATE.
- ▶ Se concentra en porcentajes cercanos al 80% en contratos a tiempo completo, a diferencia de los programas de RETORNO AL EMPLEO e INCENTIVATE que mostraban un peso mayor de la contratación a tiempo parcial.

Perfil personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad nivel estudios y ocupaciones.

- ▶ Utilización mayor de este programa en la contratación de mujeres lo que viene a acreditar el impacto positivo de este programa para incentivar la contratación de este colectivo sin que este sea un objetivo o requerimiento previsto en el programa.

Programa INCENTIVATE

Perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y tamaño empresas.

- ▶ Tendencias muy similares al programa RETORNO AL EMPLEO en cuanto al peso mayoritario de los sectores más relevantes de la economía canaria en la contratación realizada también en el programa INCENTIVATE, como son la Hostelería, el sector de Comercio y otros servicios.
- ▶ Tendencia de concentración máxima de los contratos realizados en las Islas mayores si bien se aprecia como diferencia un mayor nivel de utilización en la isla de Gran Canaria respecto a la isla de Tenerife.

Contratos según modalidad y jornada. Calidad empleo.

- ▶ Sorprende encontrar que se han realizado contratos en el programa Incentívatelo en modalidades diferentes a las previstas para recibir este tipo de incentivos es decir contratos de formación y en prácticas como contratos de obra o servicio, eventual, interinidad, etc.

Perfil personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad nivel estudios y ocupaciones.

- ▶ Como era de esperar en un programa dirigido a promover el empleo del colectivo juvenil una parte significativa de la contratación realizada se concentra en los tramos de 20 a 24 años y 25 a 29 años.
- ▶ El peso mayoritario de los estudios primarios y de educación secundaria ponen de manifiesto la escasa utilización del programa INCENTIVATE para promover el acceso al primer empleo de jóvenes con niveles de cualificación más elevados previsto en el marco de la modalidad de contratos en prácticas.
- ▶ Se ha utilizado este programa de manera preferente en puestos de niveles básicos de cualificación de las actividades de hostelería, turismo, comercio y otros servicios lo que es coherente con la estructura del mercado laboral canario y la dinámica de necesidades de empleo que genera la economía canaria y por tanto es un reflejo fiel a las necesidades de contratación de las empresas.

Sin embargo, este comportamiento en la aplicación de este programa que prima los contratos en prácticas para la contratación de perfiles de niveles bajos de cualificación no estaría permitido promover el acceso al empleo del colectivo de jóvenes en los niveles elevados de cualificación (con niveles de grado o licenciado/a) a puestos acordes a su cualificación, en orden a potenciar un mayor aprovechamiento de las capacidades y talento que genera el sistema educativo en el ámbito productivo, lo que incide en el crecimiento sostenido del problema de la sobrecualificación en el mercado laboral, es decir, que debido al desajuste entre el gran aumento de titulados superiores y el menor incremento de la demanda de trabajadores cualificados, la sobrecualificación se ha ido haciendo cada vez más patente.

Programa RETORNO AL EMPLEO

Perfil empresas beneficiarias. Distribución por sectores, islas y tamaño empresas.

- ▶ Los contratos realizados con cargo al Programa de Retorno al Empleo se ubican mayoritariamente en el sector servicios como corresponde al peso que este sector tiene en la estructura económica y tejido empresarial de Canarias y, en particular, en el sector de Hostelería, Comercio y Resto de Servicios, mientras que tienen una presencia casi residual en sector Industrial.
- ▶ A nivel territorial y de distribución por islas los datos evidencian la utilización mayoritaria de los incentivos en las islas de Tenerife y Gran Canaria con una penetración escasa en las demás islas, situación que contribuye a mantener la dualidad entre el desarrollo de empleo y económico de las islas grandes respecto a las menores.
- ▶ Mayor utilización en Pymes ya que se observa que se concentra casi el 45% de empresas beneficiarias en empresas de 0 a 9 empleados.

Contratos según modalidad y jornada. Calidad empleo.

- ▶ Los resultados muestran que la aplicación más importante del programa de incentivos RETORNO AL EMPLEO se realiza en modalidades de contratación temporal (en porcentajes por encima del 70%) frente a las modalidades de contratación indefinida o fijo discontinuo, tendencia que se corresponde con el mayor nivel de contratación temporal que existe en los sectores que concentran la mayor parte de estos contratos en el sector servicios y, en particular, en el sector de Hostelería debido a la estacionalidad de la actividad.
- ▶ En este sentido, cabe destacar el papel de este programa para incentivar el retorno al empleo de colectivos desfavorecidos, pero menos en cuanto a capacidad de incentivar la contratación estable.

Perfil personas beneficiarias. Distribución según sexo, edad nivel estudios y ocupaciones.

- ▶ Desde la variable de edad no se observa una diferencia significativa en los tramos de edad de las personas contratadas con este incentivo. En este sentido, comentar que la ayuda aumenta a partir de 45 años y esto no se ve reflejado en los resultados, lo que lleva a pensar que no importa tanto la edad para utilizar este incentivo, y que al mismo tiempo no se ataja el problema del colectivo de mayores de 45 años.
- ▶ Se concentran en niveles básicos de estudios y cualificación (estudios primarios y estudios de secundaria) con una presencia muy reducida de los estudios de Formación Profesional y Universitarios.
- ▶ En cuanto a la distribución por tipo de ocupación de forma coherente con los datos por sectores se observa el peso de las ocupaciones básicas de los sectores de hostelería y turismo (camareros, personal de limpieza, etc.), comercio (vendedores en tiendas) y, en menor medida, del sector de la construcción, lo que evidencia que este programa se está utilizando para posiciones más básicas, operativas y de niveles bajos de cualificación, de modo que no se está aprovechando el potencial de cualificaciones y capacitación de la población desempleada, lo que en último término pone de relieve varias conclusiones:
 - El elevado peso de las ocupaciones de menor nivel de cualificación en el mercado laboral canario y en particular en los sectores con mayor peso en la economía: Comercio y Hostelería sectores muy intensivos en mano de obra.
 - El bajo nivel de confianza de las empresas respecto a la capacitación, cualificación y especialización de la población desempleada que está inscrita en el SCE y que se facilita a las empresas en los procesos de selección y contratación, que redundan en la utilización de los programas de incentivos a la contratación para la cobertura de posiciones más operativas y no en otros niveles más elevados de cualificación.
 - Si bien como tendencia positiva debe valorarse que, tanto la Hostelería como el sector de Comercio se muestra como sectores dinámicos y abiertos en el empleo, facilitan la incorporación al mercado laboral de colectivos con dificultades de inserción laboral (p.ej. jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, personal con bajos niveles de estudios).

7.3. Motivos por los que considera que las empresas no utilizan de forma adecuada estas ayudas

La falta de información adecuada, la rigidez y burocracia de los requisitos y trámites administrativos (plazos de contratación, inscripción en registro de garantía juvenil, documentación a tramitar, plazos de resolución, etc.) para tramitación de las ayudas constituyen factores restrictivos para la utilización de los programas de incentivos a la contratación por parte de las empresas.

Déficit de información y conocimiento adecuado de los programas de incentivos a la contratación.

Los resultados obtenidos ponen de relieve un déficit muy importante de utilización de los programas de incentivos a la contratación por parte del tejido empresarial canario, que tiene que ver con la combinación de diferentes factores entre los que destaca; la escasa información y conocimiento que tienen las empresas de la existencia y ventajas de estos incentivos a la contratación y una percepción generalizada en el tejido empresarial respecto a la escasa importancia relativa de estos incentivos en las decisiones de contratación.

- ▶ Falta de información a las empresas sobre estos programas en muchos casos porque los trámites de contratación los tienen externalizados en gestorías o asesorías laborales (en particular en las Pymes).
- ▶ Información que en muchos casos puede ser errónea y disuadir a las empresas de solicitar estos incentivos, ya que por ejemplo desconocen el mecanismo de compromiso de contratación que permite realizar una reserva de la ayuda y en el momento de la resolución poder decidir si la utiliza o renuncia a ella. Esta desinformación lleva a muchas empresas a desistir de presentar solicitudes de estas ayudas.
- ▶ Falta de información a los demandantes de empleo sobre estos programas, desconocen los requisitos que deben cumplir para que una empresa pueda contratarlos beneficiándose de estos incentivos.

Rigidez de los requisitos de acceso

Percepción entre las empresas de lo que se considera excesiva rigidez de algunos requisitos para acceder a los programas como el periodo mínimo de contratación (mínimo 6 meses de contratación) que responde a la finalidad de estos programas en las que prima promover una cierta estabilidad en el empleo con el fin de paliar el elevado peso del empleo temporal en la dinámica del mercado laboral.

Esta percepción compartida por las empresas y expertos consultados choca con la percepción de la administración que considera que los programas de incentivos a la contratación pretenden ser muy flexibles y adaptarse a las necesidades del tejido empresarial, y, por tanto, que debería ser más acorde a las necesidades coyunturales de las empresas.

En este sentido, la percepción de las empresas, expertos y otros agentes que han participado en el estudio se dirige a apostar por una mayor flexibilidad en estos requisitos de periodo mínimo de contratación y mantenimiento del empleo, con el propósito de generar mayor encaje con las necesidades de las empresas y la asunción de costes y riesgos, en muchos casos Pymes con estructuras de costes y financiación muy ajustadas, a su vez promoviendo el acceso al empleo de colectivos específicos como parados de larga duración, jóvenes con y sin cualificación o mayores de 45 años, generando una oportunidad de inserción que les permita demostrar sus capacidades, conocimientos y actitud laboral y facilitar un compromiso por parte de la empresa a más largo plazo al finalizar el periodo inicial. No en vano, la demanda generalizada de las empresas es que tienen muchas dificultades para captar personas con el perfil formativo, competencias y sobre todo actitud y disponibilidad adecuadas, de modo que en este proceso de mutuo conocimiento cuesta que se genere a medio plazo una mayor estabilidad en el puesto de trabajo.

En este sentido, parece recomendable que desde la administración se pueda valorar una mayor flexibilidad de estos criterios o su modularización y adaptación a los diferentes contextos sectoriales y de tamaños de empresa para adecuar la lógica de estos programas de incentivos a la contratación a la lógica del mercado laboral y la realidad empresarial con vistas a lograr a medio plazo unos resultados de mayor impacto en cuanto a la generación de empleo y también en cuanto a la calidad del empleo.

Percepción de elevada carga administrativa y burocrática y exceso plazo de tramitación y resolución de las ayudas

En cuanto a los aspectos de gestión y tramitación de los programas se detecta una diferencia notable de la percepción entre la visión de la Administración respecto a las empresas y otras entidades de apoyo (gestorías, asesorías, asociaciones empresariales); de manera que mientras que desde la Administración se considera que los trámites son bastante sencillos, ya que la documentación a presentar es escasa y de forma telemática, si bien como aspecto negativo se reconoce que el proceso de tramitación, evaluación de documentación, requerimientos y aprobación y publicación de resoluciones es excesivamente largo, por el contrario desde la visión de las empresas y otros actores se considera que la gestión de los trámites de solicitud, concesión y justificación es compleja, farragosa y poco ágil, lo que resta agilidad operatividad y eficiencia al instrumento de apoyo a la creación de empleo que en su diseño se pretende que sea ágil y sencillo para responder a las necesidades de las empresas.

Como ya se comentado a lo largo del estudio esta carga burocrática que se perciben como trabas administrativas constituye un factor disuasorio para un uso más intenso de estos programas por parte de las empresas, asimismo actúa como factor restrictivo para una gestión más óptima de los programas debido al elevado número de solicitudes de empresas interesadas que se quedan por el camino.

7.4. Motivos por los que consideran que las empresas utilizan estas ayudas

Aunque es muy limitado el número de empresas que han utilizado los programas de incentivos a la contratación, los factores que de manera recurrente se aducen por las empresas que han utilizado los programas son:

- ▶ Compatibilización de necesidades de contratación con una reducción de sus costes. Prima la necesidad de contratación: las empresas no piensan en los incentivos a la contratación cuando necesitan contratar, pero si puede ayudar a la inserción de colectivos con dificultades de inserción siempre que cumplan las necesidades de los puestos.
- ▶ Especialización de los perfiles profesionales objetivo (vinculados a Certificados de Profesionalidad) en el caso del Programa CERTIFICATE.
- ▶ Importancia creciente de las políticas de responsabilidad social y cumplimiento de los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en cuanto al compromiso social de los empresarios con el desarrollo social.

7.5. Valoración de los procesos de diseño y gestión de los programas de incentivos a la contratación

Existe una percepción compartida entre todos los actores consultados (las empresas, administraciones, expertos, organizaciones empresariales y sindicales) respecto a la necesidad de mejorar los procesos de diseño, gestión y evaluación de estos programas con el fin de mejorar la eficacia, eficiencia e impacto de estos.

- ▶ Respecto a la calidad de diseño de las políticas y los programas de apoyo a la contratación se estima que es limitada e insuficiente en la medida en que, si bien a nivel formal y de los procesos de consulta a los agentes sociales sobre las bases reguladoras y convocatorias se realiza de forma legal y preceptiva, sin embargo, no existe un proceso de participación suficientemente desarrollado con los agentes implicados en la dinamización del mercado laboral (empresas, organizaciones empresariales, asesorías laborales, entidades que realizan funciones de prospección e intermediación laboral incluso centros de formación etc.), de modo que desde la administración laboral se pueda recabar de forma sistemática de todas estas entidades e instituciones las necesidades de empleo, perfiles profesionales, ocupaciones, competencias más demandadas, como tampoco a la hora de definir los criterios de acceso a los programas en cuanto a duración de los contratos, grupos de población objetivo, etc., por lo que en la práctica el proceso de diseño de los programas adolece de una adecuada participación e información de las necesidades sectoriales y territoriales.

En este sentido se considera necesaria una mayor coordinación y retroalimentación entre empresas, organizaciones empresariales y Administración para diseñar y reformular de manera óptima este tipo de programas y en último término mejorar su eficacia, eficiencia e impacto en la creación de empleo y la inserción de colectivos de población desempleada con mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

Mejora de los procesos de gestión

- ▶ Los resultados del estudio apuntan la necesidad de mejorar los recursos técnicos, humanos y materiales en la Administración asignados a estos programas entre los que se destaca de manera primordial la importancia clave de los recursos tecnológicos para simplificar, agilizar y optimizar los procesos de gestión, concesión y seguimiento de los programas de incentivos a la contratación.
- ▶ De manera complementaria se pone el énfasis en la necesidad de mejorar en los sistemas de gestión de información que genera el SCE los procesos de identificación y gestión de la información de las personas desempleadas en cada uno de los grupos objetivo de los programas de incentivos a la contratación, con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos y adecuación a las necesidades de contratación en los diferentes perfiles profesionales, lo que pueda redundar en la mejora de los procesos de reclutamiento y selección, y por tanto contribuir a mejorar las posibilidades de mantenimiento del empleo creado mediante este tipo de programas de incentivos a la contratación.

En este sentido, se observa que no sólo los aspectos o variables consideradas tradicionalmente y más objetivas como la edad, el género, la educación y la renta, marcan el nivel de empleabilidad de las personas desempleadas, sino que cada vez más hay otros factores, más difíciles de medir, que ayudan a delimitar mejor las barreras de entrada al mercado laboral de las personas desempleadas, tales como la motivación, la actitud ante el empleo, la iniciativa personal, las redes sociales, la capacidad de resolución de problemas, etc. En relación con esta idea, la mejora de los procesos de reclutamiento y ajuste de la oferta y demanda de vacantes de empleo puede incidir en la mejora de la calidad percibida por las empresas respecto a las personas desempleadas que remita el SCE, ello puede contribuir a la mejora de la percepción positiva respecto a la posibilidad de cubrir de forma óptima vacantes de puestos mediante el acceso a los programas de incentivos a la contratación que es la prioridad de las empresas.

También es importante tener en cuenta el contexto socio económico y demográfico del mercado laboral y territorial a la hora de identificar las variables a considerar en cada contexto.

Evaluación de los procesos de diseño y gestión de los programas

En general las administraciones implicadas en las políticas activas de empleo como las empresas, expertos y otros agentes consultados reconocen que no se realiza un proceso de evaluación de la calidad, procesos y resultados de los programas de incentivos a la contratación, en parte por falta de recursos técnicos y temporales.

Existe una elevada coincidencia respecto a que la eficacia y eficiencia de los programas de incentivos a la contratación requiere un servicio público de empleo que funcione bien y ello pasa por:

- ▶ Un número suficiente de personal que pueda realizar con criterios de eficacia los procesos de tramitación, información y consulta a las empresas interesadas, gestión de requerimientos y concesiones, seguimiento y control.
- ▶ Un sistema tecnológico que facilite al máximo la tramitación y gestión de las ayudas.
- ▶ Un sistema de evaluación y seguimiento bien concebido. En efecto, el seguimiento y la evaluación son esenciales para medir y aumentar la eficacia y reformular el diseño de los programas en virtud de los resultados.

7.6. Eficacia y utilidad de los programas de incentivos a la contratación en la coyuntura actual del mercado de trabajo

Como se define en el informe de la Comisión Europea “Las políticas activas de empleo del mercado laboral pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de dar a los ciudadanos acceso a capacidades y experiencia laboral, y tratar los principales obstáculos a los que se enfrentan estos colectivos para encontrar un puesto de trabajo (...). En este marco, los programas de incentivos a la contratación de trabajadores forman parte del conjunto de políticas activas del mercado de trabajo. Estas políticas constituyen uno de los instrumentos de intervención pública esenciales para resolver los principales problemas de los mercados de trabajo de los países desarrollados.” (Comisión Europea. (2018). Fichas temáticas del semestre europeo políticas activas del mercado de trabajo.)

“En toda la Unión Europea, un sexto del gasto en políticas activas del mercado de trabajo se dedica a incentivos al empleo, precedidos en importancia por el gasto en formación y servicios del mercado de trabajo. En un contexto de baja demanda de mano de obra, los incentivos al empleo pueden ser un instrumento atractivo para favorecer el empleo, al mismo tiempo que se aumenta la empleabilidad de grupos vulnerables específicos.

Por este motivo, y dado el limitado margen presupuestario en muchos Estados miembros, la Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2013) insistía en el uso de subvenciones salariales y a la contratación específicas y bien diseñadas, mientras que la Recomendación del Consejo sobre los desempleados de larga duración (2016) recomendaba centrar los incentivos económicos en sistemas que apoyen la integración en el mercado laboral, como las bonificaciones a la contratación y las reducciones de las cotizaciones a la seguridad social”. (Comisión Europea: fichas temáticas del semestre europeo políticas activas del mercado de trabajo)

Asimismo, diferentes estudios y trabajos han analizado la eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación o de bonificaciones en el marco de las Políticas Activas de Empleo, en general, evidencian que dichos programas son eficaces ya que son relativamente costosos y están focalizados en la medida que suelen estar orientados a grupos específicos más desfavorecidos para los que otras medidas han demostrado ser ineficaces. En este sentido, dichas medidas pueden desempeñar un papel importante para influir positivamente sobre las actitudes de los empleadores hacia las personas desempleadas poniendo en contacto los dos grupos y ofreciendo a los empleadores la oportunidad de comprobar las aptitudes y actitudes de los potenciales empleados, con unos costes inferiores al coste del salario completo.

Podemos decir por tanto que, en general, los estudios de evaluación de carácter microeconómico concluyen que los programas a gran escala no consiguen aumentos significativos en las probabilidades de encontrar un empleo de los parados beneficiados. En cambio, en programas a pequeña escala, es decir, centrados en grupos determinados de parados con características bien definidas, los resultados son positivos. Además, las evaluaciones de carácter macroeconómico tampoco parecen justificar un buen funcionamiento de dichas políticas, lo que crea un gran debate en torno a la idoneidad de estas.

En este sentido, los resultados del estudio realizado en el ámbito de los programas de incentivos a la contratación en Canarias nos llevan a conclusiones ambivalentes en cuanto a la eficacia, eficiencia e impacto de este instrumento en el marco de las Políticas Activas de Empleo en Canarias que apuntan por tanto en direcciones positivas y negativas.

Aspectos que muestran la eficacia y utilidad de estos Programas de Incentivos a la Contratación que promueve el Servicio Canario de Empleo.

- ▶ Desde la perspectiva de los grupos de población desempleada podemos decir que la participación de colectivos más vulnerables en estos programas es determinante para su inserción laboral, de modo que es plausible pensar que si no se benefician de estos programas verían muy limitadas sus posibilidades de inserción.
- ▶ Desde la lógica empresarial, si bien es cierto que las empresas no van a acudir a estos instrumentos de incentivos sino tienen una necesidad concreta de contratación, si reconocen que en un contexto de estructuras de costes muy ajustadas este tipo de ayudas puede ser un estímulo para decidir la contratación y, sobre todo, para valorar la contratación de los colectivos beneficiados por estos programas de carácter temporal, selectivo y condicional, de modo que actúan como instrumento de inserción de colectivos específicos y, a su vez, incrementan la demanda de mano de obra.
- ▶ El diseño de los programas permite evitar el efecto sustitución o desplazamiento¹ ya que se comprueba que al finalizar el periodo se produce incremento neto del empleo. Además, comentar que el incentivo tiene como normativa el mantenimiento de la plantilla media en lo que dure el contrato con la persona contratada.

Aspectos que muestran las limitaciones en cuanto a eficacia e impacto de los resultados de los programas de incentivos a la contratación del Servicio Canario de Empleo.

Los programas de incentivos a la contratación diseñados por el SCE no parecen incidir de manera efectiva y significativa en la dinámica de creación de empleo y generación de empleo estable, ni en los procesos de emparejamiento entre la demanda y la oferta de trabajo, que requieren un período de comprobación, conocimiento mutuo y período de prueba, hecho que se constata en la existencia y mantenimiento de la conversión de empleo temporal, con independencia de que existan bonificaciones o incentivos.

1 * Efecto de sustitución: Al incentivar empleos para determinadas categorías de trabajadores, otros empleos se ven negativamente afectados por el aumento de los costes relativos de estos frente a los primeros. En consecuencia, las empresas se verán incentivadas a sustituir empleos cuyo coste relativo haya aumentado (empleos no afectados por los programas) por otros cuyo coste relativo ha disminuido (trabajadores participantes en algún programa). Por tanto, sino se controla el efecto neto sobre el empleo sería nulo o reducido.

- ▶ Por una parte, desde una perspectiva cuantitativa el nivel de cobertura de contratos realizados mediante estos programas es poco significativo con relación al volumen de la población desempleada en los grupos a los que se dirigen estos programas. Como se señala desde la administración “deberíamos movernos en cifras de 4.000 contratos año en lugar de 400 contratos para empezar a hablar de la potencialidad efectiva de estos programas en la generación de empleo”.
- ▶ Desde una perspectiva cualitativa no disponemos de información suficiente y fiable para valorar la capacidad de estos programas para incidir en la creación de empleo a medio plazo, pero la caracterización del perfil de empleo que se realiza mediante estos programas muestra una fotografía de ocupaciones, en su mayoría de posiciones de base y bajo nivel de cualificación y modalidades de empleo temporal lo que, por otra parte, se corresponde con el perfil medio de la contratación del mercado laboral de Canarias en los sectores clave de la economía: Comercio, Hostelería y Otros Servicios, etc., en los que la contratación temporal tiene un peso elevado debido a la fuerte estacionalidad de estos sectores.
- ▶ En este sentido, parece evidente que no se estaría aprovechando la potencialidad de estos programas para cubrir ocupaciones de niveles medios y altos de cualificación y en más sectores, en particular en el sector industrial, en el que se dan condiciones de mayor nivel de cualificación y especialización en la contratación y por ende mayor nivel de estabilidad del empleo.
- ▶ Una primera explicación de la evaluación limitada de la eficacia de los programas vigentes a nivel regional en Canarias se obtiene a partir del análisis de los datos de comportamiento de las empresas en relación con el uso de los programas. Los resultados muestran que:
 - Las empresas carecen, en su mayoría, de información acerca de la existencia y ventajas de estos programas por lo que estos incentivos en el momento de contratar no son tenidos en cuenta en mayoría de las empresas.
 - La contratación se ha realizado porque el perfil del trabajador se adecuaba al puesto de trabajo, al margen de la existencia de la bonificación o incentivo.
 - Las empresas indican que los contratos hubieran sido realizados independientemente de las ayudas, sin que existan diferencias estadísticamente significativas según el tamaño de empresa, ni el sector de actividad. Lo que apunta al efecto “peso muerto”² de las bonificaciones como instrumento de fomento de la contratación estable.
 - La bonificación o ayuda incentiva poco la contratación indefinida, si bien si destaca el sector con mayor peso de la contratación indefinida en sectores de telecomunicaciones.
 - Las empresas consideran que estos incentivos encajan con los perfiles que podrían contratar, si bien lo que no encaja es la duración mínima de los contratos que debería flexibilizarse.

² Efecto de “Peso Muerto”: Aparece cuando se ofrecen subsidios a contrataciones que se hubieran producido también sin la necesidad de dicho subsidio. Igualmente, si no se tiene en cuenta ese “peso muerto” puede dar lugar a sobreestimar los efectos del programa de incentivos al sector privado.

- ▶ Una segunda explicación vendría dada por el uso dado en las empresas a la contratación temporal y a la contratación indefinida. Mientras la contratación indefinida se utiliza para atraer a aquellos candidatos que consideran más idóneos para sus necesidades de producción, el contrato temporal les permite constatar la idoneidad del trabajador. Son estos los motivos que deciden una fórmula u otra de contratación y no el hecho de recibir una ayuda o bonificación que para ellas es secundaria.
- ▶ Finalmente, no podemos olvidar el limitado alcance presupuestario de las partidas destinadas a estos programas de incentivos a la contratación en comparación con otros programas de formación, orientación, intermediación, etc. que evidentemente es una limitación objetiva del alcance de sus resultados.
- ▶ A lo que se suman los problemas en la gestión y tramitación de estas ayudas que se traduce en la práctica en un elevado nivel de empresas que se quedan por el camino porque no ven aprobadas sus solicitudes de las ayudas en los plazos que necesitan o que directamente desisten de presentar documentación en caso de requerimientos por parte del SCE.

7.7. La importancia de un diseño ajustado a las necesidades del mercado laboral a nivel insular y adaptado a las prácticas de contratación de las empresas en cada sector de actividad.

Si no están bien diseñados los incentivos a la creación de empleo pueden dar lugar a un gasto innecesario de fondos públicos, sobre todo si los puestos de trabajo subvencionados habrían sido creados o mantenidos de todas maneras (lo que se denomina «pérdidas de eficiencia») o si los subsidios simplemente inducen a los empleadores a contratar o mantener determinados trabajadores en lugar de otros (lo que se conoce como «efecto de desplazamiento»).

Si los empleos se crean únicamente para el período de duración del subsidio, si bien aumenta la empleabilidad de los trabajadores afectados, el beneficio social neto es mucho más limitado, o incluso negativo.

Entre las características de diseño que ayudan a maximizar los beneficios de los incentivos al empleo extraídas de las entrevistas en profundidad se incluyen las siguientes:

- ▶ Dirigirse a personas desempleadas que tienen pocas oportunidades de conseguir empleo (p. ej., los desempleados de larga duración, para minimizar el riesgo de pérdidas de eficiencia), pero también a grupos con un considerable potencial de aumento de la productividad (p. ej., jóvenes sin experiencia laboral que no han podido encontrar un empleo durante un tiempo).
- ▶ Las políticas activas más eficaces a nivel individual en términos de generación de empleo generan mejores resultados al combinarse con otras acciones o políticas: formación, orientación, intermediación, etc.

- ▶ Garantizar que el período subvencionado aumenta la productividad del trabajador (p. ej., mediante un componente de formación y tutoría eficaz).
- ▶ Introducir condiciones para incrementar la probabilidad de que la relación laboral se prorrogue más allá del período subvencionado.
- ▶ Un seguimiento y una evaluación regulares de las empresas subvencionadas y su comportamiento en materia de contratación, y de los trabajadores beneficiarios de las ayudas.
- ▶ En cuanto a la capacidad de estos programas para incentivar la contratación indefinida frente a la contratación temporal los resultados del estudio apuntan a un mayor uso de los contratos indefinidos en los siguientes supuestos:
 - Cuando los convenios colectivos permiten la inclusión de períodos de prueba suficientemente largos (6 meses) para comprobar la valía del trabajador.
 - En los puestos de trabajo que se requiere mayor especialización o están asociados a una categoría profesional cualificada.
 - En aquellos casos en los que se quiere ofertar un contrato más atractivo para los candidatos que optan al puesto, etc. Mientras que la utilización de la contratación temporal es más intensiva.
 - Cuando la propia actividad del negocio conlleve estacionalidad de la demanda o la realización de una obra o servicio durante un tiempo determinado.
 - En aquellas ocupaciones valoradas por los propios candidatos como temporales y no definitivas, pues implican un alto grado de rotación de personal.
 - En los negocios o actividades específicas que requieren de un largo proceso de aprendizaje y cierta “vocación” cuyo resultado requiere ser comprobado previamente a un contrato indefinido.

En opinión de las empresas estudiadas, son estos motivos los que impulsan la contratación estable o temporal, y en cualquier caso no es el hecho de recibir un incentivo lo que decanta a los empleadores por la creación de un puesto estable.

Por tanto, si el objetivo es aumentar la cuota de mercado, la tasa de éxito y mejorar la empleabilidad de los desempleados, lo primordial es que los empresarios y trabajadores/as aumenten su confianza en dichos servicios, además de la modernización y adecuación de estos a las exigencias del mercado actual.

8.

—

Recomendaciones

8.

Recomendaciones

El estudio realizado ha permitido tomar el pulso a la realidad empresarial y laboral relacionada con la utilidad e impacto de los programas de incentivos a la contratación vigentes a nivel regional, detectando las dificultades encontradas y poniendo en valor los aspectos positivos y logros obtenidos con este instrumento de las políticas activas de empleo, siendo conscientes de que, a pesar de haber avanzado en esta materia, todavía nos queda un largo camino por recorrer para mejorar la eficacia, eficiencia e impacto de estos programas de incentivos a la contratación en el marco de las Políticas Activas de Empleo en Canarias en su complementariedad y combinación con otras medidas y políticas: formación, orientación, intermediación, etc.

En primer lugar, del análisis de los resultados del estudio se deriva la conveniencia de abordar, en el marco de las organizaciones empresariales y sindicales que participan en la negociación colectiva y la administración laboral, un análisis riguroso y profundo de los resultados y conclusiones obtenidos, en particular de las deficiencias y limitaciones que persisten en el diseño, tratamiento y desarrollo de los programas de incentivos a la contratación.

En este sentido, en este último apartado se ha planteado proponer como resultado del estudio recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial de los programas de incentivos a la contratación para incidir en la creación de empleo e inserción de colectivos desfavorecidos (jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración, etc.), abriendo propuestas dirigidas a las administraciones públicas competentes, los interlocutores sociales y a las empresas.

Las recomendaciones y propuestas que se presentan a continuación son el resultado de la revisión y análisis de buenas prácticas de empresas que han utilizado los programas de incentivos a la contratación, con capacidad de aplicación y transferencia a otros sectores, empresas y contextos insulares, así como de las recomendaciones y propuestas aportadas por las empresas, administraciones, expertos y organizaciones que han participado en el estudio, que pueden dar pautas y servir de base a las administraciones responsables en la materia, los agentes sociales y otras organizaciones implicadas en la dinamización del mercado laboral.

Recomendaciones en la mejora de la difusión de la información de los programas de incentivos a la contratación entre el tejido empresarial

- ▶ Diseñar un plan de Difusión de los Programas de Incentivos a la Contratación que mejoren el nivel de información y conocimiento de las empresas acerca de estos instrumentos de apoyo a la contratación, sus ventajas y adecuación a las necesidades de las empresas. Para ello se propone utilizar diferentes soportes y formatos de difusión y comunicación tanto presenciales (jornadas de difusión, reuniones informativas, jornadas, campañas publicitarias, etc.) como digitales (marketing on line, eventos vía streaming, etc.).
 - Desarrollar acciones de formación y sensibilización para fomentar el conocimiento y mejor utilización de los programas dirigidas a diferentes segmentos/públicos objetivos:
 - Organizaciones empresariales y sindicales a nivel intersectorial, sectorial y territorial.
 - Las empresas no sólo desconocen los incentivos, sino lo que significa tener un Certificado de Profesionalidad en la medida que en general es una acreditación que no tiene un elevado reconocimiento en el mercado laboral.
 - Acciones de formación y sensibilización a las asesorías/gestorías que, en el caso de las pymes, de manera general, llevan la gestión de contratos.
- ▶ Apoyarse en los agentes sociales para diseñar e implementar este plan de Difusión aprovechando su conexión con los sectores económicos.

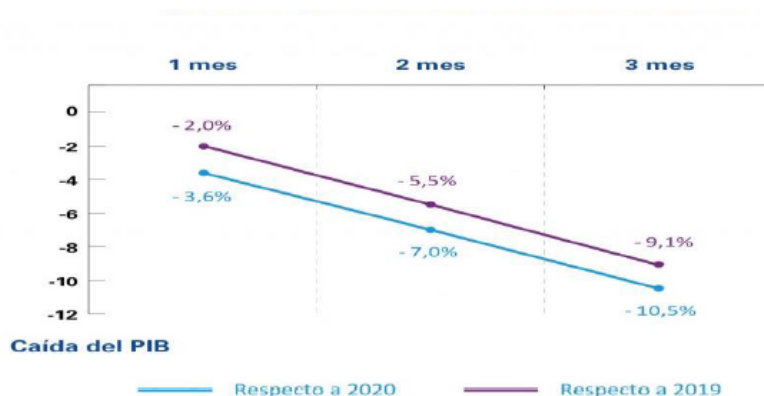
Recomendaciones en el proceso de diseño de los programas de incentivos a la contratación como consecuencia del impacto de la crisis del covid-19

Debería abordarse un rediseño de los Programas de Incentivos a la Contratación para lograr que constituya un instrumento pertinente para afrontar los problemas que plantea el empleo en la coyuntura actual de la actividad empresarial en Canarias, sobre todo teniendo en cuenta el impacto muy importante del COVID-19 en la economía de la actividad empresarial y en el empleo.

Si bien como se ha argumentado a lo largo del presente estudio los diferentes escenarios más optimistas o negativos de impacto económico y en el empleo derivados de la crisis del COVID-19 van a depender de las medidas que se adopten a nivel global, nacional y específicamente en Canarias, la realidad es que a medida que avanzan las semanas se van confirmando los escenarios de impacto más severo en los indicadores macroeconómicos, empresariales y de empleo.

Un informe reciente de la consultora KPMG señala que “En el caso de España, el fuerte peso que tiene en el PIB el sector servicios y la atomización de su tejido empresarial, representado en un 80% por pymes, suponen un reto añadido. Tras la declaración del estado de alarma, los expertos estiman que la actividad económica en España se mantendrá en el 60%. Continuará casi a pleno rendimiento en la administración pública (95%), la agricultura (90%), la construcción (80%) y en la informática y comunicaciones (75%), mientras que se verá muy mermada en los sectores más expuestos a las limitaciones sobre la movilidad de las personas y actividad empresarial incluida en el estado de alarma. Así, el comercio, las inmobiliarias o las actividades de ocio reducirán su actividad al 30%”.

Gráfico 84. Impacto Covid-19 en el PIB de España durante el estado de alarma



Fuente: Informe "El impacto económico del COVID-19, más allá de 2020" (KPMG marzo 2020).

En el contexto de Canarias el fuerte peso de los sectores de Hostelería, Turismo y Comercio que son los sectores más afectados por la crisis a corto y medio plazo, debido a que serán los sectores con mayor retraso en la reactivación de la actividad. Además, muestran una exposición mayor a los ciclos económicos, dada su correlación con la renta disponible; al mismo tiempo se trata de sectores muy atomizados, compuestos en su mayoría por pequeños negocios (más el 70% de los negocios corresponde a autónomos y empresas de menos de 3 empleados) y que operan con márgenes de beneficios muy bajos. Por ejemplo, en el caso de la restauración, en torno al 6% frente al 13% de la media de todos los sectores nacionales.

En este sentido como se recoge en el informe de Coyuntura de Empleo elaborado por la CCE con datos del mes de abril "como se esperaba, los datos publicados en la mañana de hoy por la Seguridad Social apuntan a una caída de la afiliación media en Canarias, que registra un retroceso con respecto al pasado mes de marzo del 4,87%, esto es, 38.831 trabajadores menos inscritos en el Sistema que en el mes anterior, y 20.753 afiliados en la provincia de Las Palmas.

Aunque estos datos se publican en términos de media mensual, y por tanto se incorporan en la comparación los datos de afiliación que se registraba durante la primera mitad del mes marzo, lo cierto es que estas cifras evidencian una caída más acusada del empleo en Canarias que la registrada en el contexto nacional, donde la afiliación se redujo un 2,88%, equivalente a 548.083 afiliados menos, en términos medios.

De este modo, Canarias se sitúa como la región más castigada por la crisis sanitaria en materia de empleabilidad durante el mes de abril, seguida de Andalucía, cuya afiliación media se contrajo un 4,0% (123.259 trabajadores menos) y por la Comunidad Valenciana, que lo hizo en un 3,82% (72.416 afiliados menos), mientras que el resto de las comunidades cifraron caídas inferiores al 3,0 por ciento.

Diferenciando por sectores, todas las actividades productivas habrían sufrido un retroceso en el mantenimiento del empleo durante el pasado mes de abril, si bien resultó especialmente intenso en los servicios, donde se concentró aproximadamente el 82,0% de la caída de la afiliación, con 31.653 afiliados menos, especialmente en las ramas de la Hostelería (-10.760 trabajadores

menos) y del Comercio (-6.404 efectivos menos), seguidos por la Construcción (-4.912 empleados menos) y las Actividades administrativas y de servicios auxiliares (-4.192 individuos menos).”

Tanto en el sector Hostelería como en el de Comercio una vez se levante el estado de alarma la recuperación del empleo se realizará de forma gradual, también y por ello tendrá que haber flexibilidad en las normativas laborales, con el fin de para preservar el tejido empresarial y los puestos de trabajo.

En este contexto de marcada incertidumbre respecto a la dimensión del impacto en la actividad económica, empresarial y en el empleo en el que “la velocidad con la que se manifieste la recuperación vendrá determinada por la duración de la pandemia (conforme más tiempo dure, mayor será el impacto negativo sobre el PIB), así como por las medidas que se tomen para limitar su huella en los agentes económicos”, lo que es seguro es que las empresas deben tomar decisiones precisas para poder mantener su actividad económica, teniendo en cuenta no sólo aspectos estrictamente jurídicos, sino también estratégicos y reputacionales, lo que requiere en el ámbito de las políticas activas de empleo repensar y rediseñar las estrategias y programas vigentes que están pensados para un contexto radicalmente distinto. Se hace necesario rediseñar estos programas sobre nuevos objetivos y bases reguladoras que ayuden a reducir y mitigar el impacto del COVID-19 en la destrucción de empleo y a impulsar la recuperación de la actividad económica y social.

- ▶ Para ello sería conveniente abordar una detección sistemática de necesidades, a partir de un buen diagnóstico de los problemas actuales del mercado de trabajo y sus particularidades a nivel sectorial e insular, lo que permitiría identificar cuáles van a ser los retos del mercado de trabajo a corto, medio y largo plazo, y en consecuencia qué instrumentos de intervención pública son los más adecuados y qué orientación ha de dárseles para ser más efectivos en el nuevo contexto de la crisis.
- ▶ En este sentido, este análisis debe llevar a reformular la estrategia y objetivos de los programas de incentivos en períodos de bonanza económica o en periodos de fuerte depresión y recesión económica, como puede suceder consecuencia de una crisis como la que está provocado actualmente el COVID-19, que determinan la necesidad de dotar de mayores recursos a estos programas por su capacidad de generar empleo a corto plazo, priorizar los objetivos de creación de empleo y, por tanto, determinar la necesidad de flexibilizar los periodos mínimos de contratación para estimular al máximo la capacidad de creación de empleo de estos instrumentos de las Políticas Activas de Empleo .
- ▶ En la coyuntura actual el principal objetivo debería ser frenar la destrucción de empleo, y en este sentido los incentivos económicos y bonificaciones junto a otros instrumentos podrían utilizarse para crear y mantener puestos de trabajo en la línea de algunas prácticas implementadas por algunos países de nuestro entorno (por ejemplo, reducciones de la jornada de trabajo).
- ▶ En relación a estas líneas sería recomendable potenciar y fortalecer los procesos de consulta, participación activa y responsable de los actores públicos y privados que intervienen en la dinamización del mercado laboral por parte de la autoridad laboral para mejorar el proceso de diseño y desarrollo de estos programas, siendo los agentes sociales parte fundamental en el proceso aportando información sobre la dinámica de evolución de la actividad económica, laboral y formativa, los perfiles más demandados, el estado del mercado de trabajo, etc.

- ▶ Por tanto, se considera necesario una mayor coordinación y retroalimentación entre empresas, organizaciones empresariales y Administración para diseñar y reformular de manera óptima este tipo de programas y en último término mejorar su eficacia y eficiencia.
- ▶ En otro nivel de participación se recomienda el desarrollo de procesos de consulta mediante reuniones de trabajo con asesorías, gestorías, servicios de prospección, intermediación e inserción públicos y privados y centros de formación para:
 - Conocer la dinámica de funcionamiento del mercado laboral y sus tendencias a nivel insular y sectorial.
 - Detectar cambios en los colectivos objetivo de estos programas con el fin ajustar los criterios de acceso.
 - Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada y colectivos definidos para ser beneficiarios de la contratación.
- ▶ Mientras se abordan ambos procesos o en el supuesto de que no se considere su abordaje, de igual forma debería rediseñarse la política de incentivos a la contratación para que estas subvenciones al empleo se concentren en los grupos de trabajadores y tamaños de empresas que realmente tienen más dificultades para acceder o mantenerse en el empleo y de generarlo y mantenerlo respectivamente.
- ▶ Evaluar y potenciar más ayudas directas (bonificaciones y/o incentivos económicos) de forma complementaria a las subvenciones.
 - Mejorar el efecto combinado de los instrumentos. Los Programas de Incentivos a la Contratación deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. Ya se ha señalado la escasa eficacia de las políticas de subvención al empleo sobre todo cuando se aplican de manera aislada. En el futuro deberían diseñarse “paquetes” integrados de medidas que actúen de manera complementaria, que se potencien entre sí, que actúen de una manera sinérgica y de esta manera mejoren la eficacia que tienen por separado.
 - Este tipo de enfoque parece estar cada vez más generalizado en regiones y países de nuestro entorno, por lo que su aplicación en Canarias tendría la ventaja de poder contar con experiencias previas y con algunos resultados de su aplicación a distintos objetivos y mediante diferentes combinaciones de medidas.
 - Que se someta a evaluación y valoración la flexibilización de determinados criterios de diseño de los programas: por ejemplo reducción en determinados programas del tiempo mínimo de contratación solicitado, por la alta temporalidad que existe actualmente en el mercado de trabajo como fórmula para activar una mayor utilización de estos programas, o modularización de las cuantías de las ayudas en los procesos de contratación en el periodo mínimo inicial y conversión en su caso en contratos indefinidos.

Recomendaciones/propuestas en el proceso de gestión de los programas de incentivos a la contratación

- ▶ La burocracia es lo que más retenciones puede crear a las empresas a la hora de solicitar los incentivos/subvenciones. Se recomienda reducir los plazos de tramitación de la documentación y agilizar los procesos de resolución y concesión.
- ▶ Mejorar los aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad, etc.). Para ello, se hace necesario dotar de mayores recursos técnicos, humanos y tecnológicos a la gestión de estos programas con el fin de mejorar la tramitación y gestión administrativa y optimizar los procesos, mejorando con ello la eficacia y eficiencia de los programas.
- ▶ Se destaca la necesidad de que los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación colaboradoras mejoren el proceso de asistencia en la búsqueda de trabajo para mejorar también el éxito de los Programas de Incentivos a la Contratación. En particular, se precisa que los servicios de empleo deben centrarse en el seguimiento y orientación individualizada de todos los trabajadores que se encuentran en situación de desempleo.
- ▶ En este sentido, se recomienda a los servicios de empleo implementar un modelo de perfilado de empleabilidad y análisis de barreras de empleo, ya que constituyen una herramienta eficiente para evaluar el nivel de empleabilidad de los usuarios desempleados, así como un instrumento para la asignación eficaz de las personas desempleadas a programas de incentivos a la contratación. Estos modelos permiten diseñar itinerarios de acciones personalizadas en función del diagnóstico realizado, obteniendo una clasificación de ("agrupar") personas desempleadas de acuerdo con sus barreras de empleo, poniendo de manifiesto patrones que pueden proporcionar orientación concreta para el diseño de políticas y estrategias de empleo que incluyan varios subgrupos distintos con diferentes combinaciones de barreras laborales.

A partir de dicho diagnóstico individual, se puede clasificar o segmentar a los desempleados en distintos grupos, de forma que cada grupo tenga una serie de características comunes en cuanto a las barreras de entrada al mercado de trabajo.

Los modelos de perfilado o segmentación del mercado laboral pueden perseguir uno o varios de los objetivos siguientes: segmentar a los demandantes de empleo, guiar la tipología de intervenciones de las políticas de empleo, definir las necesidades presupuestarias de los programas de empleo, o facilitar el proceso de emparejamiento de los trabajadores desempleados con las vacantes en los mercados de trabajo a nivel sectorial e insular, proceso clave en el éxito de los programas de incentivos a la contratación y en última instancia, mejorar la eficacia y eficiencia de los políticas activas de empleo.

Propuestas para mejorar la evaluación de resultados e impacto de los programas de incentivos a la contratación

- ▶ Diseñar y desarrollar procesos más sistemáticos, periódicos y rigurosos de evaluación del diseño, resultados e impacto de los programas de incentivos a la contratación fundamentados en las siguientes coordenadas:
 - - Homogeneización de las categorías y la terminología en todos los programas para poder obtener resultados homogéneos, homologables y comparables en el tiempo.
 - - Publicación sistemática, homogénea y fiable de los indicadores clave de información de los programas.
 - - Concertar modelos de evaluación de la eficacia / eficiencia de los programas.
 - - Relación de eficiencia entre el gasto y la obtención/creación de empleo (eficacia de la política).
 - - Perfil de los puestos de trabajo obtenidos/creados gracias a los programas (duración, nivel profesional, etc.).
 - - Coste de estructura de los programas en el marco de las PAE.

De manera más concreta se recomienda diseñar y desarrollar un modelo de evaluación integral que abarque las siguientes dimensiones:

Evaluación de ejecución de los Programas de Incentivos a la Contratación

En primer lugar, se pretende conocer si se da una cobertura adecuada a las necesidades que abordan estos Programas de Incentivos a la Contratación y, en segundo lugar, valorar su funcionamiento en cuanto a la gestión de estos.

Los criterios utilizados para realizar la medición en la evaluación de implementación deberían ser principalmente, los siguientes:

- ▶ **Evaluación de diseño/Coherencia:** Tiene como objetivo analizar la racionalidad y la coherencia de la intervención, verificar la calidad y realidad del diagnóstico realizado, constatar la existencia de objetivos claramente definidos, analizar su correspondencia con los problemas y examinar la lógica del modelo de intervención diseñado.
- ▶ **Pertinencia:** la evaluación de la pertinencia consiste en valorar la adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención al contexto en el que se realiza.
- ▶ **Cobertura:** la evaluación de la cobertura se centra en el análisis de los colectivos beneficiarios y en la valoración de su adecuación a los destinatarios, indagando en los factores causales de los posibles sesgos hacia determinados colectivos o en las barreras de acceso.
- ▶ **Eficacia:** trata de medir y valorar el grado de consecución de los objetivos inicialmente previstos, es decir, persigue juzgar la intervención en función de su orientación a resultados.
- ▶ **Eficiencia:** hace referencia al estudio y valoración de los resultados alcanzados en comparación con los recursos empleados.

- ▶ **Impacto:** trata de identificar los efectos generados por la intervención, positivos o negativos, esperados o no, directos e indirectos, colaterales e inducidos.

Asimismo, la evaluación de implementación tratará de evaluar el grado de ejecución físico-financiera de los Programas de Incentivos a la Contratación en función del tipo de programa de y distribución territorial:

- ▶ Solicitantes (Número y perfil).
- ▶ Beneficiarios. (Perfil).
- ▶ Financiación. (Presupuesto asignado al período y presupuesto concedido).
- ▶ Acciones (Número y año de ejecución).
- ▶ Cobertura por tamaño de población.
- ▶ Contrato. (Modalidad y tipología).

Evaluación de resultados de los Programas de Incentivos a la Contratación

La evaluación de resultados trata de conocer hasta qué punto la intervención pública aplicada está consiguiendo los objetivos establecidos o esperados, evaluación de eficacia, y a qué coste se consiguen en términos de tiempo, recursos humanos, recursos materiales y económicos, evaluación de eficiencia.

La evaluación de resultados hace referencia a los objetivos más inmediatos y directos perseguidos con la actuación. Su evaluación se centra en analizar los efectos directos en quienes se benefician de la intervención (empresas, personas desempleadas).

Evaluación de impacto de los Programas de Incentivos a la Contratación

Este tipo de evaluación se centra en:

1. Medir a medio y largo plazo los efectos de los programas sobre la población directa en cada grupo de población desempleada objetivo como en la población desempleada en su conjunto.
2. Identificar la totalidad de los efectos posibles de la intervención: “específicos y globales, buscados según los objetivos o no, positivos, negativos o neutros; directos o indirectos”.
3. Evaluar el impacto de los programas realizados en el mantenimiento del empleo y en la creación de puestos de trabajo:
 - Evaluación de empleo generado.
 - Evaluación de mantenimiento del empleo.
 - Evaluación de la calidad del empleo
 - Empleabilidad y reciclaje del trabajador.
 - Repercusión sobre el puesto de trabajo y su situación en la empresa.

9.

Anexos

ANEXO 1.
Bibliografía

ANEXO 2.
Investigación cuantitativa

ANEXO 3.
Investigación cualitativa

9.

Anexos

ANEXO 1. Bibliografía

- ▶ Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. (2009). Evaluación sobre la política de bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social.
- ▶ Centro Estudios Económicos Tomillo. 2016. Edita Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Comunidad de Madrid. Informe Monitor de Empleo 2015. Evaluación del Impacto individual de las Políticas Activas de Empleo.
- ▶ Comisión Europea. (2018). Fichas temáticas del semestre europeo políticas activas del mercado de trabajo.
- ▶ EDEI Consultores de Dirección. Servicio Canario de Empleo. 2008. Informe de Evaluación de las políticas públicas de empleo gestionadas por el SCE. Informe final de Evaluación 2007.
- ▶ Institut Cerda. Observatorio de la eficiencia de las políticas activas e instrumentos de desarrollo del empleo en las Comunidades Autónomas españolas. 2019. Estudio sobre las Políticas Activas de Empleo Una iniciativa de la sociedad civil.
- ▶ Fedea Policy Papers (2015). Políticas activas de empleo: una panorámica.
- ▶ Economic Strategies and Initiatives (ESI SL) con la colaboración de: Grupo de Investigación ADETRE de la Universidad de Zaragoza. (2015). Estudio sobre la valoración económica y social de las políticas activas del instituto aragonés de empleo.
- ▶ Molina Romo, O. (2016). De racionalización a extensión: los incentivos al empleo en la crisis económica en España. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona.
- ▶ Observatorio Económico de Andalucía (OEA). 2014. ¿Qué hacemos con las políticas activas de empleo?.
- ▶ Toharia Cortés, L. (2008). El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la seguridad social para el empleo en la afiliación a la seguridad social. Un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional. Ediciones de la Universidad de Alcalá.

ANEXO 2. Investigación cuantitativa

CUESTIONARIO ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN CANARIAS

IDENTIFICACIÓN

Nombre o razón social de la empresa

NIF

Domicilio fiscal (calle, plaza, paseo...)

Código Postal Municipio

Provincia

Teléfono Fax E-mail

NATURALEZA, LEGISLACIÓN Y FINALIDAD

La información recogida a través de esta entrevista está sujeta a las normas del Código Internacional CCI/ESOMAR, y la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, garantizando el estricto respeto del anonimato de la persona que participa en este estudio.

Los resultados del tratamiento anónimo de la información tendrán como fin exclusivo la elaboración del "Estudio de análisis de los programas de incentivos a la contratación en las empresas canarias" para la Confederación Canaria de Empresarios.

INSTRUCCIONES GENERALES

Unidad de información: La información que se solicita en este cuestionario se refiere a la empresa. Se entiende por empresa a toda unidad jurídica que constituye una unidad organizativa de producción de bienes y servicios, que disfruta de una cierta autonomía de decisión, principalmente a la hora de emplear los recursos corrientes de que dispone.

Período de referencia: Los datos que traslade a la encuesta se deben referir al momento actual (último trimestre de 2019), salvo que en la pregunta se especifique lo contrario.

Plazo de remisión: Este cuestionario, cumplimentado con la información solicitada, debe ser devuelto en un plazo no superior a **15 días naturales**.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Tipo de sociedad:

- Empresario/a individual
- Sociedad limitada
- Sociedad anónima
- Sociedad cooperativa

N.º total de empleados/as:

- 0 - 2
- 3 - 9
- 10 a 49
- 50 a 249
- 250 a 500
- Más de 500

Año de creación

Antigüedad de la empresa:

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 3 años
- Más de 3 años

Edad media de la plantilla:

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 45
- Entre 46 y 55
- Más de 55 años

Sector de actividad: CNAE - 2009

RELACIÓN DE SECTORES

(Marcar con una X en las casillas que correspondan)

(10) Industria de la alimentación	<input type="checkbox"/>
(11) Fabricación de bebidas	<input type="checkbox"/>
(12) Industria del tabaco	<input type="checkbox"/>
(13) Industria textil	<input type="checkbox"/>
(14) Confección de prendas de vestir	<input type="checkbox"/>
(15) Industria del cuero y calzado	<input type="checkbox"/>
(16) Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	<input type="checkbox"/>
(17) Industria de papel	<input type="checkbox"/>
(18) Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	<input type="checkbox"/>
(20) Industria química	<input type="checkbox"/>
(22) Fabricación de productos de caucho y plásticos	<input type="checkbox"/>
(23) Fabricación de otros productos minerales no metálicos	<input type="checkbox"/>
(24) Metalurgia; fabricación de otros productos de hierro, acero y ferroaleaciones	<input type="checkbox"/>
(25) Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	<input type="checkbox"/>
(28) Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o. p	<input type="checkbox"/>
(29) Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	<input type="checkbox"/>
(30) Fabricación de otro material de transporte	<input type="checkbox"/>
(31) Fabricación de muebles	<input type="checkbox"/>
(32) Otras industrias manufactureras	<input type="checkbox"/>
(33) Reparación e instalación de maquinaria y equipo	<input type="checkbox"/>
(41) Construcción de edificios	<input type="checkbox"/>
(42) Ingeniería civil	<input type="checkbox"/>

(43) Actividades de construcción especializada	<input type="checkbox"/>
(45) Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	<input type="checkbox"/>
46) Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motoc.	<input type="checkbox"/>
(47) Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	<input type="checkbox"/>
(49) Transporte terrestre y por tubería	<input type="checkbox"/>
(50) Transporte marítimo y por vías navegables interiores	<input type="checkbox"/>
(51) Transporte aéreo	<input type="checkbox"/>
(52) Almacenamiento y actividades anexas al transporte	<input type="checkbox"/>
(53) Actividades postales y de correos	<input type="checkbox"/>
(55) Servicios de alojamiento	<input type="checkbox"/>
(56) Servicios de comidas y bebidas	<input type="checkbox"/>

A. EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN

A.1 Indíquenos si conoce los siguientes programas de incentivos a la contratación del Servicio Canario de Empleo

El programa CERTIFÍCATE

SI NO

El plan INCENTÍVATE

SI NO

Plan Retorno al empleo

SI NO

PARA LAS EMPRESAS QUE CONTESTEN SÍ EN ALGUNA DE LAS TRES OPCIONES PASAR A LA PREGUNTA A.6.

A.2. Indique cuál de las siguientes causas explican su desconocimiento y no utilización de estos programas de incentivos a la contratación

Falta de una promoción y difusión adecuada por parte de la administración laboral de los programas de incentivos a la contratación	<input type="checkbox"/>
No utilizamos en la empresa programas de incentivos a la contratación a la hora de realizar contrataciones	<input type="checkbox"/>
La empresa no está interesada en este tipo de programas de incentivos a la contratación.	<input type="checkbox"/>
Otras (Especificar).....	<input type="checkbox"/>

A.3. Considera que los programas de incentivos a la contratación, en general, son un instrumento adecuado para fomentar la empleabilidad y mejorar las cualificaciones profesionales

SÍ NO

Sí, en la medida que respondan a las necesidades de contratación de las empresas

A.4. Le agradecería que manifestara su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes proposiciones

(Escala de 1 a 5, siendo 1 nada de acuerdo y 5 completamente de acuerdo)

	1	2	3	4	5
Las empresas y en particular las pymes no conocen los programas de incentivos a la contratación ni las ventajas que su introducción puede suponer a nivel empresarial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los programas de ayuda a la contratación pueden ser una vía para atraer a aquellos candidatos que consideran más idóneos para sus necesidades de producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los programas de contratación pueden ser útiles para incorporar empleados durante un periodo de prueba prolongado que permite a la empresa constatar la idoneidad del trabajador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Son las necesidades de producción y captación de talento las que motivan las prácticas de contratación de la empresa y no el hecho de recibir un incentivo o bonificación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.5. Valore la importancia de los siguientes aspectos para incentivar la utilización de las ayudas a la contratación por parte de las empresas

(Escala 1 a 5, siendo 1 nada importante y 5 muy importante)

	1	2	3	4	5
Sería conveniente abordar una evaluación de necesidades del mercado laboral canario y de las dificultades y necesidades de contratación de las empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Debería realizarse una evaluación previa de la eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación ofertados y diseñar las que se consideren más adecuadas para la situación de la economía canaria y sus singularidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener en cuenta criterios de racionalidad, equidad y simplificación en la tramitación y gestión de los programas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que las modalidades y tipos de incentivos (bonificaciones, cuantías fijas, etc.) deberían diseñarse y aplicarse de manera integrada junto a otras políticas activas (acciones de orientación y formación) y pasivas (prestaciones) del mercado de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que las modalidades y tipos de incentivos (bonificaciones, cuantías fijas, etc.) deberían diseñarse y aplicarse de manera diferenciada y adaptada a las necesidades de los sectores y según tamaños de empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONTESTAR SI CONOCE ALGUNO DE LOS PROGRAMAS DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE LA PREGUNTA A.1

A.6. Ha solicitado o tiene previsto solicitar los planes de incentivos a la contratación y ha resultado beneficiario la empresa los programas de incentivos a la contratación

Programas ayuda a la contratación	Lo ha solicitado	No ha solicitado	Tiene previsto solicitar a corto plazo (1 a 3 años)	Ha resultado beneficiario	No ha resultado beneficiado
Programa CERTIFÍCATE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plan INCENTÍVATE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plan Retorno al Empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.7. Puede indicarnos los MOTIVOS por los que NO ha solicitado estas ayudas.

**Para las empresas que han contestado que NO HAN SOLICITADO las ayudas a la contratación*

Motivos	Programa CERTIFÍCATE	Plan INCENTÍVATE	Plan Retorno al empleo
Falta información/ nivel de conocimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Requisitos acceso a la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la concesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de valoración y baremación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plazos de presentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros (especificar):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.8. Podría indicarnos el N.º DE TRABAJADORES que ha incorporado en su empresa utilizando los programas de incentivos a la contratación

Programas ayuda a la contratación	N.º de trabajadores/as	Áreas o departamentos
Programa CERTIFÍCATE		
Plan INCENTÍVATE		
Plan Retorno al Empleo		

A.9. ¿Para qué tipo de ÁREAS Y PUESTOS utiliza de manera preferente los programas de incentivos a la contratación?

Programas ayuda a la contratación	Áreas/departamentos	Puestos
Programa CERTIFÍCATE		
Plan INCENTÍVATE		
Plan Retorno al Empleo		

B. VALORACIÓN DE PROGRAMAS DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN

B.1. Valore los siguientes aspectos del Programa CERTIFÍCATE

Valorar de 1 a 5 (siendo 1 nada adecuado y 5 muy adecuado)

	1	2	3	4	5
Visibilidad del programa para las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Normativa reguladora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivos y beneficiarios de la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Requisitos de acceso al programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cobertura de las necesidades de inserción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotación presupuestaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documentación que presentar para la concesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuantía de las ayudas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de valoración y baremación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modalidades de pago de la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad del Programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfacción general con el programa/plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.2. Valore los siguientes aspectos del Programa INCENTÍVATE

Valorar de 1 a 5 (siendo 1 nada adecuado y 5 muy adecuado)

	1	2	3	4	5
Visibilidad del programa para las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Normativa reguladora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivos y beneficiarios de la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Requisitos de acceso al programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cobertura de las necesidades de inserción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dotación presupuestaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documentación para presentar para concesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuantía de las ayudas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de valoración y baremación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modalidades de pago de la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad del Programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfacción general con el programa/plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.3. Valore los siguientes aspectos del Plan de Retorno al Empleo

Valorar de 1 a 5 (siendo 1 nada adecuado y 5 muy adecuado)

	1	2	3	4	5
Visibilidad del programa para las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Normativa reguladora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objetivos y beneficiarios de la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Requisitos de acceso al programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cobertura de las necesidades de inserción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotación presupuestaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Documentación para presentar para concesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuantía de las ayudas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de valoración y baremación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modalidades de pago de la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilidad del Programa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfacción general con el programa/plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 3. Investigación cualitativa

FICHA TÉCNICA ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Las entrevistas en profundidad se muestran como la técnica idónea para indagar respecto a la opinión de ciertos informantes que por sus circunstancias concretas se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento del objeto de estudio.

Se han realizado entrevistas a distintos agentes de los sectores objeto de estudio: empresas de los sectores más representativos, representantes de organizaciones empresariales y sindicales, representantes o personal técnico de la administración regional y provincial, expertos del ámbito académico y profesional en materia económica y laboral

Objetivo.

La finalidad de esta investigación cualitativa es complementar los resultados cuantitativos (información secundaria y encuesta a empresas) con relación al análisis evaluativo del nivel de conocimiento y utilización de los planes y programas de incentivos a la contratación por parte de las empresas canarias, valoración de la satisfacción general e impacto en los perfiles de contratación, así como de los frenos o barreras de acceso a estas ayudas y la recopilación de recomendaciones de mejora que sugieren las empresas y otros agentes implicados.

Diseño y cuantificación de las muestras.

La resolución de la muestra será intencional (no probabilística) para la selección de colectivos a los que se va a realizar la muestra cualitativa, que será aplicada mediante entrevistas en profundidad y articulada mediante cuestionario-guion específico según figura objeto de la entrevista.

El diseño muestral no probabilístico precisa de un detenido estudio sobre la selección de las figuras a entrevistar de forma que resulte representativo del sector tanto en la vertiente económica, como en la administrativa y social, de modo que se garantice la presencia y representatividad de todas y que tienen presencia en el tejido socioeconómico del municipio, así como de otras personas expertas de este ámbito.

La cuantificación de la muestra estructural o cualitativa responde al mismo criterio que el de la selección de colectivos, esto es, la saturación del campo discursivo referente de nuestro objeto de estudio.

Número de entrevistas.

Al objeto de cubrir y contrastar todas las opiniones, según ópticas diferenciadas, la muestra de entrevistas en profundidad ha alcanzado a un colectivo de **18 informantes clave**, que se han distribuido, según se presenta a continuación.

A. VERTIENTE EMPRESARIAL. Ámbito empresarial a Gerentes de Pymes y/o Responsables de RR.HH. de empresas pertenecientes a los sectores más relevantes. (6 entrevistas, una por cada área sectorial).

B. AGENTES SOCIALES. Se han realizado 4 entrevistas: 2 entrevistas a organizaciones sindicales y 2 entrevistas a organizaciones empresariales.

C. ÁMBITO INSTITUCIONAL. Ámbito de la Administración Pública a responsables del ámbito de competencia de promoción económica y laboral a nivel regional y provincial.

Se han realizado un total de 4 entrevistas en este grupo, dirigidas a responsables de los organismos competentes.

D. EXPERTOS TÉCNICOS EN MATERIA ECONÓMICA Y LABORAL. Expertos/as del ámbito académico, sectorial y profesional que aportaran conocimientos sobre el objeto de estudio. Se realizaron 4 entrevistas.

ENTREVISTA SOBRE LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Guía de entrevista

IDENTIFICACIÓN

Nombre o razón social de la empresa

NIF

Domicilio fiscal (calle, plaza, paseo...)

Código Postal Municipio

Provincia

Teléfono Fax E-mail

Nombre del entrevistado

Cargo del entrevistado

Fecha de la entrevista Hora de la entrevista

Número de grabación

Entrevistador/a

INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Sector de actividad: CNAE - 2009

Área de actividad		
01	Sector industrial	<input type="checkbox"/>
02	Sector Construcción	<input type="checkbox"/>
03	Sector Comercio	<input type="checkbox"/>
04	Sector Transporte y Almacenamiento	<input type="checkbox"/>
05	Sector Hostelería	<input type="checkbox"/>

INTRODUCCIÓN (duración 2 minutos)

- a. Identificarse ante el entrevistado.
- b. Objetivo de la entrevista. **Leer literalmente:**

“El objetivo de esta entrevista es recabar información acerca del nivel de conocimiento y utilización de los planes y programas de incentivos a la contratación por parte de las empresas canarias, valoración de la satisfacción general e impacto en los perfiles de contratación, así como de los frenos o barreras de acceso a estas ayudas y la recopilación de recomendaciones de mejora que sugieren las empresas y otros agentes implicados”

- c. Confidencialidad. **Leer literalmente:**

“La información recogida a través de esta entrevista está sujeta a las normas del Código Internacional CCI/ESOMAR, garantizando el estricto respeto del anonimato de la persona que participa en este estudio. Los resultados del tratamiento anónimo de la información tendrán como fin exclusivo la elaboración del citado estudio, su opinión será analizada de forma agregada entre todos los entrevistados que participan”.

- d. Solicitar permiso para realizar la grabación en audio de la entrevista.

BLOQUE 1. VALORACIÓN CONOCIMIENTO Y UTILIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

1.1. Indíquenos si conoce los siguientes programas de incentivos a la contratación del SCE y que información tiene de ellos

*Nota** aclaratoria por parte del entrevistador/a

EL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO (SCE) desarrolla tres programas de incentivos a la contratación laboral para facilitar la incorporación de personas desempleadas al mercado de trabajo, en particular de aquellas que necesitan una especial atención y/o alta protección, dirigido a las empresas que contraten a personas inscritas en el SCE, como demandantes de empleo desempleadas, de acuerdo a los requisitos exigidos en la normativa reguladora del correspondiente programa, y su convocatoria respectiva:

- ▶ CERTIFICATE (poseedores de un certificado de profesionalidad)
- ▶ RETORNO AL EMPLEO (en situación de desempleo de larga duración)
- ▶ INCENTIVATE (jóvenes inscritos/as como beneficiarios en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil)

El programa CERTIFICATE:

El plan INCENTIVATE:

Plan RETORNO AL EMPLEO:

INDAGAR nivel de conocimientos acerca de:

- ▶ Objetivos
- ▶ Beneficiarios
- ▶ Requisitos
- ▶ Cuantías de las ayudas
- ▶ Tramites

1.2. Ha solicitado su empresa o tiene previsto solicitar los planes de incentivos a la contratación y ha resultado beneficiario la empresa los programas de incentivos a la contratación

PROGRAMAS AYUDA A LA CONTRATACIÓN	Lo ha solicitado	No ha solicitado	Ha resultado beneficiario	Tiene previsto solicitar (a 2 años)
Programa CERTIFICATE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plan INCENTIVATE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plan Retorno al Empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

INDAGAR

Si tiene previsto seguir solicitándolo. (NIVEL DE USO)

¿Por qué utiliza los programas de incentivos?

¿Cómo conoció de la existencia de estos programas?

***Para las empresas que han contestado que NO HAN SOLICITADO las ayudas a la contratación.

1.3. MOTIVOS por los que NO ha solicitado estas ayudas**INDAGAR EN SUGERIDO**

Motivos	Programa CERTIFICATE	Plan INCENTIVATE	Plan RETORNO AL EMPLEO
Falta información/conocimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Requisitos acceso a la ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la concesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de valoración y baremación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plazos de presentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.3. Principales motivos por los que han solicitado estas ayudas**INDAGAR**

- ▶ Adecuación de los programas a las necesidades de producción y contratación
- ▶ Especialización de los perfiles profesionales objetivo (vinculados a Certificados de Profesionalidad)
- ▶ Compatibilizar prioridad de necesidades de contratación y reducción de costes laborales
- ▶ Reputación que tienen estos programas
- ▶ Visibilidad que tienen
- ▶ Utilidad que aporta a las empresas

BLOQUE 2. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO QUE LAS EMPRESAS APLICAN LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

2.1. La gestión de las ayudas a la contratación

INDAGAR

- ▶ Internamente: departamento de RR: HH Departamento financiero
- ▶ Externamente: Asesoría laboral

2.2. N.º DE TRABAJADORES que ha incorporado en su empresa utilizando los programas de incentivos a la contratación a corto plazo (1 a 3 años)

Programas ayuda a la contratación	N.º de trabajadores/as
Programa CERTIFICATE	
Plan INCENTIVATE	
Plan RETORNO AL EMPLEO	

INDAGAR

- ▶ Continuidad que suele tener los trabajadores contratados con programas de incentivos a la contratación

2.3 Perfil del empleo en el que se utiliza en mayor medida los incentivos a la contratación tanto en el sector como a nivel particular en su empresa. ÁREAS Y PUESTOS que utiliza de manera preferente los programas de incentivos a la contratación

PERFIL A NIVEL DEL SECTOR

Programas ayuda a la contratación	Áreas/departamentos	Perfiles/ Puestos
Programa CERTIFICATE		
Plan INCENTIVATE		
Plan RETORNO AL EMPLEO		

PERFIL A NIVEL DE SU EMPRESA

Programas ayuda a la contratación	Áreas/departamentos	Perfiles/ Puestos
Programa CERTIFICATE		
Plan INCENTIVATE		
Plan RETORNO AL EMPLEO		

INDAGAR prevalencia de Perfiles/ Puestos

- ▶ Perfiles de producción
- ▶ Perfiles de Gestión
- ▶ Perfiles comerciales

BLOQUE 3. VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

3.1. Valoración de la utilidad, eficacia e impacto en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes

INDAGAR en general

- ▶ Diseño de la ayuda (objetivos, colectivos, requisitos de acceso,
- ▶ Eficacia y utilidad para las empresas (adecuación a las necesidades de las empresas)
- ▶ Aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad, etc.)
- ▶ Impacto en la mejora de las políticas de selección y contratación de las empresas, en la creación de empleo y en la incentivación de la contratación estable

INDAGAR en particular los siguientes aspectos

Valore los siguientes aspectos del Programa CERTIFICATE

- ▶ Visibilidad de las ayudas. Si se accede con facilidad y están bien publicitadas
- ▶ Normativa reguladora
- ▶ Objetivos y beneficiarios de la ayuda
- ▶ Requisitos de acceso al programa
- ▶ Cobertura de las necesidades de inserción
- ▶ Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas
- ▶ Dotación presupuestaria
- ▶ Documentación para presentar para concesión
- ▶ Cuantía de las ayudas
- ▶ Criterios de valoración y baremación
- ▶ Modalidades de pago de la ayuda
- ▶ Utilidad del Programa
- ▶ Satisfacción general con el programa/plan

- ▶ Valore los siguientes aspectos del Programa INCENTIVATE
- ▶ Visibilidad de las ayudas. Si se accede con facilidad y están bien publicitadas
- ▶ Normativa reguladora
- ▶ Objetivos y beneficiarios de la ayuda
- ▶ Requisitos de acceso al programa
- ▶ Cobertura de las necesidades de inserción
- ▶ Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas
- ▶ Dotación presupuestaria
- ▶ Documentación para presentar para concesión
- ▶ Cuantía de las ayudas
- ▶ Criterios de valoración y baremación
- ▶ Modalidades de pago de la ayuda
- ▶ Utilidad del Programa
- ▶ Satisfacción general con el programa/plan
- ▶ Valore los siguientes aspectos del Programa PLAN DE RETORNO
- ▶ Visibilidad de las ayudas. Si se accede con facilidad y están bien publicitadas
- ▶ Normativa reguladora
- ▶ Objetivos y beneficiarios de la ayuda
- ▶ Requisitos de acceso al programa
- ▶ Cobertura de las necesidades de inserción
- ▶ Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas
- ▶ Dotación presupuestaria
- ▶ Documentación para presentar para concesión
- ▶ Cuantía de las ayudas
- ▶ Criterios de valoración y baremación
- ▶ Modalidades de pago de la ayuda
- ▶ Utilidad del Programa
- ▶ Satisfacción general con el programa/plan

BLOQUE 4. PROPUESTAS PARA MEJORAR EL USO DE LOS PROGRAMAS

- 4.1. Finalmente nos gustaría conocer su opinión sobre propuestas o recomendaciones para la implantación y desarrollo de líneas de actuación y medidas para promover de manera más efectiva el conocimiento, acceso y utilización por parte de las empresas de los programas de incentivos a la contratación.

INDAGAR

Propuestas dirigidas a la administración laboral (SCE)

- ▶ Recomendaciones dirigidas a las organizaciones sindicales y empresariales
- ▶ Recomendaciones a nivel empresarial
- ▶ Si no sale en espontaneo indagar en sugerido:
- ▶ Modificaciones en el diseño de los programas
- ▶ Acciones de comunicación y divulgación para mejorar conocimiento y acceso a la información por parte de las empresas
- ▶ Acciones de formación y sensibilización para promover uso por parte de las empresas
- ▶ Programas de evaluación del impacto de estos programas



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

C808 CEPYME

Financiado por:



Gobierno de Canarias
Servicio Canario de Empleo