



FONDO SOCIAL EUROPEO
"El FSE invierte en tu futuro"

GUÍA GENERAL DE EVALUACIÓN CONTINUA DE LOS PO FSE, 2007-2013.

- Evaluaciones Operativas
- Cuestionario tipo de entrevistas
- Muestreo estadístico y cuestionario tipo de *encuestas*

JUNIO 2011

(*VERSIÓN 2*)



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD
ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MARCO DE REFERENCIA.....	7
BLOQUE A. EVALUACIÓN OPERATIVA DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS FSE 07-13.....		9
3.	NATURALEZA DE LA EVALUACIÓN OPERATIVA: CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN.....	9
4.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	11
5.	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN OPERATIVA.....	15
5.1	Fase I. Análisis del Sistema de Indicadores de Alerta.....	17
5.1.1	Objeto.....	17
5.1.2	Responsable.....	17
5.1.3	Periodicidad.....	17
5.1.4	Descripción del procedimiento.....	17
5.2	Fase II. Evaluación por desviación significativa.....	18
5.2.1	Objeto.....	18
5.2.2	Responsable.....	18
5.2.3	Periodicidad.....	18
5.2.4	Descripción del procedimiento.....	18
5.3	Fase III. Análisis / Evaluación por revisión.....	20
5.3.1	Objeto.....	20
5.3.2	Responsable.....	20
5.3.3	Periodicidad.....	20
5.3.4	Descripción del procedimiento.....	20
6.	SISTEMA DE INDICADORES DE LOS PO FSE. INDICADORES DE ALERTA.....	21
6.1	Valoración del sistema indicadores FSE.....	21
6.2	Indicadores de Alerta.....	24
7.	CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN OPERATIVA.....	31
7.1	Contenido del Análisis de los Indicadores de Alerta.....	31
7.2	Contenido de la Evaluación por desviación significativa.....	31

7.2.1	Objeto de la evaluación operativa: Unidad de análisis.....	31
7.2.2	Fuentes de información.....	32
7.2.3	Criterios de evaluación.....	32
7.2.4	Conclusiones y recomendaciones: Propuesta de medidas a adoptar.....	35
7.2.5	Plan de seguimiento.....	36
7.3	Contenido de los análisis/evaluaciones operativas por revisión.....	36
7.3.1	Objeto de la evaluación operativa: unidad de análisis.....	36
7.3.2	Fuentes de información.....	36
7.3.3	Criterios de evaluación.....	37
7.3.4	Efectos esperados sobre la estrategia programada.....	40
7.3.5	Conclusiones y recomendaciones: Propuesta de medidas a adoptar.....	41
8.	ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA EVALUACIÓN OPERATIVA.....	41
BLOQUE B. EVALUACIONES ESTRATÉGICAS TEMÁTICAS DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS FSE 2007-2013.....		44
9.	CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS PARA LAS EVALUACIONES ESTRATÉGICAS TEMÁTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO (I+D+I Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN) DE LOS PO FSE 07-13.....	45
10.	ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	46
11.	ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO.....	51
12.	ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE MEDIO AMBIENTE.....	55
13.	ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE INMIGRACIÓN.....	55
ANEXOS.....		60
14.	Índice tentativo correspondiente a cada una de los tipos de evaluaciones operativas propuestas (con extensión aproximada).....	60
15.	Propuesta Guión de Entrevista personal a Organismos Intermedios y otros responsables () para la realización de la Evaluación por Desviación.....	62
16.	Indicadores de impacto específico previstos para el seguimiento y Evaluación de la programación de FSE 2007-2013 en España.....	63
17.	Seguimiento de los indicadores de resultado definidos en los POs FSE, 2007-2013 y cuantificación de los impactos específicos.....	64

1. INTRODUCCIÓN.

El Reglamento (CE) Nº 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), al Fondo Social Europeo (FSE) y al Fondo de Cohesión, incorpora el concepto “Evaluación continua” cuando hace mención a la “realización de las evaluaciones llevadas a cabo durante el periodo de programación”.

Este concepto supone un cambio de orientación de evaluaciones bajo imperativo legal (en plazo, alcance, etc.) a formas más flexibles con un enfoque de evaluación bajo demanda.

De acuerdo con el **artículo 47.2 del Reglamento (CE) Nº 1083/2006**, la evaluación puede revestir carácter estratégico u operativo. En el primer caso, tendrá por objeto analizar la evolución del programa o grupo de programas en relación a las prioridades comunitarias y nacionales. En el segundo, perseguirá apoyar el seguimiento de un Programa Operativo (en adelante PO). Ambos tipos, estratégica y operativa, comprenden el concepto de evaluación continua. En este sentido, la utilidad de dichas evaluaciones no sólo reside en analizar el grado de avance de las diferentes formas de intervención en términos financieros y físicos, sino en examinar los impactos y consecuencias de las posibles modificaciones en la estrategia de los POs y las posibilidades de consecución de los objetivos propuestos inicialmente.

Para ello, y conforme al citado Reglamento, la Comisión Europea ha proporcionado unas orientaciones sobre la metodología de evaluación que, si bien recogen los principios básicos de la aplicación del nuevo concepto de **evaluación continua**, señalan la responsabilidad del Estado miembro en el desarrollo y aplicación práctica de estos principios.

El Plan de Evaluación 2007-2013 FEDER y Fondo de Cohesión y el Plan para el Seguimiento Estratégico y la Evaluación Continua del FSE, 2007-2103 recogen las nuevas obligaciones existentes en materia de evaluación, conforme a los artículos 29.2 y 47.2 del *Reglamento (CE) Nº 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) Nº 1260/1999*, con carácter no vinculante, pudiendo estar sujeto a modificaciones a lo largo del periodo de programación. Las evaluaciones previstas en España para el periodo 2007-2013 son:

- Informes de Seguimiento Estratégico en los años 2009 y 2012,
- Evaluaciones Operativas a incluir como anexo en los informes de ejecución anuales,
- Evaluaciones Estratégicas Temáticas relativas a las siguientes prioridades: Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información); Medio Ambiente, Igualdad de Oportunidades e Inmigración y
- Evaluaciones de Comunicación en 2010 y 2013.

Para ello, La Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE y la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios (SGPTEPC), en partenariatado con los Organismos Intermedios (OI) de los POs y restantes interlocutores, tales como Autoridades en

Medio Ambiente, Igualdad de Oportunidades o responsables de la I+D+i y la Sociedad de la Información han elaborado un marco común de trabajo compuesto por los siguientes documentos y guías metodológicas:

- Manual descriptivo de indicadores,
- Guía metodológica actualizada para la elaboración de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo para el Periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores,
- Guía de Elementos Comunes a FEDER, FSE y FC para el Seguimiento Estratégico del MENR, 2007-2013,
- Guía Metodológica de las Evaluaciones Operativas de los Programas Operativos FEDER y Fondo de Cohesión 2007-2013,
- El presente documento, Guía General de Evaluación Continua de los POs FSE, 2007-2013: Evaluación operativa, Evaluaciones Estratégicas Temáticas de los POs, muestra y modelos de cuestionarios,
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente (EETMA),
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO),
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información), (EETEC)
- Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Inmigración, (EETI) y
- Guía Metodológica para la Evaluación de los planes de comunicación de los POs de FEDER, FSE y FC, 2007-2013.

En cuanto al presente documento, la necesidad de articular el proceso de Evaluación Operativa de manera coherente y coordinada justifica la elaboración, por parte de la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE, del primer bloque de esta “Guía General de Evaluación Continua de los Programas Operativos de FSE, 2007-2013” (en adelante Guía) que define una propuesta metodológica adecuada y de carácter eminentemente práctico.

Por lo que se refiere a la **Evaluación Operativa** del conjunto de indicadores operativos financieros y físicos, se han seleccionado un subgrupo denominado **indicadores de alerta** al objeto de facilitar el seguimiento de los POs a nivel de Eje prioritario y por Organismo Intermedio.

Este grupo de indicadores de alerta tiene un carácter preventivo, están particularizados por objetivo de regiones y fijan unos porcentajes de ejecución necesaria acumulada aplicables tanto a los indicadores físicos como a los financieros.

Asimismo, la presente Guía hace referencia las Evaluaciones Estratégicas Temáticas. Para ello, **recoge los principios básicos del FSE a considerar en las Evaluaciones Estratégicas**

Temáticas de Igualdad de Oportunidades, de Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información), Medio Ambiente e Inmigración.

No obstante, **quedan fuera del presente documento las evaluaciones ex ante y ex post de los Programas y la Evaluación de los Planes de Comunicación**, al estar elaborándose una Guía conjunta para los POs FEDER, FC y FSE, 2007-2013 que proporcionará las directrices y la metodología a realizar para la evaluación de los citados Planes en 2010 y 2013 de conformidad con lo establecido en el Artículo 4.3 del Reglamento (CE) N° 1828/2006¹, así como la **evaluación estratégica temática en Inmigración**, al haberse elaborado una Guía independiente a tal efecto.

En todo caso, partiendo de las orientaciones generales formuladas por la Comisión Europea en su Documento de Trabajo N° 5 y de la Guía de Estándares de Calidad en la Evaluación del Fondo Social Europeo, esta metodología es fruto de las experiencias adquiridas en materia de evaluación de periodos de programación anteriores. Asimismo, se basa en las reflexiones de la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la UAFSE, con la participación y consenso de todos los miembros del Grupo Técnico de Evaluación del FSE.

El contenido de la Guía se ha estructurado de la siguiente forma:

- En el capítulo 2 se establece el marco de referencia de la evaluación continua, a nivel comunitario y europeo, incidiendo especialmente en la importancia para este periodo que se le concede a la calidad de las evaluaciones,
- Un primer Bloque A dirigido a suministrar las instrucciones para la elaboración de las evaluaciones operativas y
- Un segundo Bloque B dirigido a establecer los elementos clave de las Evaluaciones Estratégicas Temáticas de Igualdad de Oportunidades, Economía del Conocimiento (I+D+i y Sociedad de la Información), Medio Ambiente e Inmigración.

En definitiva, la presente Guía tiene por objeto definir un **marco común de trabajo** que proporcione las directrices y orientaciones metodológicas apropiadas con la finalidad de:

- Generar sinergias positivas derivadas de un planteamiento metodológico común.
- Mejorar y flexibilizar el proceso de Evaluación Continua.
- Presentar una herramienta común de ayuda para los responsables de evaluación de los Programas Operativos FSE.

¹ Reglamento (CE) N° 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, que fija las normas de desarrollo para el Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo, por el que se establece las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.

- Velar por que las Evaluaciones Operativas suministren información útil y homogénea.
- Facilitar la comparación de los datos correspondientes a las distintas formas de intervención y su agregación.
- Adoptar un enfoque esencialmente analítico y prospectivo, de cara a obtener resultados más precisos sobre los logros a alcanzar y la probabilidad de conseguir los objetivos marcados en los Programas Operativos para todo el periodo.

2. MARCO DE REFERENCIA.

El marco de referencia fundamental de la presente Guía está constituido por el **Reglamento (CE) N° 1083/2006**, el cual establece como principal objetivo de la evaluación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional, del Fondo Social Europeo y del Fondo de Cohesión, la mejora de la calidad, eficacia y coherencia de la ayuda prestada por los mismos.

- El artículo 47.2 señala que las evaluaciones podrán ser de tipo estratégico u operativo y
- El artículo 48.3, la obligatoriedad de realizar evaluaciones vinculadas con el seguimiento de los Programas Operativos.

En particular, el citado artículo 48.3 establece que durante el período de programación, los Estados miembros llevarán a cabo evaluaciones vinculadas con el seguimiento de los Programas Operativos (evaluación continua), en especial, cuando dicho seguimiento revele una desviación significativa frente a los objetivos fijados en un principio, o cuando se presenten propuestas para la revisión de dichos programas, tal como se menciona en el artículo 33 del mencionado Reglamento.

Este último artículo determina cuatro situaciones que pueden originar una revisión de los POs:

- a) Tras haberse producidos cambios socioeconómicos importantes.*
- b) Con el fin de atender a los cambios sustanciales de las prioridades comunitarias, nacionales o regionales en mayor grado o de forma diferente;*
- c) En función de la evaluación a que se refiere el artículo 48, apartado 3, o*
- d) Como consecuencia de dificultades de aplicación.”*

La finalidad de este nuevo concepto de evaluación continua se centra en realizar un seguimiento continuado de la puesta en marcha de los POs y de los eventuales cambios de contexto, con objeto de comprender y analizar en profundidad las realizaciones y resultados alcanzados, así como los avances en el logro de impactos. No obstante:

- De manera general, las situaciones a) y b), recogidas en el artículo 33, se consideran escenarios que inciden directamente en las necesidades y prioridades de los POs induciendo modificaciones en las estrategias de los mismos. En este sentido, se conciben como evaluaciones de carácter estratégico a desarrollar en las Guías de Evaluaciones Estratégicas Temáticas (EET) - Bloque B.

- Por el contrario, los dos casos siguientes (las circunstancias c) y d) de ese artículo) se encuentran ligados al análisis de la evolución de los Programas Operativos y, por consiguiente, se conciben como Evaluaciones Operativas- Bloque A.

En definitiva, y conforme a las recomendaciones de la Comisión Europea, se sugiere el establecimiento de una mayor vinculación e interrelación entre el seguimiento y la evaluación, así como entre estos dos aspectos y la toma de decisiones.

Los siguientes documentos constituyen el marco de referencia a **nivel europeo** en el que se establecen pautas básicas:

- **Reglamento (CE) N° 1083/2006** del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo General, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) N° 1260/1999. Corrección de errores DOUE 07-06-2007.
- **Documento de trabajo N° 5** “Orientaciones sobre Evaluación”. Documento orientativo de la Comisión Europea que proporciona directrices relativas a los objetivos, responsabilidades y aspectos clave de las evaluaciones a considerar en el actual periodo de programación con la finalidad de facilitar a los responsables de los POs el cumplimiento de las exigencias del artículo 47 del Reglamento anteriormente mencionado.
- **Guía indicativa sobre estándares de Calidad en la Evaluación de FSE**. Este documento pone en relieve las principales características que han de contemplar las evaluaciones de los POs FSE para contribuir a su máxima calidad. Por consiguiente, complementa al Documento de trabajo N° 5 y a otros documentos de la DG REGIO.
- **Documento de trabajo N° 2** “Indicadores para el seguimiento y la evaluación: Una guía práctica”. Este documento, acorde con los propósitos de la Comisión, ha sido utilizado como referencia para la elaboración de los indicadores de evaluación en el Manual Indicadores para facilitar el seguimiento y evaluación de los POs FEDER y Fondo de Cohesión. Igualmente, se ha tenido en cuenta en la realización de la Guía Metodológica para la elaboración de los Programas Operativos del FSE para el periodo 2007-2013 y para la selección de indicadores.
- **Evalsed** (CE info regio). En aras de fomentar la evaluación en la toma de decisiones y como reflejo de la importancia que tiene este tema para la CE, esta página Web proporciona información relevante sobre los mecanismos y las alternativas existentes para llevar a cabo evaluaciones de políticas de desarrollo socioeconómico –más allá de la política de cohesión propia de Unión Europea-. De esta forma, se constituye como una herramienta de apoyo y referencia a los evaluadores de los POs.

Por otro lado, en el **ámbito nacional**, como consecuencia de las disposiciones comunitarias se han elaborado:

- durante la fase de programación, las **disposiciones de aplicación de los POs** en las que se incluyeron algunos de los aspectos básicos en esta materia. En particular, en el apartado 4.6 del “Plan de Evaluación” de los POs regionales y plurirregionales se establecían las disposiciones generales y las responsabilidades inherentes al Estado miembro y a la Comisión en términos de evaluación, y
- el Plan para el seguimiento estratégico y la evaluación continua del FSE, 2007-2013.

BLOQUE A. EVALUACIÓN OPERATIVA DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS FSE 07-13.

3. NATURALEZA DE LA EVALUACIÓN OPERATIVA: CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48.3 del Reglamento (CE) N° 1083/2006, las principales características de las evaluaciones operativas son:

- Apoyar el seguimiento de un PO.
- Realizarse durante la gestión de los POs.
- Ser responsabilidad del Estado miembro.
- Correr a cargo de expertos u organismos, internos o externos, funcionalmente independientes de las Autoridades de Certificación y de Auditoría y, en la medida de lo posible, de la Autoridad de Gestión, de conformidad con las recomendaciones de la Comisión Europea.
- Divulgar sus resultados.
- Financiarse con cargo al presupuesto de asistencia técnica.

Por ello, la **Evaluación Operativa** se define como “un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado a apoyar el seguimiento de los POs a través del análisis del grado de ejecución de sus indicadores de alerta, de las desviaciones de dichos indicadores y de las modificaciones entre Ejes a realizar con la finalidad de alcanzar los objetivos planificados.”

Conforme a esta definición, existen cuatro conceptos esenciales sobre los que se asientan la evaluación operativa:

- **Indicador de Alerta:** Subconjunto de los indicadores operativos que se caracterizan por estar particularizados por regiones y PO; estar definidos a nivel de Eje prioritario; disponer de valores a alcanzar anualmente a partir de 2009 y tener atribuidos unos niveles necesarios de ejecución acumulada.
- **Desviación:** Diferencia porcentual entre el valor ejecutado real y el valor de ejecución necesario en términos acumulados. En aquellos casos en que sea significativa y pueda obedecer a problemas estructurales en el desarrollo del programa, podrá motivar una revisión del mismo.
- **Revisión:** Modificación del PO que afecta a dos o más Ejes Prioritarios. En este sentido, los cambios dentro de un Eje prioritario no se consideran revisión, por lo que, si procede, únicamente se pondrá en conocimiento y se requerirá la aprobación del Comité de Seguimiento para su ejecución.

La Evaluación Operativa consta de tres elementos: análisis de los indicadores de alerta, evaluación por desviación y análisis/evaluación por revisión, cuyo contenido y características se exponen a continuación.

1) Análisis de los indicadores de alerta. Tiene por objeto conocer el grado de desviación entre la ejecución real y la necesaria y la existencia de desviaciones.

De manera general, el análisis de los Indicadores de Alerta contendrá para cada PO la siguiente información:

- (1) **Eje** al que pertenece el indicador de Alerta.
- (2) **Organismo Intermedio** correspondiente.
- (3) **Objetivo**= Valor de ejecución necesario en términos acumulados a alcanzar.
- (4) **Realización obtenida**= La suma de los valores ejecutados introducidos en FSE 2007 (valor acumulado ejecutado real).
- (5) **Desviación**= La diferencia existente entre la realización obtenida (4) y el valor objetivo (3).

Tabla 1. Información del análisis de los indicadores de alerta.

Indicador de Alerta N	Eje (1)	OI (2)	Objetivo (3)	Realización (4)	Desviación (5) =(4)-(3)

Fuente: Elaboración propia a partir de FSE2007.

Este análisis tiene por alcance:

- Comparar el grado de ejecución acumulado realizado por el Organismo Intermedio respecto a la programación total.
- Identificar las desviaciones significativas que se hayan producido y el Organismo Intermedio causante de dicha desviación.

2) Evaluación por desviación significativa. Tiene por objeto examinar las causas que han provocado la desviación significativa del indicador de alerta y proponer las medidas a adoptar para corregir dicha desviación. Por ello, esta evaluación amplía y complementa el análisis de los indicadores de alerta.

En este sentido, la evaluación por desviación debe dar respuesta a los siguientes aspectos:

- Justificación de la desviación. ¿Por qué?
- Medidas correctoras propuestas. ¿Cómo?
- Plazos establecidos para su implantación. ¿Cuándo?
- Responsable del seguimiento de las medidas adoptadas. ¿Por quién?

3) Análisis/Evaluación por Revisión. Tiene por objeto analizar la adecuación y pertinencia de las modificaciones de un PO cuando dicho cambio implica a dos o más Ejes prioritarios.

De manera general, el análisis/evaluación por revisión debe dar respuesta a los siguientes aspectos:

- Las causas y motivos que han producido dicha propuesta de modificación significativa.
- Las consecuencias de las modificaciones que se proponen respecto a la estrategia propia del PO y las prioridades comunitarias.

Asimismo, si bien el ejercicio de evaluación operativa es una responsabilidad conjunta entre la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE y los responsables de evaluación del SPEE y de los POs

regionales nombrados por los Organismos Intermedios correspondientes, se ha tenido en cuenta el **principio de proporcionalidad** al constituir la presente Guía el marco de referencia, de modo que su aplicación deberá ser ajustada por los responsables de evaluación en función del alcance, carácter y amplitud de las desviaciones y modificaciones.

En este sentido, el éxito y, por tanto, la consecución de los objetivos fijados en la materia dependen, en gran medida, de:

- El establecimiento de canales de comunicación fluidos.
- La colaboración y coordinación por parte de todos los organismos implicados.
- La dotación de mecanismos de evaluación, propios o externos, con unos instrumentos de actuación ágiles. En el caso de medios externos puede acudir a mecanismos de contratación administrativa y/o a convenios de colaboración, siempre y cuando se garantice el principio de independencia del evaluador.

Por último destacar que, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos:

- En la medida de lo posible los informes de evaluación por desviación y de revisión deberían formar parte de los informes de ejecución anual.

No obstante, en caso de que no fuera posible su inclusión, se utilizaría el sistema de procedimiento escrito para la aprobación de la modificación de un PO.

- Toda modificación de un PO requiere una aprobación del Comité de Seguimiento y de la Comisión Europea, tal y como establecen los artículos 33.2 y 65.g del Reglamento (CE) N° 1083/2006.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

Conforme a lo establecido por el Reglamento (CE) N° 1083/2006, los principales actores implicados en materia de Evaluación Operativa son:

a) COMISIÓN EUROPEA.

Las responsabilidades en materia de evaluación operativa recaen sobre la Unidad de Evaluación de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de la Comisión Europea.

Las funciones y responsabilidades que tiene atribuidas, de manera general, son:

- Proporcionar unas orientaciones relativas a una metodología de evaluación, incluyendo normas de calidad.
- Realizar, durante la ejecución de los POs y por iniciativa propia en cooperación con las autoridades nacionales y regionales españolas, Evaluaciones Operativas de los POs.
- Valoración de los resultados recogidos en los informes de Evaluación Operativas.

b) RESPONSABLES EN MATERIA DE EVALUACIÓN OPERATIVA:

Por parte de la **Administración General de Estado (AGE)**, la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE del Ministerio de Trabajo e Inmigración, tiene atribuida las siguientes responsabilidades en materia de evaluación operativa de los POs de FSE:

- Elaborar un Plan de Evaluación para el periodo 2007-2013 de carácter global, para el conjunto de Programas Operativos, en el que se precisarán los medios adscritos a las evaluaciones.
- Definir el marco común de trabajo en materia de evaluación para los POs FSE.
- Coordinar, de manera general, el proceso de evaluación, estableciendo los oportunos canales de comunicación con las Unidades de Responsables de Evaluación (URE) de los Organismos Intermedios.
- Preparar el análisis de los indicadores de alerta, identificando las desviaciones significativas de los POs FSE, para valorar las causas de las desviaciones y las soluciones que se proponen de forma bilateral con los Organismos Intermedios.
- Elaborar las Evaluaciones por desviación y los Análisis/evaluaciones de revisión de los POs de los Organismos Intermedios de los POs Plurirregionales de FSE, a excepción de las líneas de actuación gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), que deberán ser desarrolladas por su Unidad de Evaluación.

Por parte de las **Comunidades y Ciudades Autónomas**, los responsables de evaluación de los de los POs FSE regionales nombrados por sus Organismos Intermedios tienen atribuidas las responsabilidades:

- Colaborar con la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE, aportando la información que le sea requerida y participando el Grupo Técnico de Evaluación del FSE.
- Actualizar y hacer el seguimiento del sistema de indicadores de alerta definidos para el periodo 2007-2013.
- Desarrollar las evaluaciones/análisis, por desviación significativa o por revisión, para que sean incorporadas en los correspondientes informes anuales de los POs, para su valoración y aprobación por el Comité de Seguimiento, utilizando el procedimiento escrito en los casos que fuese necesario.

c) AUTORIDAD DE GESTIÓN.

La Unidad de Gestión de la UAFSE, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, tiene atribuidas las funciones de Autoridad de Gestión, conforme a las disposiciones de aplicación de los POs FSE, 2007-2013.

Esta Unidad de Gestión de la UAFSE, en calidad de Autoridad de Gestión, tiene atribuidas las siguientes funciones y responsabilidades en materia de evaluación:

- Hacer un seguimiento de los POs FSE.
- Proponer al Comité de Seguimiento llevar a cabo un análisis/evaluación por revisión de los POs FSE regionales y/o plurirregionales una vez valoradas, en colaboración con los Organismos Intermedios, las desviaciones producidas y la naturaleza de sus causas.

- Velar por el cumplimiento de las medidas propuestas en los informes de evaluación.

d) ORGANISMOS INTERMEDIOS.

En primer lugar es necesario distinguir entre tres tipos de Organismos Intermedios para identificar su papel en este ámbito:

Las Consejerías o Departamentos de Economía y Hacienda y/o Trabajo –en el caso de gestión conjunta de los Fondos Estructurales (FFEE) – de los POs regionales. Son responsables de:

- Realizar el seguimiento de su PO.
- Cumplimentar en plazo, durante el primer cuatrimestre, los datos de la herramienta FSE2007.
- Designar a los responsables de evaluación independientes.
- Asistir a las reuniones con la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE.
- Colaborar con la Autoridad de Gestión para analizar las desviaciones significativas de los indicadores de alerta.
- Remitir al Comité de Seguimiento las conclusiones obtenidas, en el seno de las reuniones con la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE, de los informes de evaluación por desviación y la propuesta, en su caso, de realización de un análisis/evaluación por revisión.
- Si lo estima conveniente, proponer al Comité de Seguimiento llevar a cabo un análisis/evaluación por revisión del PO.
- Incorporar al informe de ejecución anual, siempre que sea posible, los informes de evaluación.
- Implantar las medidas acordadas en los informes de evaluación.
- Velar por el cumplimiento de las medidas adoptadas en los informes de evaluación operativa.

El **Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)**, debido a la importancia de su participación en el PO Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo, tiene atribuidas las mismas responsabilidades que los Organismos Intermedios de las CCAA y/o Ciudades Autónomas en los POs regionales.

Los **restantes OI de los POs Plurirregionales de FSE** tendrán atribuidas las siguientes funciones:

- Garantizar, conforme al marco común de trabajo definido, que la información suministrada es la solicitada y cumple con los criterios de calidad exigidos.
- Velar por el cumplimiento adecuado de los datos requeridos.
- Suministrar las instrucciones y/u orientaciones de las nuevas responsabilidades existentes en materia de evaluación operativa.
- Proporcionar la información necesaria para elaborar tanto el análisis de los indicadores de alerta como los informes de evaluaciones/análisis por desviación o por revisión.
- Remitir al Comité de Seguimiento las conclusiones obtenidas en el seno del Grupo Técnico de FSE de los informes de evaluación por desviación y la propuesta, en su caso, de realización de un análisis/evaluación por revisión.

- Proponer, si se estima conveniente, al Comité de Seguimiento llevar a cabo un análisis/evaluación por revisión del PO.
- Implantar las medidas acordadas en los informes de evaluación.
- Velar por el cumplimiento de las medidas adoptadas en los informes de evaluación operativa.

No obstante, se debe destacar que, en este caso, es la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE quien asume las responsabilidades en materia evaluación operativa y, por tanto, la responsable de redactar los informes de evaluación/análisis por desviación y de revisión con la colaboración y consenso de aquéllos.

e) **COMITÉ DE SEGUIMIENTO.**

En materia de evaluación operativa, el Comité de Seguimiento es responsable de:

- Velar por el cumplimiento de las medidas propuestas en los informes de evaluación/análisis por desviación y de revisión.
- Aprobar, cuando proceda, la realización de un análisis/evaluación por revisión.
- Analizar y aprobar los informes definitivos de las evaluaciones operativas.

f) **COMITÉ CONSULTIVO DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO Y EVALUACIÓN (CCSEE)**

Conforme a su Reglamento interno, el Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación tiene atribuidas las siguientes competencias:

- Precisar el contenido del Plan de Evaluación, así como la metodología común a seguir, teniendo en cuenta los documentos metodológicos de la Comisión.
- Verificar la existencia de los recursos humanos y financieros necesarios para la correcta aplicación del Plan de Evaluación en todas las Administraciones implicadas en el mismo.
- Velar para que se respeten los plazos previstos para integrar los resultados de la evaluación en el ciclo decisorio de la intervención.
- Realizar el seguimiento en la realización de los estudios de evaluación.
- Apreciar la calidad de los informes de evaluación, especialmente, las conclusiones y las recomendaciones formuladas que procedan.
- Dar una opinión justificada sobre cualquier cuestión específica que le haya sido planteada por los Comités de Seguimiento de los distintos PO y trasladar a los mismos las conclusiones de los informes de las evaluaciones realizadas.
- Informar al Comité de Seguimiento de todas las iniciativas emprendidas y del resultado de sus trabajos.
- Asegurar la participación en el proceso de evaluación de las Redes Sectoriales previstas en el MENR, así como la colaboración de las mismas en la elaboración de las evaluaciones estratégicas.

g) GRUPO TÉCNICO DE EVALUACIÓN DE FSE (GTE).

De conformidad con su Reglamento interno, Este grupo de trabajo ostenta las siguientes funciones y responsabilidades:

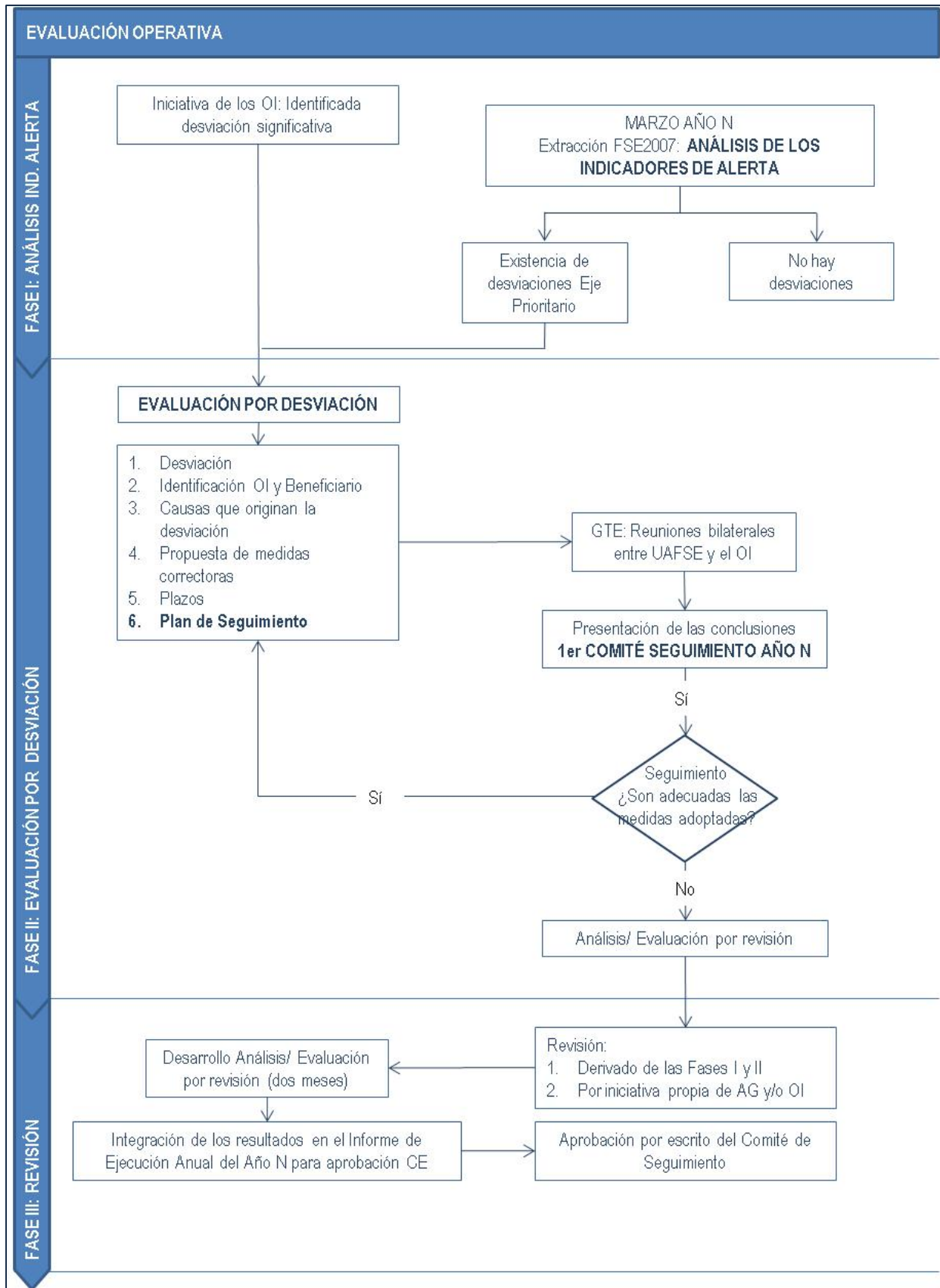
- Consensuar las orientaciones metodológicas de evaluación a los evaluadores de los POs de FSE para garantizar el ejercicio y la calidad de la evaluación operativa.
- En esta línea de trabajo ejercerá, asimismo, de plataforma común para el intercambio de ideas y experiencias en materia de evaluación y para reforzar la función de ésta última durante la vigencia de los POs FSE.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN OPERATIVA.

El procedimiento de Evaluación Operativa de los POs se compone de tres fases correlativas en el tiempo y complementarias:

- **Fase I.** Análisis de los Indicadores de Alerta,
- **Fase II.** Evaluación por desviación y
- **Fase III.** Análisis/Evaluación por revisión

El siguiente flujograma muestra el proceso de elaboración de un informe de evaluación continua.



5.1 FASE I. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE INDICADORES DE ALERTA

5.1.1 Objeto

Esta primera fase tiene por objeto comprobar las desviaciones de los indicadores de alerta de cada PO.

5.1.2 Responsable

La Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE.

5.1.3 Periodicidad

El análisis de indicadores de alerta se realizará, al menos, una vez al año:

- A partir de la disponibilidad de la información cumplimentada en FSE2007 para el informe de ejecución anual.
- Con independencia de que cualquier Organismo Intermedio pueda proponer, en cualquier otro momento, una comprobación adicional.

5.1.4 Descripción del procedimiento

1. A partir de 2009, inclusive, la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE extraerá anualmente de la aplicación informática FSE2007 los datos relativos a las realizaciones físicas y financieras a nivel de:
 - PO y Eje prioritario.
 - Organismo Intermedio.
2. De manera general, este análisis ofrecerá la siguiente información:

PROGRAMA OPERATIVO					
Indicador de Alerta N	Eje (1)	OI (2)	Objetivo (3)	Realización (4)	Desviación (5) =(4)-(3)

3. Con esta información, la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE procede a examinar cuál es el grado de ejecución de los indicadores de alerta, identificando:
 - Si existen desviaciones o no en los indicadores de alerta.
 - En caso de existir desviaciones, cuáles de ellas son significativas, las causas y naturaleza que las han motivado.
 - Al Organismo Intermedio causante, a priori, de dicha desviación significativa. En estrecha cooperación con el mismo, se determinará en qué Organismos colaboradores de los participantes en las actuaciones cofinanciadas se están produciendo las desviaciones y cuáles son los temas prioritarios afectados.
4. En caso de que no exista desviación alguna de los indicadores de alerta o de que, existiendo desviación, ésta no sea considerada significativa, se entenderá que el PO está siendo ejecutado adecuadamente y conforme a lo programado, poniendo fin al procedimiento de evaluación operativa. El análisis de los indicadores de alerta se repetirá de nuevo cuando corresponda.

5. Por el contrario, el procedimiento de evaluación operativa continúa de haberse constatado la existencia de desviaciones significativas por Eje Prioritario. Para ello, la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE informará de la situación resultante del análisis de indicadores de alerta a:
 - Los Organismos Intermedios de los POs FSE plurirregionales.
 - Los Organismos Intermedios de los POs FSE regionales.
6. En definitiva, cuando del análisis de indicadores alerta se comprueba la existencia de desviaciones significativas de los indicadores de alerta y tras la comunicación, por parte de la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE al órgano competente, se considera finalizada esta fase primera y se procede a la segunda fase “Evaluación por desviación”.

5.2 FASE II. EVALUACIÓN POR DESVIACIÓN SIGNIFICATIVA.

5.2.1 Objeto

Esta fase tiene por objeto obtener la información necesaria que permita conocer, en detalle, las causas que han motivado la desviación para proponer las medidas correctoras oportunas.

5.2.2 Responsable.

En los POs plurirregionales:

- El Responsable de evaluación designado por el SPEE para las actuaciones gestionadas por este OI dentro del marco de actuación del PO de Adaptabilidad y Empleo.
- La Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE para los restantes Organismos Intermedios.

En los POs regionales:

- Los Responsables de evaluación designados por los Organismos Intermedios correspondientes.

5.2.3 Periodicidad.

La evaluación por desviación se realizará, si procede, anualmente después del análisis de los indicadores de alerta y antes de la celebración del primer Comité de Seguimiento. De no ser posible, se presentará y aprobará por procedimiento escrito.

En este sentido, el periodo de tiempo disponible para la realización de esta evaluación corresponderá a los meses que distan desde que se realiza el análisis de los indicadores de alerta (primer cuatrimestre del año) hasta la celebración del primer Comité de Seguimiento (meses mayo o junio). No obstante, en caso de existir razones que lo justificasen, y en la medida de lo posible, el plazo podrá ampliarse.

5.2.4 Descripción del procedimiento

1. Esta fase se inicia:

- Bien como consecuencia del análisis de los indicadores de alerta (FASE I)
- Bien por iniciativa del OI que ha identificado una desviación significativa.

2. En consecuencia, la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la UAFSE comunica al Organismo Intermedio implicado del PO la desviación significativa para que proceda a examinar las causas de la desviación.

Este informe, que viene a complementar el análisis de los indicadores de alerta, debe recoger la siguiente información: desviación, identificación del OI y las causas que han provocado la desviación y la naturaleza de aquéllas. A este respecto, si se considera necesario, se podrán celebrar entrevistas personales y solicitar a los órganos implicados documentación adicional que justifique la situación.

3. Tras este primer análisis realizado, en colaboración con los actores involucrados, se deberá analizar y concluir con una propuesta de medidas dirigidas a mitigar y corregir la desviación junto con un establecimiento de plazos y responsables previstos para su ejecución.
4. El resultado de estos trabajos configura el denominado “Informe de evaluación por desviación”, que deberá dar respuesta, al menos, a las siguientes preguntas:

1. Justificación de la desviación ¿POR QUÉ?	2. Medidas Correctoras propuestas ¿QUÉ?	3. Plazos establecidos ¿CUANDO?	4. Responsable del seguimiento de las medidas correctoras ¿QUIÉN?	5. Análisis de las consecuencias de las medidas correctoras propuestas ¿ALCANCE?	6. Plan de seguimiento de las medidas a adoptar ¿CÓMO?
--	--	------------------------------------	--	---	---

5. Finalizados los informes de evaluación por desviación, se podrán realizar reuniones bilaterales entre la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la UAFSE y el Organismo Intermedio, dentro del marco de actuación del Grupo Técnico de Evaluación del FSE, con la finalidad de informar de los resultados y conclusiones alcanzados por la evaluación: causas de la desviación, naturaleza del problema, si es puntual o estructural y la validez de las medidas que se proponen.

Los responsables de evaluación de los POs junto con la Unidad de Evaluación y Seguimiento de la UAFSE deberán, tras el análisis de los informes, concluir:

- si las medidas propuestas y su plan de seguimiento son adecuadas y suficientes para corregir la desviación o,
- por el contrario, sí sería recomendable presentar al Comité de Seguimiento una propuesta de un análisis/ evaluación por revisión.

6. En el primer Comité de Seguimiento, el Organismo Intermedio informará de las conclusiones del informe para someterlo a decisión por parte del Comité de Seguimiento.

En esta situación puede ocurrir:

- Que el Comité de Seguimiento considere suficientes y adecuadas las medidas propuestas para mitigar y corregir la desviación y por tanto que no sea necesario un análisis/evaluación por revisión (situación A). En este caso, el informe de evaluación por desviación se integrará en el informe de ejecución anual.
- Que el Comité de Seguimiento crea necesario un análisis más en profundidad y apruebe un análisis/evaluación por revisión, dándose por finalizada esta fase e iniciándose por parte de la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE y/o Responsables de evaluación del SPEE y/o de los POs regionales el análisis/evaluación por revisión.

7. Por último, aquellas desviaciones significativas que, por decisión del Comité de Seguimiento, no suponen el desarrollo de un análisis/evaluación de revisión (situación A), se realizará un seguimiento de la situación conforme a lo establecido en el Plan de Seguimiento del Informe de Evaluación por desviación, pudiendo ocurrir las siguientes situaciones:
- Que la situación haya sido corregida, con lo cual supondría volver a la Fase I.
 - Que la situación no haya sido corregida, con lo cual se procedería a realizar la Fase III correspondiente a el análisis/evaluación por revisión, aprobándose por procedimiento escrito.

5.3 FASE III. ANÁLISIS / EVALUACIÓN POR REVISIÓN.

5.3.1 Objeto

Esta fase tiene por objetivo analizar si es necesaria, para la adecuada y correcta ejecución del PO, la modificación del mismo.

5.3.2 Responsable

En los POs Plurirregionales:

- El responsable de evaluación designado por el SPEE para las actuaciones gestionadas por este OI dentro del marco de actuación del PO de Adaptabilidad y Empleo.
- La Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE para los restantes Organismos Intermedios.

En los POs FSE regionales:

- Los responsables de evaluación designados por los Organismos Intermedios.

5.3.3 Periodicidad

No existiendo una periodicidad exacta, se realizará un análisis/evaluación por revisión:

- Cuando así lo apruebe el Comité de Seguimiento en la Fase II.
- Cuando por iniciativa propia, bien por parte de la Autoridad de Gestión o bien por parte de un Organismo Intermedio, se proponga una modificación entre Ejes Prioritarios del PO correspondiente.

5.3.4 Descripción del procedimiento.

1. Cuando la decisión de realizar un análisis/evaluación por revisión haya sido aprobada por el Comité de Seguimiento celebrado durante el primer semestre del año (resultante de las Fases I y II), el plazo para elaborar dicho informe finaliza, a más tardar, en octubre del año correspondiente.
2. Por el contrario, cuando el análisis/evaluación por revisión sea por iniciativa propia de la Autoridad de gestión y/o de los Organismos Intermedios, la propuesta de análisis/evaluación deberá acompañarse del propio informe de análisis/evaluación por revisión del PO correspondiente, con las siguientes particularidades:
 - En el caso de que se presente en el Comité de Seguimiento del primer semestre del año será éste quien apruebe la revisión propuesta. Y, en consecuencia, el informe se incorporará al informe de ejecución anual.

- Si, en cambio, no se presentara en el primer Comité de Seguimiento anual, se utilizaría el sistema de procedimiento escrito para agilizar al máximo el proceso de análisis/evaluación y poder llevar a cabo la revisión cuanto antes.
 - En cualquier caso, no existe un plazo asignado para la realización del análisis/evaluación por revisión. Si bien sería recomendable que se hiciera con la mayor brevedad posible.
3. Con independencia del origen del análisis/evaluación por revisión, los órganos de evaluación de los POs correspondientes y la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE, cuando le corresponda, llevarán a cabo los trabajos de análisis/evaluación.
4. Se debe resaltar que, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) N° 1083/2006, la Comisión adoptará una decisión sobre las solicitudes de revisión de los POs (artículo 33.2) y que el Comité de Seguimiento estudiará y aprobará cualquier propuesta de modificación del contenido de la Decisión de la Comisión sobre la contribución de los Fondos (artículo 65.g).

6. SISTEMA DE INDICADORES DE LOS PO FSE. INDICADORES DE ALERTA.

6.1 VALORACIÓN DEL SISTEMA INDICADORES FSE.

La “Guía Metodológica para la elaboración de los Programas Operativos FSE para el periodo 2007-2013 y Selección de Indicadores”, elaborada durante el periodo de programación de los POs FSE, establece el marco de referencia en materia de indicadores para el periodo 2007-2013.

El citado Manual define un sistema de indicadores estándar vinculados a la programación y al seguimiento de los POs, de conformidad con los planteamientos y exigencias comunitarias del periodo 2007-2013. Para ello, se distingue entre: **indicadores de contexto; estratégicos; indicadores de realización física y financiera, e indicadores de resultado**, entendiendo como resultado los efectos obtenidos por los POs en el corto plazo, a los 6 y 12 meses².

- **Indicadores de contexto.** Reflejan el contexto socioeconómico en el que van a operar los POs, desagregando las estadísticas y datos por género siempre que la naturaleza del indicador lo permita. Su cumplimentación recae en la UAFSE.
- **Indicadores estratégicos.** Subconjunto de los indicadores de contexto considerados clave porque reflejan un aspecto esencial de la estrategia del PO, con valores objetivo a alcanzar en 2010 y 2011.
- **Indicadores operativos.** Se distingue entre:
 - ↳ Indicadores de **realización física y financiera.** Miden las ejecuciones del PO.
 - ↳ Indicadores de **resultado.** Miden los efectos inmediatos y directos del PO.
- **Indicadores de Evaluación.** Por último, este grupo de indicadores de evaluación está integrado por los indicadores de resultados (mencionados anteriormente) y los indicadores de impacto. Respecto a estos últimos, se diferencia entre:

² 6 meses para las personas físicas y 12 meses para las personas jurídicas.

- Indicadores de **impacto específico**³. No forman parte de los POs. Son un subconjunto de indicadores de resultados, que ha sido seleccionados porque generan un mayor impacto en los beneficiarios. No obstante, a diferencia de los indicadores de resultados, su alcance temporal es de 12 y 24 meses para las personas físicas y para las personas jurídicas, respectivamente.

Es decir, para medir un indicador de resultado en las personas físicas beneficiarias de FSE sería preciso un intervalo temporal de 6 meses, y de 12 meses para la cuantificación de un indicador de impacto específico. Asimismo, para medir un indicador de resultado en las personas jurídicas sería necesario el transcurso de 12 meses ya que, en este caso se necesita un mayor plazo para producir/ generar consecuencias, y de 24 meses para la medición del impacto específico. De esta manera, se podrán establecer comparaciones y valorar su evolución.

- Indicadores de **impacto global**. Hacen referencia a cómo el PO incide en el contexto.

Asimismo, esta Guía determina que el seguimiento de la evolución de los indicadores de contexto y estratégicos se realizará anualmente y corresponderá a la Autoridad de Gestión. Respecto a los indicadores de realización física y financiera, serán los gestores de las operaciones cofinanciadas quienes deben adoptar las medidas necesarias para efectuar el seguimiento de estos indicadores a lo largo de toda la programación. Por último, y en relación con los indicadores de resultado, se determina que su seguimiento es anual y corresponderá a los gestores su cumplimentación debiendo tomar las medidas que consideren adecuadas con la finalidad de proporcionar la información en tiempo, forma y calidad requerida.

De este análisis del sistema de indicadores, se constata la necesidad de reforzar los indicadores, tanto de realización como de resultado, relativos al principio transversal de Sociedad de la Información. Particularmente, se recomienda reforzar los Ejes prioritarios 1,2 y 3 de los POs FSE, 2007-2013. Para ello sería recomendable considerar la introducción de los siguientes indicadores:

Tabla 2. Propuesta de indicadores de realización y resultado relativa a la Sociedad de la Información.

Eje prioritario	
INDICADOR DE REALIZACIÓN	INDICADOR DE RESULTADO
Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.	
Nº de personas trabajadoras formadas en NTICs (desagregado por género)	% de personas que han mejorado sus condiciones laborales y se mantienen a los 6 meses de realizar la acción formativa (desagregado por género)
	% de personas que han mejorado sus condiciones laborales y se mantienen a los 12 meses de realizar la acción formativa (desagregado por género)
Nº de autónomos formados en NTICs (desagregado por género)	% autónomos que se mantienen a los 12 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)
	% de autónomos que se mantienen a los 24 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)

³ VER ANEXO 18 del presente documento.

Nº de empresarios formados en NTICs (desagregado por género)	% de empresarios formados en NTICs respecto del total del (desagregado por género)
Nº de cursos dirigidos a NTICs celebrados (desagregado por género)	% de cursos dirigidos a NTICs celebrados respecto del total (desagregado por género)
Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombre y mujeres	
Nº de personas desempleadas formadas en NTICs (desagregado por género)	% de desempleados insertados en el mercado laboral y que se mantiene a los 6 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)
	% de desempleados insertados en el mercado laboral y que se mantiene a los 12 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)
Nº de cursos relativos a las NTICS celebrados (desagregado por género)	% de cursos relativos a las NTICS celebrados respecto del total del total (desagregado por género)
Eje 3. Aumento y mejora del capital humano	
Nº de profesores formados en NTICS (desagregado por género)	% de profesores formados en NTICS respecto del total (desagregado por género)

Este sistema de indicadores se complementa y cierra con los indicadores de impacto específicos y global, de evaluación, definidos para la realización del seguimiento estratégico de los POs y las Evaluaciones Estratégicas Temáticas que permitirán:

- Comparar y valorar la información suministrada por los indicadores de resultados en el corto plazo (a los 6 y 12 meses) con un subconjunto de estos indicadores en el medio plazo (12 y 24 meses): **Análisis del impacto específico** de los POs.
- Evaluar la evolución de los indicadores de contexto e indicadores estratégicos, recogidos en el sistema de seguimiento ordinario de los POs, y la contribución de las intervenciones FSE a la consecución de objetivos estratégicos: **Análisis del impacto global** de los POs.

Adicionalmente, para el seguimiento y evaluación, se han definido dos indicadores considerados básicos en dos ámbitos prioritarios: **fracaso escolar y seguridad y salud laboral**.

Destacar que el seguimiento de este grupo de indicadores es responsabilidad de la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE, Autoridad de Gestión.

En definitiva, es fundamental que en el seguimiento ordinario se recabe periódicamente y con fiabilidad la información de los indicadores definidos en los POs y que, adicionalmente, de cara al seguimiento estratégico y a las evaluaciones estratégicas temáticas, dicha información se refuerce y complemente con datos obtenidos de encuestas a beneficiarios en el medio plazo y con la valoración de los datos estadísticos existentes sobre las variables macroeconómicas del mercado de trabajo.

6.2 INDICADORES DE ALERTA.

Con la finalidad de facilitar el seguimiento de los POs a nivel de Eje prioritario y por Organismo Intermedio, del conjunto de indicadores operativos, financieros y físicos, se ha seleccionado un subgrupo denominado indicadores de alerta.

Este grupo de indicadores de alerta tiene en cuenta la ejecución acumulada real y se compara con la ejecución acumulada necesaria en cada momento permitiendo conocer el grado de realización de un proyecto y prever situaciones de descompromiso. Se caracterizan por:

- Estar particularizados por objetivos de regiones (Convergencia, phasing out, phasing in y Competitividad Regional y Empleo).
- Encontrarse definidos a nivel de Eje prioritario.
- Establecer unos valores acumulados desde 2011 a 2013 que se deberían alcanzar con carácter necesario.
- Tener asociados unos límites, cuya superación puede conllevar la realización, en primer lugar, de una evaluación por desviación y en segundo lugar, si procede, un análisis/evaluación por revisión.

Para determinar esos límites, se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

1. **NO DESCOMPROMETER, REGLA DE N+2.** Para los indicadores de alerta financieros, el primer criterio que se ha considerado para establecer los límites de desviación ha sido la “N+2”, de manera que se respete, al menos, la ejecución mínima acumulada que dicha regla exige para no descomprometer.
2. **LA SENDA FINANCIERA POR OBJETIVOS Y EL PESO FINANCIERO DE LOS EJES PRIORITARIOS EN EL COJUNTO DEL PO.** En este sentido, se han establecido límites por cada tipo de región prestando especial atención al plan financiero programado por años, así como al peso financiero de los Ejes prioritarios respecto al conjunto del PO. Tanto las regiones Convergencia como las de Competitividad Regional y Empleo muestran una senda financiera estable, fijando porcentajes similares de ejecución para todos los años. Si bien, aunque con peculiaridades, las regiones Phasing out y Phasing in presentan una importante concentración del gasto en los primeros años del periodo de programación.
3. **LA EXISTENCIA DE UN MARGEN DE ACTUACIÓN** (“Margen de seguridad”). Con la finalidad de disponer de capacidad de respuesta para corregir situaciones de falta de ejecución y de evitar descompromisos, el tercer criterio que se ha tenido en cuenta ha sido la existencia de una diferencia porcentual fija, que será del 55% y 20% respecto al N+1 para las regiones de Convergencia y Competitividad Regional y Empleo y para las regiones Phasing in y Phasing out respectivamente, entre la ejecución mínima que exige la regla N+2 y el umbral definido con la finalidad de delimitar un margen de seguridad que facilite la adopción de medidas adecuadas.

En definitiva, y considerando los citados criterios, de manera general, las reglas de aplicación de los umbrales de alerta son:

- Para las regiones Convergencia y Competitividad Regional y Empleo se aplicará el umbral resultante de: $(N+2) + 55\% (N+1)$.
- Para las regiones de Phasing out y Phasing in, dado que su senda financiera concentra el gasto

durante los primeros años de la programación, se aplicará el umbral resultante de: $(N+2) + 20\%(N + 1)$.

Más adelante, se recogen por grupo de objetivos los mínimos de ejecución acumulada necesaria para no hacer una evaluación operativa. En este sentido:

- Se expresan en términos de porcentaje.
- Estos umbrales (porcentajes) se deben aplicar tanto para los indicadores de alerta financieros como físicos.
- Respecto al total del Eje programado para el periodo 2007-2013.
- No se ha identificado ningún indicador de alerta, en el nivel físico para los Ejes 4 y 5. Dado el carácter residual de ambos Ejes prioritarios, la elasticidad de los indicadores correspondientes al tratarse de redes constituidas, estudios realizados, etc., y la no integración de categorías de gasto que contribuyan a Lisboa, se ha optado por incidir especialmente en los tres primeros Ejes.

Los umbrales establecidos en 2009 han sido modificados en la presente versión de la Guía para tomar en consideración las modificaciones establecidas por el *Reglamento (UE) 539/2010, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de junio de 2010*, que modifica el *Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo* con respecto a la simplificación de determinados requisitos y a determinadas disposiciones relativas a la gestión financiera.

En concreto, los cambios tenidos en cuenta en la actualización de los mencionados umbrales, porque afectan directamente a la aplicación de la Regla "N+2" de descompromisos automáticos, son los siguientes:

- Los plazos para la liberación automática de compromisos presupuestarios no se aplicarán al compromiso presupuestario anual relativo a la contribución anual total para 2007.
- A efectos de la liberación automática, la Comisión calculará el importe añadiendo un sexto del compromiso presupuestario anual relativo a la contribución anual total para 2007 a cada uno de los compromisos presupuestarios para el período 2008-2013.

En consecuencia, los cambios introducidos por el Reglamento (UE) nº 539/2010 han supuesto una flexibilización en cuanto al volumen mínimo de gasto a certificar durante los primeros años del periodo de programación para evitar el descompromiso automático de créditos presupuestarios, lo cual ha sido determinante para que hasta la fecha no se hayan producido riesgos de descompromiso. Sin embargo, el hecho de que la mencionada flexibilización aplique principalmente a los primeros años del periodo de programación, unido a la finalización del cómputo del anticipo en el análisis, implica la necesidad de acelerar la ejecución real de los Programas Operativos en la segunda mitad del periodo para evitar descompromisos futuros. Dicha necesidad explica que los nuevos mínimos de ejecución para no hacer una evaluación operativa sean inferiores a los establecidos con anterioridad a la entrada en vigor del mencionado Reglamento.

A continuación se presentan, en primer lugar, los umbrales establecidos en 2009, que ya no resultan de aplicación y, en segundo lugar, los nuevos umbrales que se encuentran vigentes.

Umbrales mínimos de ejecución establecidos en 2009 (Umbrales no aplicables en la actualidad):

a) REGIONES CONVERGENCIA

INDICADORES DE ALERTA

FSE REGIONES CONVERGENCIA



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

FINANCIERO

Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2009	2010	2011	2012	2013
EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 5. Asistencia técnica	21%	35%	49%	63%	78%

FÍSICO

EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios

Nº de personas participantes, mujeres
 Nº de personas participantes, hombres
 Nº de empresas beneficiarias

EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres

Nº de personas participantes, mujeres
 Nº de personas participantes, hombres
 Nº de empresas beneficiarias

EJE 3 Aumento y mejora del capital humano

Nº de personas participantes, mujeres
 Nº de personas participantes, hombres

b) REGIONES PHASING OUT

INDICADORES DE ALERTA

FSE REGIONES PHASING OUT

FINANCIERO

Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2009	2010	2011	2012	2013
EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios	28%	48%	65%	79%	90%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	28%	48%	65%	79%	90%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano	28%	48%	65%	79%	90%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional	28%	48%	65%	79%	90%
EJE 5. Asistencia técnica	28%	48%	65%	79%	90%

FÍSICO

EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios

Nº de personas participantes, mujeres
 Nº de personas participantes, hombres
 Nº de empresas beneficiarias

EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres

Nº de personas participantes, mujeres
 Nº de personas participantes, hombres
 Nº de empresas beneficiarias

EJE 3 Aumento y mejora del capital humano

Nº de personas participantes, mujeres
 Nº de personas participantes, hombres

c) REGIONES PHASING IN

INDICADORES DE ALERTA					
	FSE	REGIONES	PHASING IN		
FINANCIERO					
Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2009	2010	2011	2012	2013
EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios	33%	56%	72%	83%	89%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	33%	56%	72%	83%	89%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano	33%	56%	72%	83%	89%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional	33%	56%	72%	83%	89%
EJE 5. Asistencia técnica	33%	56%	72%	83%	89%
FÍSICO					
EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios					
Nº de personas participantes, mujeres					
Nº de personas participantes, hombres					
Nº de empresas beneficiarias					
EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres					
Nº de personas participantes, mujeres					
Nº de personas participantes, hombres					
Nº de empresas beneficiarias					
EJE 3 Aumento y mejora del capital humano					
Nº de personas participantes, mujeres					
Nº de personas participantes, hombres					

d) REGIONES COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO

INDICADORES DE ALERTA					
	FSE	REGIONES	COMPETITIVIDAD		
FINANCIERO					
Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2009	2010	2011	2012	2013
EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional	21%	35%	49%	63%	78%
EJE 5. Asistencia técnica	21%	35%	49%	63%	78%
FÍSICO					
EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios					
Nº de personas participantes, mujeres					
Nº de personas participantes, hombres					
Nº de empresas beneficiarias					
EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres					
Nº de personas participantes, mujeres					
Nº de personas participantes, hombres					
Nº de empresas beneficiarias					

EJE 3 Aumento y mejora del capital humano

Nº de personas participantes, mujeres
Nº de personas participantes, hombres

Umbrales mínimos de ejecución actualizados (Umbrales a aplicar):

a) REGIONES CONVERGENCIA

INDICADORES DE ALERTA

FSE REGIONES CONVERGENCIA

FINANCIERO

Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2010	2011	2012	2013
EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.	25%	41%	58%	75%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.	25%	41%	58%	75%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano.	25%	41%	58%	75%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional.	25%	41%	58%	75%
EJE 5. Asistencia técnica.	25%	41%	58%	75%

FÍSICO

EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios

Nº de personas participantes, mujeres.
Nº de personas participantes, hombres.
Nº de empresas beneficiarias.

EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres

Nº de personas participantes, mujeres.
Nº de personas participantes, hombres.
Nº de empresas beneficiarias.

EJE 3 Aumento y mejora del capital humano

Nº de personas participantes, mujeres.
Nº de personas participantes, hombres.

b) REGIONES PHASING OUT

INDICADORES DE ALERTA

FSE REGIONES PHASING OUT

FINANCIERO

Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2010	2011	2012	2013
--	------	------	------	------

EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.	29%	50%	68%	83%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.	29%	50%	68%	83%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano.	29%	50%	68%	83%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional.	29%	50%	68%	83%
EJE 5. Asistencia técnica.	29%	50%	68%	83%

FÍSICO

EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

Nº de empresas beneficiarias.

EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

Nº de empresas beneficiarias.

EJE 3 Aumento y mejora del capital humano

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

c) REGIONES PHASING IN

INDICADORES DE ALERTA

FSE REGIONES PHASING IN

FINANCIERO

Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2010	2011	2012	2013
EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.	33%	54%	70%	80%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.	33%	54%	70%	80%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano.	33%	54%	70%	80%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional.	33%	54%	70%	80%
EJE 5. Asistencia técnica.	33%	54%	70%	80%

FÍSICO

EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

Nº de empresas beneficiarias.



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

Nº de empresas beneficiarias.

EJE 3 Aumento y mejora del capital humano

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

d) REGIONES COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO

INDICADORES DE ALERTA

FSE REGIONES COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO

FINANCIERO

Ejecución acumulada necesaria para no hacer evaluación operativa (%)	2010	2011	2012	2013
EJE 1. Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.	25%	41%	58%	75%
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.	25%	41%	58%	75%
EJE 3. Aumento y mejora del capital humano.	25%	41%	58%	75%
EJE 4. Promover la cooperación transnacional e interregional.	25%	41%	58%	75%
EJE 5. Asistencia técnica.	25%	41%	58%	75%

FÍSICO

EJE 1 Fomento del Espíritu Empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

Nº de empresas beneficiarias.

EJE 2 Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

Nº de empresas beneficiarias.

EJE 3 Aumento y mejora del capital humano

Nº de personas participantes, mujeres.

Nº de personas participantes, hombres.

7. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN OPERATIVA.

Como se ha destacado con anterioridad, el ejercicio de Evaluación Operativa:

- Es una responsabilidad conjunta entre la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE y los responsables de evaluación designados por los Organismos Intermedios de las CCAA, Ciudades Autónomas y del SPEE.
- En la definición y alcance, se ha considerado el principio de proporcionalidad. A este respecto, se ha diseñado un procedimiento flexible, dividido por fases que permite la adaptación a cada situación o circunstancia particular, dependiendo de las desviaciones observadas y el alcance de la revisión entre Ejes.

7.1 CONTENIDO DEL ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE ALERTA.

El objetivo de este análisis es conocer el grado de ejecución de los POs e informar periódicamente de los resultados obtenidos, tomando con fuente de información la herramienta FSE2007.

Para ello se ha previsto su realización con motivo del informe de ejecución anual de seguimiento. El desarrollo de este análisis se considera un elemento clave para el proceso de evaluación operativa en el sentido de que es la fase en la cual se identifican las desviaciones de las ejecuciones financieras y físicas y se le atribuye un responsable. De esta forma se generan las evaluaciones por desviación significativa y en ocasiones, además, puede conducir a una revisión del PO.

Para ello, de acuerdo con el procedimiento de actuación diseñado al respecto, la Unidad de Evaluación de la UAFSE analizará la información básica necesaria disponible en la herramienta FSE2007:

- ✓ Información financiera y física, que se presentará a nivel de Eje y OI.
- ✓ El contenido mínimo será el gasto necesario acumulado para el periodo objeto de análisis (2007-200N) [OBJETIVO], gasto realmente ejecutado acumulado en el periodo (2007-200N) [REALIZACIÓN OBTENIDA] y la diferencia porcentual entre lo programado y lo ejecutado [DESVIACIÓN].
- ✓ Estos datos serán suministrados para cada indicador de alerta.

Cabe destacar que la variable tiempo a considerar será diferente dependiendo de cuándo se produzca el análisis, de modo que en el año N será la ejecución acumulada desde 2007 hasta el año N-1 respecto a la programación total.

7.2 CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN POR DESVIACIÓN SIGNIFICATIVA.

7.2.1 Objeto de la evaluación operativa: Unidad de análisis.

La unidad de análisis para una evaluación por desviación significativa será, como se ha mencionado en el apartado anterior, el **Eje**, ya sea como consecuencia de las líneas de actuación de uno o varios OI.

Para la realización de este análisis se propone considerar:

7.2.2 Fuentes de información.

Para la realización de este tipo de evaluación operativa será necesaria la utilización de diversas fuentes que, de acuerdo con la naturaleza de cada una de ellas, se diferencian entre:

- **Primarias:** Las fuentes de información primarias son todos aquellos datos o información relevante que proviene directamente del objeto estudiado, es decir, que han sido recopilados durante el trabajo de campo.

En particular, el equipo evaluador independiente encargado de las evaluaciones deberá llevar a cabo:

- **Entrevistas personales.** El análisis de tipo cualitativo sobre la eficacia estará basado en entrevistas personales a cada Organismo Intermedio y/o beneficiario en el que se ha detectado la desviación significativa que requieran de una explicación y valoración específica por presentar desviaciones o desequilibrios significativos.

En anexos, se incluye guión general de entrevista personal.

- **Secundarias:** Las fuentes de información secundarias se refieren a la documentación de base de reputación, ya elaborada por terceros, que sirve de punto de partida y contraste de las hipótesis y conclusiones elaboradas.

Entre la principal documentación que servirá de base para las evaluaciones por desviación significativa destaca:

- Análisis de los indicadores de Alerta.
- Base de datos: FSE2007 y, en el caso de existir, la propia de cada PO.
- Documentación relativa a la Programación: PO, MENR.
- Información de seguimiento: Informes anuales del PO, Actas del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación, Reuniones bilaterales entre de los responsables de Evaluación de los POs y la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE, Grupo Técnico de Evaluación del FSE, así como los Comités de Seguimiento.

7.2.3 Criterios de evaluación.

Los criterios de evaluación constituyen el conjunto de aspectos clave que se recomiendan realizar en una Evaluación por desviación significativa. Para su definición se ha tenido en cuenta la proporcionalidad y que se traten aspectos utilizados y propuestos por la Comisión Europea (Evalsed).

La metodología de análisis estaría formada por la información básica disponible, de carácter cuantitativo, y la realización de trabajo de campo destinado a obtener información cualitativa:

- **Ejecución financiera y física y desviación significativa.**

El objetivo es conocer la capacidad de absorción de los distintos OI y obtener información precisa sobre la actividad generada por cada uno de ellos, en relación con las estimaciones previas.

Para ello se deberá utilizar, por cada desviación financiera, la siguiente tabla:

Tabla 3. Tabla para el análisis de los indicadores de alerta financieros.

Eje(1)	Organismo Intermedio (2)	2007-2013 (3)		2007-200N (4)		Ejecución Necesaria (5)		Desviación (6)
		€	%	€	%	€	%	%

Fuente: Elaboración propia

(1) Eje.

(2) Organismo Intermedio.

(3) **Gasto total programado para el periodo de programación 2007-2013:** en euros y porcentaje. El porcentaje se calculará con respecto al total del PO (Presupuesto del Eje / Presupuesto total del PO)

(4) **Realización financiera acumulada obtenida:** La suma de los valores ejecutados (el presupuesto realmente gastado acumulado) en euros y porcentaje respecto al total programado.

(5) **Ejecución necesaria para no hacer evaluación operativa:** Montante financiero mínimo que debe certificarse para no tener que realizar una Evaluación Operativa.

(6) **Desviación:** la diferencia existente entre el gasto realmente ejecutado y el gasto necesario, es decir (6)= (4) - (5).

NOTA: CABE DESTACAR QUE, EN CASO DE PÉRDIDA DE PRESUPUESTO POR INCUMPLIMIENTO DE LA REGLA N+2, LA INFORMACIÓN DISPONIBLE DEBE SER REVISADA Y MODIFICADA LOS VALORES, EJECUCIONES MÍNIMAS Y DESVIACIONES CONFORME A LA NUEVA SITUACIÓN DE DESPROGRAMACIÓN.

Tabla 4. Tabla para el análisis de los indicadores de alerta físicos.

Eje (1)	Organismo Intermedio (2)	2007-2013 (3)	2007-200N (4)		Ejecución Necesaria (5)		Desviación (6)	
		Valor objetivo	Valor acumulado	%	Valor	%	Valor	%

Fuente: Elaboración propia

(1) Eje.

(2) Organismo Intermedio.

(3) Valor objetivo programado para el periodo de programación 2007-2013: En número.

(4) Realización física acumulada obtenida: Ejecución acumulada en número y porcentaje sobre el valor objetivo programado para el total del periodo 2007-2013.

(5) Realización necesaria para no hacer evaluación operativa: Ejecución mínima requerida para no realizar una Evaluación Operativa.

(6) Desviación: La diferencia existente entre la realización conseguida y realización necesaria para no hacer evaluación operativa, es decir (6)= (4) - (5).

De forma complementaria, se profundizaría en las causas y especificaciones de los grados de absorción financiera y/o de realización física a través de entrevistas personalizadas con el Organismo Intermedio y/o gestor. Este ejercicio adicional se realizará con todos los Organismos Intermedios y/o gestores que presenten una desviación significativa con la finalidad de obtener información cualitativa de las causas que han originado la citada desviación.

- **Evaluación de los procesos de aplicación.**

En algunos casos, el análisis exclusivo de las realizaciones financieras y físicas puede no ser suficiente u ofrecer una visión incompleta de la situación debido a que la causa generadora de la desviación no radica en la capacidad de absorción del Organismo Intermedio sino en el procedimiento.

Por consiguiente, este análisis de ejecuciones y desviaciones sería aconsejable completarlo, siempre que se considere necesario, con una revisión general de los procedimientos de gestión y control. Así, para el desarrollo de estos trabajos sería conveniente utilizar los manuales de gestión disponibles a modo de consulta para clarificar determinados aspectos de interés, junto a otra documentación y/o entrevistas personales que los propios Organismos Intermedios proporcionen o señalen.

En particular, el equipo evaluador debería recopilar información e indagar sobre los siguientes aspectos:

- Calidad de los procedimientos de planificación y programación seguidos.
- Adecuación de los dispositivos de coordinación.
- Calidad de los procedimientos de puesta en marcha.
- Adecuación de los recursos movilizados para el arranque de las actuaciones.

7.2.4 Conclusiones y recomendaciones: Propuesta de medidas a adoptar.

A partir de la información cuantitativa y cualitativa analizada, el informe de evaluación por desviación se deberían formular conclusiones y proponer medidas a adoptar con la finalidad de corregir/subsanar la desviación.

- **Conclusiones.** El equipo evaluador deberá concluir y proponer soluciones, al menos, sobre los siguientes aspectos:
 - Carácter de las desviaciones observadas.
 - Cuáles son las posibles causas a las que obedecen las desviaciones significativas.
 - Alcance de dichas desviaciones:
 - ✓ **Temporalidad.** Existe un reducido plazo temporal en el que la situación pueda solventarse o no.
 - ✓ **Sobre el Eje.** Valoración de cuál es el posible efecto de la desviación en el Eje a partir del volumen financiero que gestione el Organismo Intermedio junto a otros aspectos cualitativos.
 - ✓ **Sobre la estrategia, en el caso de que la desviación significativa se detecte en más de un eje.** Deberá valorarse si es necesario profundizar acerca de cuáles son los

posibles efectos sobre la estrategia global, a partir del alcance de las desviaciones y del peso financiero de cada eje –junto a otros aspectos cualitativos-.

- **Recomendaciones** posibles del equipo evaluador una vez analizada la información. Entre otros aspectos podrían tratar los siguientes:
 - Cuantificación de los indicadores operativos. Situación particular en el caso de que los evaluadores detecten el origen de las desviaciones significativas en una inadecuada cuantificación de los indicadores.
 - Gestión de los Organismos Intermedios y/o gestor cuyas líneas de actuación fueron el origen de las desviaciones significativas observadas hasta la siguiente reunión del Comité de Seguimiento. Escenario en el que los evaluadores comprobarán que las causas que motivaron la desviación se han solucionado o pueden solucionarse.
 - Proposición al Comité de Seguimiento una evaluación operativa por revisión. En el caso que el equipo evaluador considere necesario un análisis más exhaustivo, etc.

7.2.5 Plan de seguimiento.

El objetivo del Plan de Seguimiento que se apruebe en el Comité de Seguimiento es:

- Comprobar el cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Garantizar que se tengan en cuenta los problemas surgidos durante la aplicación del plan.
- Servir como información de partida para futuras evaluaciones operativas.

Al igual que los indicadores de alerta este Plan de Seguimiento deberá verificar, cuando así se estime conveniente, la coherencia e idoneidad de las medidas acordadas.

Asimismo, este plan de seguimiento identificará:

- Los plazos para la ejecución de las medidas.
- Los resultados previstos.
- Los responsables de ejecución de las medidas. A este respecto, se debe dejar registro de los avances logrados así como de las incidencias surgidas.

7.3 CONTENIDO DE LOS ANÁLISIS/EVALUACIONES OPERATIVAS POR REVISIÓN.

7.3.1 Objeto de la evaluación operativa: unidad de análisis

La unidad de análisis en el caso de que sea necesaria un análisis/evaluación por revisión serán exclusivamente los Ejes propuestos para su modificación.

7.3.2 Fuentes de información.

Para la realización de este tipo de evaluación operativa será necesaria, asimismo, la utilización de diversas fuentes que, de acuerdo con la naturaleza de cada una de ellas, se diferencian entre:

- **Primarias:** Para la elaboración de un análisis/evaluación por revisión, se propone la realización del siguiente trabajo de campo:

- **Entrevistas personales:** las entrevistas focalizadas tienen por objetivo obtener información cualitativa específica de aspectos relevantes de las distintas actuaciones. Estas entrevistas se realizarán a los implicados de alguna forma en la revisión o generador de la causa que ha motivado dicha modificación.
- **Mesas redondas:** Las mesas redondas o grupos de discusión tiene como finalidad obtener información contrastada entre los diferentes implicados de las operaciones, es decir entre los agentes implicados por la modificación o revisión el PO.

La información cualitativa que se obtiene en estos grupos de discusión permite detectar si existe una opinión generalizada sobre el desarrollo, beneficios, y problemas surgidos en las operaciones o si existen opiniones contrapuestas entre los distintos implicados.

- **Secundarias:** FSE2007, informes anuales de ejecución del PO correspondiente, Bases Estadísticas oficiales.
 - Análisis del Sistema de indicadores.
 - Los informes de análisis de los indicadores de alerta y análisis/evaluación por revisión.
 - Base de datos: FSE2007 y, en el caso de existir, la propia de cada PO.
 - Documentación relativa a la Programación: PO, Earmarking, MENR.
 - Información de seguimiento: Informes anuales del PO, Actas del Comité Consultivo y del Comité de seguimiento.

7.3.3 Criterios de evaluación.

El análisis/evaluación por revisión concluye el proceso de evaluación operativa. Al igual que en las evaluaciones por desviación, a continuación se propone una relación de criterios de evaluación que ofrecen información útil para la revisión. No obstante, se trata de una propuesta abierta que debería ser adaptada a cada caso particular atendiendo a las necesidades y características del PO correspondiente.

En este sentido, junto al análisis de ejecución financiera (financiera y física), se sugiere que el análisis/evaluación por revisión tenga en cuenta los siguientes aspectos:

- **Análisis de pertinencia.**

Este criterio tiene por objetivo evaluar el grado de coherencia interna de la estrategia resultante de la modificación o revisión del PO mediante un análisis de su árbol de objetivos, fundamento y consistencia. Este análisis implica un estudio pormenorizado de los objetivos de la estrategia, así como de sus valores cuantificados programados.

Para ello, se propone:

1. El **examen de los objetivos de la estrategia:** Establecer el grado de sinergias existentes entre los objetivos, entendiendo sinergia como la capacidad que tiene un objetivo de influir en la consecución de los restantes. La metodología que se empleará en este análisis utilizará una matriz simétrica en la que se asignen valores a las interrelaciones existentes entre los distintos objetivos. Ello permitirá evaluar la integración de estos objetivos en la estrategia.

Las etapas metodológicas de esta tarea son: Construcción de la matriz de objetivos y clasificación de los objetivos en función del análisis realizado.

- Construcción de una matriz de objetivos intermedios frente a objetivos intermedios. Para ello, se debería utilizar una ponderación en la que los objetivos intermedios con interrelaciones más fuertes sean valorados con la máxima puntuación, los moderados con puntuación intermedia y los de leve con la menor puntuación. La lectura por fila indica la influencia del objetivo intermedio correspondiente sobre los restantes y por columna muestra su sensibilidad.

Propuesta de puntuación: 1=Leve, 2=Intermedio y 3=Alta

Matriz 1. Valoración de las sinergias entre los objetivos de la estrategia del PO

Objetivos Intermedios	Objetivos Intermedios				
	OI1	OI2	OIN	Nº OI atendidos	% s total OI
OI1					
OI2					
OIN					
GRADO DE COBERTURA POR OI (Nº)					
Grado de cobertura por Oi (%)					

- Clasificación de los objetivos en función del análisis realizado: Según el grado de influencia y sensibilidad, los objetivos podrán ser clasificados en:

Sensibilidad del Objetivo	Influencia sobre los demás objetivos	
	ALTA	BAJA
ALTA	Sensibles: Objetivos de elevado grado de dependencia del resto	Estratégicos: Objetivos de alta capacidad de arrastre, "potencial multiplicador"
BAJA	Neutros: Objetivos de carácter independiente	Influyente: Objetivos de alto grado de influencia.

2. El **examen de la consistencia de la estrategia**: Analizar el grado de contribución de cada Tema y Eje prioritario a la consecución de los objetivos del PO. Este análisis utilizará una matriz en la que se relacionen los objetivos intermedios con los diferentes Temas y Ejes Prioritarios, señalando en cada caso aquellas medidas que influyen significativamente sobre cada uno de los objetivos.

Matriz 2. Valoración de la Consistencia de la estrategia, entre objetivos y ejes prioritarios) del PO.

Objetivos Intermedios	Ejes prioritarios				
	E1	E2	EN	Nº Ejes atendidos	% sobre el total de Ejes
OI1					
OI2					
OIN					
GRADO DE COBERTURA POR OI (Nº)					
Grado de cobertura por Oi (%)					

- **Análisis de Coherencia externa.**

Los objetivos del PO están condicionados por las políticas y acuerdos de ámbito comunitario, nacional y regional. En consecuencia, dichos objetivos deberán adecuarse guardando consonancia, coherencia y complementariedad con las prioridades establecidas por dichas políticas.

El objeto de este análisis será examinar la pertinencia y adecuación del PO a las prioridades definidas para el nuevo periodo de programación, en particular, se prestará una especial importancia:

- A nivel comunitario, a la Agenda Lisboa y Gotemburgo, las Directrices estratégicas comunitarias y las Directrices Integradas para el crecimiento y el empleo.
- A nivel nacional, al Plan de Nacional de Reformas y el MENR y al Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (PNAIS).

Matriz 3. Valoración de la coherencia entre los Ejes Prioritarios del PO y las Directrices Estratégicas Comunitarias (DEC).

Objetivos prioritarios	Directrices estratégicas comunitarias (DEC)	Objetivos de la estrategia del PO
D.2. Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del crecimiento	D.2.2.	
D.3. Más y mejores puestos de trabajo	D.3.1	
	D.3.2.	
	D.3.3.	
	D.3.5.	

Fuente: Elaboración propia

Matriz 4. Valoración de la coherencia entre los Ejes Prioritarios del PO y las Directrices Integradas para el crecimiento y el empleo.

Ejes prioritarios	Directrices Integradas para el crecimiento y el empleo	Objetivos de la estrategia del PO
Eje 1. Fomento del Espíritu Empresarial y Mejora de la Adaptabilidad de Trabajadores, Empresas y Empresarios	2, 4, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 17-23	
Eje 2: Fomentar la Empleabilidad, la Inclusión Social y la Igualdad entre Hombres y Mujeres	2, 4, 15, 17-23	
Eje 3: Aumento y Mejora del Capital Humano	8, 9, 23, 24	

- **Análisis de complementariedad con los restantes Fondos Europeos.**

Con motivo de la revisión entre Ejes se estima necesario el análisis de complementariedad entre las intervenciones regionales y plurirregionales del FSE para lograr una mayor eficiencia y eficacia de las intervenciones comunitarias.

Matriz 5. Valoración de las sinergias existentes entre PO y los restantes Fondos Europeos.

		Ejes / Temas prioritarios del Programa Operativo Plurirregional de FSE								
		Eje 1			Eje 2			Eje N		
		TP1	TP2	TPN	
Ejes / Temas prioritarios del PO regionales de FSE	Eje 1	TP1								
		TP2								
		...								
		TPN								
	Eje 2	:								
	Eje N	:								

- **Análisis de las prioridades horizontales de Medio Ambiente e Igualdad de Oportunidades.**

La propuesta de revisión objeto de evaluación podría incidir, en mayor o menor medida, en los principios transversales de Medio Ambiente e Igualdad de Oportunidades. A tal respecto, se sugiere que el informe de análisis/evaluación por revisión realice un examen de los indicadores de integración definidos para cada uno de los Ejes Prioritarios implicados.

7.3.4 Efectos esperados sobre la estrategia programada.

Asimismo, sería recomendable que este análisis/evaluación por revisión efectuase un análisis de los logros o resultados que esperan obtenerse con la modificación, pues puede implicar una revisión y recuantificación del enfoque y/o de los objetivos y, en particular, de los valores definidos para los indicadores estratégicos y operativos.

En consecuencia, se estima oportuno que dicha revisión de indicadores se complemente con un análisis de la cobertura de la población objetivo del Programa para ver en qué medida la revisión puede afectar a los objetivos físicos iniciales. Es decir, es necesario analizar la relación entre:

- el universo de la población al que se dirigen las actuaciones del Programa (a través de las estadísticas oficiales) y
- los datos de realización y resultado de las operaciones que van dirigidas al universo correspondiente (por ejemplo, mujeres desempleadas).

Con este ejercicio se pretende examinar qué necesidades están cubiertas y prever qué beneficios/ logros se obtendrán de la modificación formulada, para ello:

- Se valorarán las posibles desviaciones con respecto a los objetivos inicialmente previstos.

- Se comprobará cuál es el perfil y el volumen de participantes que se pretende cubrir con los cambios propuestos.

Con la finalidad de facilitar la realización del presente análisis, se aconseja la celebración de entrevistas focalizadas sobre datos que dispongan los órganos implicados en la gestión y ejecución de las operaciones correspondientes.

7.3.5 Conclusiones y recomendaciones: Propuesta de medidas a adoptar.

Las conclusiones y recomendaciones obtenidas de los análisis realizados deberían referirse a las medidas estratégicas objeto de la revisión. En este sentido, dichas conclusiones y recomendaciones deberían tener en consideración las particularidades de cada PO, prestando una especial atención a los Ejes y/o Temas Prioritarios afectados, junto a posibles reflexiones sobre el conjunto del PO.

De esta manera, se propone clasificar las conclusiones y recomendaciones atendiendo a la siguiente estructura:

- Conclusiones y recomendaciones dirigidas a los Ejes Prioritarios afectados, de carácter financiero y físico.
- Conclusiones y recomendaciones dirigidas al conjunto del PO, es decir, de carácter eminentemente estratégicas.
- Sobre la base de lo anterior, la propuesta de acciones que deberán ser sometidas a información y aprobación del Comité de seguimiento del PO, así como de la Comisión Europea.

8. ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA EVALUACIÓN OPERATIVA.

En aras de lograr una mayor transparencia y comunicación, la Comisión Europea se ha planteado entre sus objetivos para el periodo de programación 2007-2013 mejorar la calidad y el alcance de la información que contienen los informes de evaluación.

La evaluación ya no sólo es un instrumento al servicio de la Administración, sino que responde a las necesidades y demandas de información de otros agentes privados y públicos. Y, por consiguiente, es imprescindible integrar a la diversidad de evaluadores y de agentes demandantes de información (institucionalización de la evaluación) para que ésta se lleve a cabo con rigor, calidad, funcionalidad y objetividad.

Partiendo del Anexo II del Documento de Trabajo Nº 5 de la Comisión Europea y, en particular, de la “Guía Orientativa sobre los Estándares de Calidad de la Evaluación del FSE” de la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea, de manera general, un análisis de la calidad de la evaluación del FSE debería examinar cinco aspectos claves:

- **Marco de la Evaluación:** Este apartado debería dar respuesta a los siguientes aspectos:
 - ↳ ¿Se dispone de unas orientaciones y/o manual que identifique con claridad las tareas, atribuya responsabilidades y defina el procedimiento a seguir por parte de todos los actores implicados en la evaluación?

- ¿Se ha previsto que la Autoridad de evaluación sea independiente de las Autoridades de Gestión, Certificación y Auditoría?
- ¿Se ha previsto un procedimiento de control de la calidad de la Evaluación?
- ¿Se han dispuesto los medios humanos y financieros suficientes y adecuados conforme al alcance y naturaleza de las tareas a realizar?
- ¿Tiene el equipo evaluador solvencia técnica suficiente?
- **Planificación de la Evaluación:** En este apartado debería analizar los siguientes aspectos:
 - ¿Se ha elaborado un Plan de Evaluación?
 - ¿La planificación acordada prevé la realización de evaluaciones de manera ágil y operativa de manera que permita disponer de sus resultados cuando las necesidades de información lo requieran?
 - ¿Está previsto un seguimiento del Plan?
 - ¿Cuenta el organismo intermedio con su propio Plan de Evaluación o estrategia?
 - ¿Ha previsto una revisión o seguimiento de este Plan o estrategia?
- **Ejecución de la Evaluación:** Se sugiere examinar los siguientes aspectos:
 - ¿Se han establecidos instrumentos de coordinación entre todos los agentes implicados?
 - ¿Han participado todos en los agentes implicados en el procedimiento de evaluación?
 - ¿Están definidas las funciones y responsabilidades con claridad?
 - ¿Se han elaborado una instrucciones/ orientaciones del procedimiento de evaluación?
 - ¿Cuál ha sido el grado de participación del Grupo Técnico de Evaluación del FSE?
 - ¿Se ha evaluado la calidad de los informes?
- **Publicidad y utilidad** de los resultados de la evaluación:
 - ¿Se han comunicado los resultados de la evaluación?
 - ¿Se han articulado los canales de comunicación aptos que permitan la información y participación de todos los organismos implicados?
 - ¿Se ha informado convenientemente a los organismos implicados de los resultados de la evaluación antes de adaptación?
 - ¿Se han difundido adecuadamente los resultados de la Evaluación?
 - ¿Se han respetado los plazos establecidos?
- **Calidad del informe de evaluación.** En este apartado se debería dar respuesta a los siguientes aspectos:
 - ¿El informe de evaluación responde a las necesidades de información existentes?
 - ¿Han colaborado en la elaboración de evaluación todas las partes implicadas?

- ¿Se han utilizado fuentes primarias y secundarias fiables?
- ¿Los análisis cuantitativos y cualitativos han sido realizados conforme a criterios establecidos y validados?
- ¿Los resultados alcanzados son lógicos y se encuentran debidamente justificados?
- ¿Las conclusiones y recomendaciones formuladas son objetivas?
- ¿Las conclusiones y recomendaciones enunciadas son suficientemente detalladas para permitir su realización?

En definitiva, en materia de calidad de la evaluación sería recomendable:

- La designación de responsables de la Evaluación y atribución de sus funciones con claridad.
- La disposición de planes de evaluación a nivel de Organismo Intermedio que describa en su contenido como se va a realizar el seguimiento y prevea su modificación.
- La existencia de reuniones con la Unidad de Evaluación de la UAFSE o con el órgano autonómico homólogo, dentro del marco de actuación del Grupo Técnico de Evaluación del FSE, para orientar y analizar los trabajos.
- La información y comunicación de los resultados alcanzados y conclusiones adoptadas a todos los actores implicados, considerando al menos Autoridad de Gestión y Comité de Seguimiento.
- Durante la evaluación se debe permitir la participación todos los actores implicados.
- Tanto los informes como sus resultados deben ser difundido adecuadamente.
- Los informes de evaluación deben ser elaborados por un equipo evaluador independiente bien interno o externo de la Autoridad de Gestión, de Certificación y Auditoría.
- Los informes de evaluación deberían adecuarse a las siguientes características:
 - ✓ Utilización de un lenguaje directo y claro.
 - ✓ Que respondan una estructura armonizada y consensuada, incluyendo apartados dirigidos a detallar el trabajo de campo de realizado, a describir la situación de partida y a fundamentar las medidas adoptadas.
 - ✓ Que los criterios de evaluación se basen en análisis y reglas validadas y reconocidas.
 - ✓ Que manejen fuentes oficiales.
 - ✓ Que sean realizados por expertos independientes en materia de Evaluación.

BLOQUE B. EVALUACIONES ESTRATÉGICAS TEMÁTICAS DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS FSE 2007-2013.

En España, está previsto realizar a nivel de MENR cuatro Evaluaciones Estratégicas Temáticas (EET) distribuidas entre las Autoridades de Gestión del FEDER, del FC y del FSE de la siguiente manera:

Por parte de la **Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios (SGPTEPC)** de la Dirección General de Fondos Comunitarios:

- Evaluación Estratégica Temática en materia de Igualdad de Oportunidades,
- Evaluación Estratégica Temática en materia de I+D+i y Sociedad de la Información,
- Evaluación Estratégica Temática en materia de Medio Ambiente.

Asimismo, a la **Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE** le corresponde la realización de:

- Evaluación Estratégica Temática en materia de Inmigración.

No obstante, se debe destacar que si bien le corresponde a cada uno de estos organismos liderar y realizar las Evaluaciones Estratégicas Temáticas que tenga atribuidas, el éxito de estas EET dependerá de la colaboración e implicación de todos los actores implicados en la gestión de los POs. Por ello, se requerirá la participación, aportación de información y consenso en las toma de decisiones por parte de los Organismos Intermedios.

Además, destacar que el calendario establecido para la realización de las citadas EET es:

- En 2010 está prevista acometer la EET de Igualdad de Oportunidades, con un alcance temporal que cubre desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.
- En 2011, se efectuarán las restantes EET de Economía del Conocimiento, Medio Ambiente e Inmigración, si bien el periodo objeto de análisis abarca desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010.

Los siguientes capítulos contenidos en este bloque recogen los principios generales y cuestiones clave sobre los que debe incidir las EET de Igualdad de Oportunidades⁴, de Economía del Conocimiento, de Medio Ambiente y de Inmigración desde la perspectiva del FSE.

⁴ Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (EETIO).

Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Economía del Conocimiento: I+D+i y Sociedad de la Información (EETEC).

9. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS PARA LAS EVALUACIONES ESTRATÉGICAS TEMÁTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO (I+D+I Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN) DE LOS PO FSE 07-13.

Como se ha dicho al comienzo del bloque, los elementos que a continuación se reflejan suponen un primer intento de reflexión sobre la consideración de qué cuestiones fundamentales debemos considerar en estas dos evaluaciones estratégicas temáticas que se han considerado en los Planes de Evaluación, desde la óptica del FSE. No obstante, y dado que se van a realizar a nivel del MENR, y por tanto van a afectar a la totalidad de los programas, tendrán una concreción más detallada en las correspondientes Guías metodológicas, que al efecto se realizarán entre los responsables de evaluación y seguimiento estratégico tanto de FEDER, FONDO DE COHESION, como del FSE.

Con carácter general para la elaboración de las evaluaciones temáticas de igualdad de oportunidades e I+D+i será preciso tener en cuenta las prioridades de FSE. El cuadro siguiente refleja los ámbitos de actuación del FSE para los Programas Operativos de Competitividad y de Convergencia. La consideración de las prioridades de intervención ayudará a identificar tanto las claves estratégicas del FSE como el tipo de actuaciones financiadas a través del mismo.

Ambas evaluaciones estratégicas se encuentran estrechamente vinculadas a la misión principal del FSE de dar respaldo a las políticas de los Estados miembros para centrar la estrategia de Lisboa en el crecimiento y el empleo. Así, muy especialmente en el ámbito de la igualdad de oportunidades pero también, aunque en menor medida, en materia de I+D+i, las intervenciones del FSE resultan esenciales para entender la contribución de los fondos a la cohesión dentro de la UE.

El siguiente cuadro ayudará a visualizar el encaje de los elementos clave de cada evaluación estratégica en el marco de la estrategia general del FSE, si bien hay que tener en cuenta lo previsto en el artículo 3.4 del Reglamento (CE) N° 1081/2006 relativo al FSE, en cuanto a los países beneficiarios del Fondo de Cohesión aunque sea a título transitorio, que es el caso de España.

REGLAMENTO (CE) N° 1081/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativo al Fondo Social Europeo	
Prioridades FSE para Convergencia y Competitividad para el Empleo	Prioridades de convergencia
Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores, empresas y empresarios, con objeto de aumentar de esta manera la previsión y la gestión positiva del cambio económico. Formación permanente y el aumento de las inversiones en recursos humanos por parte de las empresas, Concepción y difusión de formas de organización del trabajo innovadoras y más productivas.	Ampliar y mejorar la inversión en capital humano, y en particular: Educación y formación, especialmente con vistas a aumentar la capacidad de respuesta de las personas a las necesidades de una sociedad basada en el conocimiento y la educación permanente, Una mayor participación en la educación y la formación permanente, incluso mediante medidas tendentes lograr la reducción del abandono escolar y de la orientación a distintas materias en función de su sexo, así como incrementar el acceso a la educación y la calidad de esta y de la formación inicial, profesional y superior, El desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, fundamentalmente a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores.
Facilitar el acceso al empleo y la inserción duradera en el mercado de	Consolidar la capacidad institucional y aumentar la

<p>trabajo de las personas inactivas y de las que buscan trabajo, evitar el desempleo, en particular, el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes, apoyar el envejecimiento activo y la prolongación de la vida laboral e incrementar la participación en el mercado laboral. Modernización y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo. Aplicación de medidas activas y preventivas que permitan determinar con antelación las necesidades. Integración y medidas específicas para mejorar el acceso al empleo, incrementar la participación duradera y promover el avance de las mujeres en el empleo, así como para reducir la segregación en función del sexo en el mercado laboral. Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores migrantes</p>	<p>eficiencia de las administraciones públicas y de los servicios públicos a nivel nacional, regional y local y, cuando sea pertinente, de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales con vistas a la introducción de reformas, la mejora de la legislación y la buena gestión, especialmente en los ámbitos económico, del empleo, de la educación, social, medioambiental y judicial: Mecanismos para mejorar la adecuada formulación, seguimiento y evaluación de políticas y programas. el desarrollo de capacidades para la aplicación de medidas y programas en los ámbitos pertinentes, en particular por lo que respecta a la aplicación de las disposiciones legales, especialmente mediante la formación continua de los cuadros directivos y demás personal y el apoyo específico a los servicios, órganos de inspección y agentes socioeconómicos fundamentales, así como a los interlocutores sociales y medioambientales, a las organizaciones no gubernamentales pertinentes y a las organizaciones profesionales representativas.</p>
<p>Potenciar la inclusión social de las personas desfavorecidas con vistas a su inserción duradera en el empleo y luchar contra todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo, fomentando en particular: los itinerarios de inserción y reingreso laboral para las personas desfavorecidas, la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo y la lucha contra la discriminación en el acceso al mercado de trabajo y en la progresión dentro de él, incluso mediante campañas de sensibilización y la implicación de entes y empresas locales, así como la promoción de iniciativas locales de empleo.</p>	
<p>Reforzar el capital humano, en particular: la concepción e introducción de reformas en los sistemas de educación y formación para aumentar la empleabilidad, actividades en red entre establecimientos de enseñanza superior, centros tecnológicos y de investigación y empresas;</p>	
<p>Promover las asociaciones, pactos e iniciativas mediante la creación de redes de interesados, tales como los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales a nivel transnacional, nacional, regional y local, a fin de movilizarse en pro de las reformas en materia de empleo y de inclusión en el mercado de trabajo.</p>	

10. ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A priori, se debe tener en cuenta que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres establece, cuando proceda, el requerimiento de que los datos proporcionados por los indicadores se desagreguen por género.

Para una adecuada evaluación de la contribución de las medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres financiadas a través del FSE es preciso tener en cuenta los siguientes elementos clave:

a) LA EVOLUCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CONTEXTO SOCIAL Y ECONÓMICO

- Actualización de todos los indicadores estratégicos del FSE que permitan desagregación por sexos para identificar la variación de la situación de partida.
- Consideración integral de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello es consecuencia de lo anterior porque implicará la actualización de los indicadores que explícitamente

se refieren a la igualdad de oportunidades y también a aquellos otros indicadores que ofrezcan una descripción integral del avance en la equiparación de los indicadores entre mujeres y hombres.

La consideración integral de la igualdad en el FSE exigirá también que se traten algunos indicadores generales relacionados con las tendencias demográficas (incluido el envejecimiento y la inmigración) y económicas (productividad, creación de empresas o inversión en I+D+I) que afectan al contexto de la intervención.

- Introducción de explicaciones sobre el origen de las desigualdades persistentes desde una perspectiva de género.

A continuación se detallan los indicadores estratégicos que permiten desagregación por sexos o que pueden ser relevantes desde una perspectiva de género porque incidan indirectamente en la situación de las mujeres:

Tabla 5. Relación de indicadores estratégicos del MENR.

EJES FSE	INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL MENR
EJE 1 FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS	Tasa de creación de empresas
	Población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente (hombres) (%)
	Población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente (mujeres) (%)
	Temporalidad en la contratación
	Accidentes con baja en jornada de trabajo
EJE 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Tasa de empleo (16 a 64 años)
	Tasa de empleo femenino (16 a 64 años)
	Tasa de escolarización en niños de 2 años
	Tasa de desempleo juvenil
EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	Tasa de abandono escolar (hombres)
	Tasa de abandono escolar (mujeres)
	Tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria (hombres)
	Tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria (mujeres)

b) CONTRIBUCIÓN DEL MENR A TRAVÉS DEL FSE AL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La estrategia del FSE para la igualdad de oportunidades se hace partícipe del enfoque integral de género. Ello exige, para garantizar la armonía en el esfuerzo, que exista coherencia entre la estrategia en materia de igualdad de oportunidades de FSE y otros grandes instrumentos de esta materia temática.

Así, desde el punto de vista de la coherencia externa será preciso tener en cuenta los siguientes grandes instrumentos de programación estratégica:

- Estrategia Europea de Empleo.
- MENR
- PNR
- Plan Nacional de Acción para la Inclusión (PNAIN)
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

Por su parte, el análisis de coherencia interna se ceñirá a los parámetros descritos en el apartado 9.5.1 del presente informe.

c) ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN FÍSICA Y FINANCIERA

La ejecución se refiere por un lado a la cuantificación de las medidas previstas (indicadores de realización física) y a la cuantificación de los recursos destinados a contribuir a través del FSE a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (indicadoras de realización financiera).

La igualdad de oportunidades en la programación se materializa en la transversalidad, entendida como aplicación de un enfoque integral, y en la puesta en marcha de acciones específicas. La realización se ceñirá a estas últimas. A continuación se detallan las actuaciones a las que habrá que prestar una especial consideración:

- Acciones específicas para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a desarrollar por los organismos de igualdad y para mejorar la calidad de los servicios de empleo, tales como:
 - Elaboración de informes de evaluación ex ante de impacto de género que permitan conocer las brechas existentes en el campo de actuación de que se trate.
 - Programación de acciones específicas dirigidas a la reducción o eliminación de las desigualdades de género.
 - Desagregación de datos por sexo, teniendo en consideración otras variables que permitan la evaluación del impacto sobre cada sexo.
 - Elaboración de indicadores desagregados por sexo que permitan medir, en todas las fases, el avance en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el eje prioritario de que se trate.
- Acciones específicas para fomentar la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de los sistemas de empleo, como son:
 - Creación de Unidades de Igualdad de Género para el desarrollo de actuaciones de conocimiento, formación asesoramiento y generación de herramientas.
 - Generar redes de intercambio y experimentación de nuevas vías de lucha contra la discriminación de género en el empleo, información, formación y sensibilización social a los actores del mercado de trabajo y agentes socializadores para conducir al cambio cultural.
 - Acciones concretas dentro de cada Eje prioritario que incidan de manera eficaz y verificable en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Asimismo, el FSE presta especial interés a los siguientes colectivos:
 - Mujeres inmigrantes.
 - Mujeres con discapacidad.

- Por último, para la evaluación estratégica temática de igualdad de oportunidades en FSE será necesario tener en cuenta la cantidad y calidad de las acciones innovadoras realizadas.

Conforme a la “**Guía Metodológica para la elaboración de los Programas Operativos FSE para el periodo 2007-2013 y para la selección de Indicadores**”, el indicador de realización física desagregado por género indicadores de realización física para todos los Ejes y Temas Prioritarios es:

- **Nº de personas beneficiarias:** para aquellas actividades cuyos beneficiarios son personas físicas.

d) CUMPLIMIENTO DE LA TRANSVERSALIDAD Y EL PARTENARIADO EN LOS MÉTODOS DE GESTIÓN

La transversalidad entendida como la aplicación de un enfoque específico de género que persigue abordar la igualdad de manera integral e implicando a todos los niveles de responsabilidad y en todas las fases de diseño, puesta en marcha y seguimiento de las políticas públicas, requiere una prospección genuina y novedosa sobre las prácticas habidas en este terreno.

Ello implicará detallar las actuaciones concretas que se hayan llevado a cabo para hacer posible la transversalidad o enfoque de género en la gestión del FSE. Así, por ejemplo:

- ¿Se han acompañado las intervenciones de acciones de sensibilización en materia de género?
- ¿Se ha formado a los gestores del FSE sobre las características del enfoque de género?
- ¿Se han coordinado las áreas de trabajo para asegurar el cumplimiento efectivo de la transversalidad de género en las acciones de FSE?
- ¿se ha propiciado la participación equilibrada de hombres y mujeres en la gestión del FSE?
- ¿Se han tenido en cuenta las recomendaciones de los Organismos de Igualdad en la toma de decisiones?
- ¿Se ha promovido la participación de los agentes sociales para la inclusión de la perspectiva de género en la gestión?

➤ GRADO DE COBERTURA

El concepto de “Cobertura” hace referencia a la relación entre la población objetivo del programa, que accede a los servicios y el total de individuos que constituyen esa población objetivo, que se calcula en relación al contexto territorial.

e) ANÁLISIS DE RESULTADOS E IMPACTOS ESPECÍFICOS CONSEGUIDOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se debe destacar que los resultados, en el FSE, son los efectos directos de las operaciones cofinanciadas en el corto plazo, 6 meses cuando los beneficiarios de las actuaciones son personas físicas y 12 cuando los beneficiarios de las actuaciones son personas jurídicas. En este sentido, como se ha mencionado en apartados anteriores, los indicadores de resultado se encuentran en los POs y, por tanto, la cumplimentación y seguimiento de la información se deberá proporcionar anualmente por parte de los órganos gestores.

A continuación, de conformidad con la “**Guía Metodológica para la elaboración de los Programas Operativos FSE para el periodo 2007-2013 y para la selección de Indicadores**”, se recogen los indicadores de resultado por Ejes prioritarios y temas prioritarios desagregados por género son:

Tabla 6. Indicadores de resultados desagregados por sexo de los POs

EJES FSE	TEMAS PRIORITARIOS	INDICADORES RESULTADO
EJE 1 FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS	TP 62	Nº de personas que han participado en acciones de formación continua que mantienen su empleo o han mejorado en el mismo
	TP 63	Nº de personas con contrato temporal o por cuenta ajena que se han beneficiado de contrato fijo
		Nº de personas insertadas en el mercado laboral
	TP 64	Nº personas que han aumentado su competitividad y adaptación al mercado que han mejorado sus condiciones en el puesto de trabajo
	TP 68	Nº de empresas creadas por mujeres y hombres
EJE 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	TP 66	Nº de personas en situación de desempleo que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo
		Nº de empresas creadas por mujeres y hombres
	TP 69	Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el trabajo
		Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral
TP 70	Nº de personas inmigrantes contratadas	
TP 71	Nº de personas con discapacidad contratadas	
	Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas	
EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	TP 72	Nº de personas que han obtenido el reconocimiento oficial de las competencias adquiridas por la experiencia laboral
		Nº de personas desempleadas beneficiarias de cursos de formación on line
		Nº de personas desempleadas beneficiarias de cursos de formación en innovación y sociedad de la información
	TP 73	Nº de alumnos que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo para prevenir el abandono escolar que permanecen en el sistema educativo y/o han superado la ESO
TP 74	Nº de investigadoras contratadas por empresas	

Del conjunto de indicadores de resultado, se ha seleccionado un subconjunto, por considerar que generan un impacto significativo en los beneficiarios, ampliándose el alcance temporal a 12 meses (para las personas físicas) y 24 meses (para las personas jurídicas), lo que va a permitir agregar y comparar los resultados. Estos indicadores de **impacto específicos** definidos para el seguimiento y evaluación del FSE deben ser cumplimentados por la Unidad de Evaluación y Seguimiento Estratégico de la UAFSE. Para ello, está prevista la celebración de un proceso de encuestación.

El presente análisis deberá incidir en los siguientes aspectos:

- ¿Cuántas mujeres se han beneficiado del FSE sobre el total de personas beneficiarias?
- ¿Se ha traducido ese nivel de participación en las actuaciones del programa en una mejora de los indicadores de actividad, empleo y desempleo?
- ¿Cuántas empresas creadas por mujeres se han creado?
- ¿Ha mejorado y en qué medida la situación de las mujeres en relación con la de los hombres en el mercado laboral?
- ¿Trabajan más mujeres?, ¿cuántas?, ¿en qué sectores?

- ¿Se ha reducido la brecha salarial?
- ¿Se ha reducido la incidencia de la segregación ocupacional?, ¿cuál ha sido entonces la distribución por sexos de la participación en las actividades de formación?
- ¿Se ha reducido la brecha digital entre mujeres y hombres?
- ¿Se han realizado medidas de acción positiva en las empresas para lograr el acceso al poder de las mujeres?
- ¿Dónde se ubican las brechas persistentes y con ello las mayores desviaciones en los indicadores de resultados desagregados por sexos?
- ¿Cuáles han sido los principales avances en estos ámbitos?, ¿cuáles son los desafíos pendientes?, ¿cuáles son las oportunidades de mejora para el futuro?

f) ANÁLISIS DE IMPACTO GLOBAL

La evaluación del impacto tiene por objeto determinar si las intervenciones estructurales están produciendo los efectos deseados en las áreas prioritarias de actuación y si esos efectos son atribuibles a las acciones ejecutadas. La evaluación de impacto también permite examinar las consecuencias no previstas, ya sean positivas o negativas.

g) DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La finalidad de este análisis debe ser la articulación de conclusiones ordenadas en función de:

- Los desafíos pendientes
- Las propuestas de mejora
- Las buenas prácticas detectadas

11. ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

El protagonismo del FSE en la financiación de las intervenciones en I+D+I es menor si la comparamos con la igualdad de oportunidades o la integración de la población inmigrante, no obstante, la contribución del fondo a la mejora de la formación, la investigación, el desarrollo tecnológico y de la constitución de una Sociedad de Información competitiva, merece ser evaluada de forma independiente.

En esta temática específica, se deben tener en cuenta a la hora de abordar esta materia desde el punto de vista del FSE:

- Por un lado, los **Temas prioritarios** asociados a la economía del conocimiento:
 - **Tema 72:** Concepción, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de educación y formación para aumentar la empleabilidad, mejorando la adecuación de la educación y formación iniciales y profesionales a las exigencias del mercado de trabajo y actualizando los conocimientos del personal docente con vistas a la innovación y a una economía basada en el conocimiento.

- **Tema 74:** Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas.

↘ Y, por otro, las **acciones innovadoras**, las cuales se mencionan en el artículo 7 del Reglamento (CE) N° 1081/2006 del FSE: *“En el marco de cada uno de los Programas Operativos, los Estados miembros pondrán especial empeño en el fomento y la generalización de las acciones innovadoras. Las autoridades de gestión seleccionarán los temas en los que se centrará la financiación de acciones innovadoras en el marco de una asociación y definirán las oportunas disposiciones de aplicación. Informarán de los temas seleccionados al Comité de seguimiento a que se refiere el artículo 63 del Reglamento (CE) N° 1083/ 2006”*.

Conviene, no obstante, resaltar que el concepto de innovación de FSE no se circunscribe al ámbito tecnológico sino que se refiere a un concepto amplio que incluye la innovación social, entendida como innovación en los procesos y fórmulas de trabajo que logren multiplicar los resultados de las intervenciones.

Asimismo, conforme a lo establecido en el citado artículo, la Autoridad de Gestión deberá identificar la naturaleza y características de aquellas operaciones consideradas “innovadoras” de manera transversal. Para ello, se recomienda incidir no sólo el TP 74 de Eje 3 sino también los TP 62, 63 y 72 de los POs.

En este sentido, se sugiere integrar en el sistema de seguimiento la identificación de estas actuaciones innovadoras, así como considerar siempre este aspecto transversal “i” (innovación) en el análisis de la buenas prácticas.

Para ello, las experiencias generadas en el periodo anterior con herramientas específicas tales como el Programa Equal han contribuido a desarrollar el concepto de innovación característico del FSE.

Además, para una adecuada evaluación de la contribución de las medidas del FSE para la promoción de la I+D+i y la Sociedad de la Información es preciso tener en cuenta los elementos clave siguientes:

a) LA EVOLUCIÓN DE LA I+D+I EN EL CONTEXTO SOCIAL Y ECONÓMICO

- ↘ Actualización de los indicadores de contexto de MENR aplicables.

b) LA CONTRIBUCIÓN DEL FSE A LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE I+D+I Y LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

- ↘ Así, desde el punto de vista de la coherencia externa será preciso tener en cuenta los siguientes grandes instrumentos de programación estratégica:

- ✓ Estrategia Europea de Empleo.
- ✓ MENR
- ✓ PNR

c) LOGROS Y RESULTADOS DEL FSE EN MATERIA DE I+D+I Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

De manera general, se debe destacar que, si bien el sistema de indicadores definido para los POs FSE, 2007-2013 es conforme a los planteamientos y exigencias comunitarias establecidas, es necesario reforzar los indicadores de realización y resultado físicos relativos al principio transversal de Sociedad de la Información. En particular, se recomienda prestar una especial atención en los Ejes prioritarios 1, 2 y 3 de los POs FSE, 2007-2013. Para ello, se propone considerar la introducción de los siguientes indicadores:

Tabla 7. Propuesta de indicadores de realización y resultado relativa a la Sociedad de la Información.

Eje prioritario	
INDICADOR DE REALIZACIÓN	INDICADOR DE RESULTADO
Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.	
Nº de personas trabajadoras formadas en NTICs (desagregado por género)	% de personas que han mejorado sus condiciones laborales y se mantienen a los 6 meses de realizar la acción formativa (desagregado por género)
	% de personas que han mejorado sus condiciones laborales y se mantienen a los 12 meses de realizar la acción formativa (desagregado por género)
Nº de autónomos formados en NTICs (desagregado por género)	% autónomos que se mantienen a los 12 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)
	% de autónomos que se mantienen a los 24 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)
Nº de empresarios formados en NTICs (desagregado por género)	% de empresarios formados en NTICs respecto del total del (desagregado por género)
Nº de cursos dirigidos a NTICs celebrados (desagregado por género)	% de cursos dirigidos a NTICs celebrados respecto del total del total (desagregado por género)
Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombre y mujeres	
Nº de personas desempleadas formadas en NTICs (desagregado por género)	% de desempleados insertados en el mercado laboral y que se mantiene a los 6 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)
	% de desempleados insertados en el mercado laboral y que se mantiene a los 12 meses de realizar la acción formativa en NTICs (desagregado por género)
Nº de cursos relativos a las NTICs celebrados (desagregado por género)	% de cursos relativos a las NTICs celebrados respecto del total del total (desagregado por género)
Eje 3. Aumento y mejora del capital humano	
Nº de profesores formados en NTICs (desagregado por género)	% de profesores formados en NTICs respecto del total (desagregado por género)

Esta recomendación permitirá obtener la información necesaria para la realización de los siguientes análisis.

d) ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN FÍSICA Y FINANCIERA

Para el análisis de la realización física y financiera será necesario actualizar los siguientes indicadores en términos cuantitativos y en términos de recursos financieros destinados a este tipo de medidas.

Tabla 8. Indicadores de realización incluidos en los POs.

EJES FSE	TEMAS	INDICADORES REALIZACIÓN
EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	TEMA 72. Concepción, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de educación y formación para aumentar la empleabilidad,	Nº de personas participantes, desagregado por sexo.
	TEMA 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas. (hombres-mujeres)	Nº de personas participantes, desagregado por sexo.

e) ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE PARTENARIADO E INNOVACIÓN EN LOS MÉTODOS DE GESTIÓN.

En este punto el análisis se destinará a recabar información sobre las prácticas llevadas a cabo en materia de innovación aplicada a la gestión de las medidas vinculadas a la I+D+I y financiadas a través del FSE.

f) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS E IMPACTOS

El análisis de resultados e impactos tiene como objeto señalar los efectos a corto plazo de las actuaciones específicas ejecutadas y cofinanciadas por FSE.

Para la temática concreta de la economía del conocimiento deben cuantificarse los indicadores de resultado correspondientes a los Temas prioritarios 72 y 74, de tal forma que, su medición, tras el transcurso de 6 meses para personas físicas y 12 para personas jurídicas, determine los resultados obtenidos por la intervención. Asimismo, para la valoración del impacto de las actuaciones ejecutadas es necesario un periodo de tiempo mayor, en concreto, de 12 meses para personas físicas y de 24 para personas jurídicas.

Los mencionados indicadores de resultado son los siguientes:

Tabla 9. Indicadores de resultado incluidos en los POs.

EJES FSE	TEMAS	INDICADORES RESULTADOS
EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	TEMA 72. Concepción, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de educación y formación para aumentar la empleabilidad, mejorando la adecuación de la educación y formación iniciales y profesionales a las exigencias del mercado de trabajo y actualizando los conocimientos del personal docente con vistas a la innovación y a una economía basada en el conocimiento. (hombres-mujeres)	Nº de centros de enseñanza on-line o telecentros.
	TEMA 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y	Nº de investigadoras contratadas por empresas. Nº de redes o proyectos de colaboración empresas-centros de enseñanza superior-centros tecnológicos y de investigación.

empresas. (hombres-mujeres)

g) DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS EN MATERIA DE I+D+i Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

La finalidad de este análisis debe ser la articulación de conclusiones ordenadas en función de:

- Los desafíos pendientes
- Las propuestas de mejora
- Las buenas prácticas detectadas

12. ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE MEDIO AMBIENTE

En este apartado se analizará las actuaciones relacionadas con el Medio Ambiente dentro del FSE, en particular:

- Cursos impartidos relacionados con el Medio Ambiente, y también cursos de sensibilización ambiental
- Empleo ambiental generado
- Becas otorgadas relacionadas con el Medio Ambiente
- Etcétera

Con este propósito, se utilizarán como herramientas para la recogida de información la base de datos FSE2007, encuestas o entrevistas a los OI o a los beneficiarios.

13. ELEMENTOS CLAVE DEL FSE PARA LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA TEMÁTICA DE INMIGRACIÓN

Las actuaciones orientadas al colectivo de inmigrantes representan una de las prioridades del Fondo Social Europeo, por lo que resulta adecuado realizar una evaluación estratégica que ponga de manifiesto la contribución de las medidas de los POs a la integración de las personas inmigrantes.

Para la realización de la evaluación, se deberán tener en cuenta los siguientes elementos clave:

a) EVOLUCIÓN DEL CONTEXTO SOCIAL Y ECONÓMICO DEL COLECTIVO DE INMIGRANTES

Con el objetivo de conocer si se han producido cambios significativos en la situación de contexto y de analizar los avances o retrocesos producidos respecto a la situación de partida en la programación en materia de inmigración, es necesario ofrecer una descripción actualizada del entorno desde un punto de vista tanto social como económico. Para ello, se deben realizar las siguientes tareas:

- Actualizar los indicadores de contexto de los POs con el último dato disponible en fuentes oficiales teniendo en cuenta el fenómeno desde un punto de vista demográfico; la distribución geográfica de dicho fenómeno y la regularización de las personas pertenecientes al colectivo.

- Presentar la situación actual del colectivo de inmigrantes.
- Considerar las variables que hayan podido incidir en la variación de la situación socioeconómica del colectivo respecto a 2007.
- Plantear las necesidades actuales existentes del colectivo a las que es preciso hacer frente con el objetivo de mitigar las desigualdades respecto al resto de la ciudadanía y fomentar su inclusión social.

b) ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN FÍSICA Y FINANCIERA

Con el fin de conocer las actuaciones ejecutadas en materia de inmigración en el marco de los POs FSE, se han de analizar las realizaciones en términos físicos y financieros. En este sentido, la evaluación se debe realizar desde dos perspectivas:

- Por un lado, realizando un análisis de las actuaciones específicas sobre inmigración enmarcadas en medidas concretas para incrementar la participación de la población inmigrante en el mundo laboral, reforzando así su integración laboral (Tema Prioritario 70).
- Por otro lado, examinando el resto de actuaciones ejecutadas en los POs FSE 2007-2013 que puedan reportar un beneficio a la población inmigrante. En este caso, las operaciones a considerar pueden ser: elaboración de documentos o informes que contengan información relativa al colectivo de inmigrantes; ayudas a la creación de puestos de trabajo que hayan permitido incorporar a inmigrantes; actuaciones que se hayan desarrollado en un área geográfica con una elevada proporción de población inmigrante, etcétera.

Además del análisis de las actuaciones ejecutadas, será necesario detallar la cuantificación acumulada de los siguientes indicadores de realización:

Tabla 10. Indicadores de realización de los POs.

EJES FSE	TEMAS	INDICADORES REALIZACIÓN
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombre y mujeres	TEMA 70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración laboral	Nº de personas participantes, desagregado por sexo.
		Nº de empresas beneficiarias
		Nº de entidades u organismos públicos
		Acuerdos/convenios firmados
		Campañas de comunicación, difusión y sensibilización
		Redes, asociaciones
		Estudios, evaluaciones

Para ello, se utilizará como herramienta principal para la recogida de información la base de datos FSE2007, pudiéndose complementar con encuestas o entrevistas a los OI o a los beneficiarios.

➤ **GRADO DE COBERTURA**

El concepto de “Cobertura” hace referencia a la relación entre la población objetivo del programa, que accede a los servicios y el total de individuos que constituyen esa población objetivo, calculándose en relación al contexto territorial.

El análisis de cobertura en materia de inmigración tiene como objetivo:

- Determinar quiénes se están beneficiando en mayor medida de los Fondos Comunitarios, es decir, establecer el perfil sociodemográfico de los beneficiarios, así como el volumen de población cubierta en el marco de la intervención.
- Efectuar juicios evaluativos acerca de la existencia de desviaciones entre la población beneficiaria real y la prevista (“sesgos de cobertura”).

c) ANÁLISIS DE RESULTADOS E IMPACTOS ESPECÍFICOS CONSEGUIDOS EN INMIGRACIÓN

Como ya se ha indicado con anterioridad, se entiende por *resultados* los efectos a corto plazo de las actuaciones cofinanciadas por FSE, los cuales se miden tras el transcurso de un periodo de tiempo prudencial desde la ejecución de las actuaciones: 6 meses para las personas físicas y 12 meses para las personas jurídicas. Asimismo, a través de este análisis, es posible valorar los impactos específicos generados por dicha intervención, siendo necesario para ello un periodo temporal mayor, en concreto, 12 meses para las personas físicas, y 24 para las personas jurídicas.

Para la cuantificación de los efectos se han establecido unos indicadores, contenidos en los POs, que se asocian a cada uno de los Ejes prioritarios, así como a las temáticas planteadas. En materia de inmigración, existe un único indicador específico, asociado al Tema prioritario 70, que debe ser cumplimentado anualmente por el Organismo Intermedio responsable de cada operación ejecutada.

A continuación, se detalla el indicador de resultado que aborda los efectos producidos en el ámbito de la inmigración:

Tabla 11. Indicadores de resultados de los POs.

EJES FSE	TEMAS	INDICADORES REALIZACIÓN
EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombre y mujeres	TEMA 70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración laboral	Nº de personas inmigrantes contratadas

El análisis de los resultados e impactos específicos conseguidos en materia de inmigración debe, además, dar respuesta a una serie de aspectos clave que se detallan a continuación. No obstante, es preciso señalar que este apartado tiene como objetivo examinar, no sólo los efectos directos e indirectos de las actuaciones específicas ejecutadas en el Eje 2, sino también del resto de operaciones enmarcadas en los Ejes 1 y 3 y cofinanciadas por FSE que pudieran incidir de alguna forma en la situación del colectivo de inmigrantes. Para la obtención de la información, especialmente para la correspondiente a los Ejes 1 y 3, se utilizará como herramienta fundamental el trabajo de campo, es decir, las entrevistas y mesas redondas realizadas con los Organismo Intermedios y la población beneficiaria de las actuaciones.

Las cuestiones clave a las que es preciso dar respuesta son, por Eje prioritario, las siguientes:

Eje 1. “Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios”:

- ¿Cuál es el porcentaje de participación, por género y edad, de la población inmigrante que accede a programas de formación continua?

- ¿Cuántos de estos beneficiarios consideran que han mejorado sus condiciones laborales?
- ¿Qué porcentaje de población inmigrante ha recibido ayuda para constituir una empresa?
- ¿Cuántas de estas empresas permanecen después de 24 meses?

Eje 2. “Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres”, que incluye el tema prioritario 70 (acciones específicas):

- ¿Cuál es el porcentaje de población inmigrante en las acciones de formación cofinanciadas?
- ¿Cuál es el porcentaje de nuevos puestos de empleo ocupados por población inmigrante tras realizar la acción formativa?
- ¿Cuántos de estos nuevos puestos de empleo se han establecido a través de un contrato de trabajo a jornada completa?
- ¿Cuál ha sido el alcance de las acciones de sensibilización sobre inclusión social que se han realizado?

Eje 3. “Aumento y mejora del capital humano”:

- ¿Cuál es el nivel de fracaso escolar de la población inmigrante?
- Dentro del fracaso escolar, ¿Qué porcentaje representa la población inmigrante?
- ¿Cuál es el nivel de absentismo escolar?
- ¿Cuántos programas de formación incluyen contenidos específicos sobre interculturalidad? o ¿Cuántos formadores han recibido formación específica en interculturalidad?

d) ANÁLISIS DE IMPACTO GLOBAL

La evaluación del impacto tiene por objeto determinar si las intervenciones estructurales están produciendo los efectos deseados en las áreas prioritarias de actuación y si esos efectos son atribuibles a las acciones ejecutadas. La evaluación de impacto también permite examinar las consecuencias no previstas, ya sean positivas o negativas.

En esta línea, los aspectos a los que se deberá atender son:

- ¿Ha mejorado la integración de la población inmigrante?
- ¿Hay menos población inmigrante en riesgo de exclusión que antes de la intervención?
- ¿Existe un óptimo aprovechamiento de la oportunidad de la inmigración en el mercado de trabajo? ¿Han mejorado los indicadores con carácter estable?
- ¿Se han reforzado las estructuras y servicios compartidos por la población inmigrante y española de modo que se hayan evitado las situaciones de saturación?
- ¿Se ha contribuido a construir una sociedad intercultural más cohesionada socialmente?
- ¿Se ha avanzado hacia una mayor igualdad de derechos entre la población inmigrante?

e) DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN

En este apartado se procederá a recoger las principales conclusiones obtenidas a partir del proceso de evaluación, así como las recomendaciones que se consideren oportunas para la mejora de la estrategia en materia de inmigración. Para ello, el apartado de desafíos y perspectivas debe desarrollar los siguientes aspectos:

- Los desafíos pendientes
- Las propuestas de mejora
- Las buenas prácticas detectadas

ANEXOS

14. ÍNDICE TENTATIVO CORRESPONDIENTE A CADA UNA DE LOS TIPOS DE EVALUACIONES OPERATIVAS PROPUESTAS (CON EXTENSIÓN APROXIMADA)

a) PROPUESTA DE ÍNDICE PARA EL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN POR DESVIACIÓN
--

El informe final de evaluación por desviación debería alcanzar una extensión máxima de 15 hojas.

CAPÍTULO I. Introducción.

CAPÍTULO II. Análisis de las realizaciones del PO.

- 2.1. Información sobre las realizaciones financieras
- 2.2. Información sobre las realizaciones físicas.
- 2.3. Información sobre los procedimientos de gestión y control

CAPÍTULO III. Justificación de las desviaciones identificadas

CAPÍTULO IV. Propuesta de medidas adoptar.

CAPÍTULO V Análisis de las consecuencias previstas de las medidas correctoras.

CAPÍTULO IV. Plan de Seguimiento de las medidas

- 6.1. Responsables: quién debe ejecutar las medidas y quién debe hacer el seguimiento.
- 6.2. Procedimiento del seguimiento a seguir
- 6.3. Plazos para la ejecución de las medidas.

b) PROPUESTA DE ÍNDICE PARA EL INFORME FINAL DE ANÁLISIS/EVALUACIÓN POR REVISIÓN

El informe final de evaluación por revisión debería alcanzar una extensión máxima de 30 hojas.

CAPÍTULO I. Introducción

CAPÍTULO II. Descripción de la situación: Causas de la revisión

2.1. Información sobre realizaciones financieras

2.2. Información sobre realizaciones físicas

CAPÍTULO III. Propuesta de medidas de revisión

CAPÍTULO IV. Revisión de la incidencia de la revisión en la estrategia del PO

4.1. Análisis de Pertinencia.

4.2. Análisis de Coherencia Externa

4.3. Análisis sobre las prioridades horizontales de Medio Ambiente e Igualdad de Oportunidades

4.4. Análisis de Complementariedad.

CAPÍTULO V. Logros esperados con la propuesta de revisión

5.1. Revisión de los valores definidos en el PO: estratégicos y operativos

CAPÍTULO VI. Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones y recomendaciones relativas a los Ejes prioritarios afectados

6.2. Conclusiones y recomendaciones relativas al conjunto del PO.

15. PROPUESTA GUIÓN DE ENTREVISTA PERSONAL A ORGANISMOS INTERMEDIOS Y OTROS RESPONSABLES () PARA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN POR DESVIACIÓN

Tras una breve introducción explicativa de la naturaleza, el evaluador explicará brevemente la naturaleza del trabajo que está realizando en relación al proceso de Evaluación Operativa.

1.	<i>¿Qué cambios destacables se han producido desde el inicio de ejecución de las operaciones?</i>
2.	<i>¿Cuáles son los principales resultados y valoración de las actuaciones?</i>
3.	<i>¿Cuáles son los principales problemas que se está encontrando en la gestión?</i>
4.	<i>¿Cuáles son los motivos/ razones que están causando las desviaciones? ¿Considera que posible que no se haya programado/planificado adecuadamente?</i>
5.	<i>¿Se han adoptado medidas para reorientar la situación? ¿Cuáles y en qué grado de ejecución se encuentran?</i>
6.	<i>¿Cuál es valor añadido de dichas actuaciones?</i>
7.	<i>En su opinión ¿Qué actuaciones específicas demandaría?</i>

16. INDICADORES DE IMPACTO ESPECÍFICO PREVISTOS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DE FSE 2007-2013 EN ESPAÑA

EJE / INDICADOR DE IMPACTO ESPECÍFICO
EJE 1. FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS
Personas que han participado en acciones de formación continua que mantienen su empleo o han mejorado el mismo a los 12 meses (desagregado por sexo)
Personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos y que los mantienen a los 12 meses (desagregado por sexo)
Empresas creadas por hombres y mujeres, a consecuencia de la ayuda recibida que se mantienen a los 24 meses (desagregado por sexo, edad y pertenencia a grupos vulnerables)
Acciones de formación en salud y seguridad laboral que han conducido a cambios en la organización productiva más segura y con menor accidentabilidad (desagregado por tipo de entidad)
EJE 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
Personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo y lo mantienen a los 12 meses (desagregado por sexo, edad y nivel de estudios)
Empresas que han implantado medidas para luchar contra la discriminación de género en el lugar de trabajo (desagregado por tipo de entidad)
Personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de personas dependientes que se han incorporado al mercado de trabajo y mantienen su puesto a los 12 meses (desagregado por sexo, edad, y pertenencia a grupos vulnerables)
Personas inmigrantes contratadas que mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses
Personas con discapacidad contratadas que mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses
EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO
Nuevas titulaciones o certificaciones creadas y/o certificaciones profesionales
Personas que han obtenido un reconocimiento oficial de sus competencias adquiridas por experiencia laboral (desagregadas por sexo)
Alumnos/as que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo que permanecen en el sistema educativo y/o han superado la ESO (desagregado por sexo)
Recuperación de personas que han sufrido fracaso escolar (desagregado por sexo)
Investigadores y/o personal de apoyo contratados por empresas (desagregado por sexo)

17. SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE RESULTADO DEFINIDOS EN LOS POs FSE, 2007-2013 Y CUANTIFICACIÓN DE LOS IMPACTOS ESPECÍFICOS

16.1. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN MUESTRA

En estadística se conoce como **muestreo** a la técnica para la selección de una muestra a partir de una población. Al elegir una muestra se espera que sus propiedades sean extrapolables a la población. Este proceso permite ahorrar recursos, obteniendo resultados parecidos que si se realizase un estudio de toda la población.

Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo. En tales casos, puede obtenerse una información similar a la de un estudio exhaustivo con mayor rapidez y menor coste.

La encuesta sobre los beneficiarios del Programa constituye la fuente básica para la obtención de información cuantitativa sobre los efectos e implicaciones de las actuaciones, permitiendo construir distintos indicadores de resultado e impacto que completarán la evaluación de cada programa. No obstante, hay que distinguir dos situaciones.

Una. La selección muestral para determinar los resultados en el plazo corto de los 6 y 12 meses

Los indicadores de resultado a los 6 y 12 meses de finalizada las actuaciones están definidos en los Programas Operativos, y por tanto corresponde la obtención de dichos resultados a los distintos Organismos Intermedios, y por tanto son tareas que forman parte del seguimiento ordinario. En este caso, se tomará una muestra suficientemente representativa sobre el total de los beneficiarios del año cuyos resultados queramos valorar, aplicando criterios de proporcionalidad en cuanto a su distribución por ejes, temas prioritarios, y tipos de beneficiarios.

En este anexo 21 punto 3, se facilita cuestionario tipo.

Dos. La selección muestral para determinar los impactos específicos (resultados en el medio plazo de los 12 y 24 meses)

Los indicadores de impacto específico no están definidos en los Programas Operativos, y será la Unidad de Seguimiento Estratégico y Evaluación Continua de la UAFSE, la que realizará las encuestas a nivel nacional, de tal forma que se pueda estudiar la evolución de los resultados en el corto y medio plazo y poder tomar decisiones al respecto si la misma es negativa. En este caso a los Organismos Intermedios les corresponde cooperar en el proceso, proporcionando la información que se les requiera sobre los participantes y participando en alguna mesa de intercambio de opiniones sobre los impactos obtenidos.

La determinación del tamaño de muestra se hará considerando que ésta ha de ser significativa a nivel nacional con una confianza del 95%. No obstante, para obtener resultados con una cierta

relevancia para cada Comunidad Autónoma, se deberá considerar un margen de error en la estimación global del 2%. Se tomará como referencia el total de beneficiarios de las formas de intervención del FSE en el año tipo -año 2009- para cada una de las medidas seleccionadas.

En cuanto a su distribución por Comunidades Autónomas, ejes prioritarios y tipo de beneficiario, se aplicarán criterios de proporcionalidad. Cuando el perfil del entrevistado sea una persona, se deberán introducir las preguntas relativas a las variables estadísticas básicas: sexo, edad, nivel de estudios, pertenencia a grupos vulnerables y CCAA de residencia para el cruce posterior de los datos.

En este anexo 21 punto 3, se facilita cuestionario tipo.

Con carácter general, para estimar una proporción en una población de tamaño infinito es necesario conocer:

1. El nivel de confianza $1-\alpha$.
2. El error máximo tolerable e .
3. El valor previsible de la proporción estimada p . Si no se dispone de esta previsión se tomará $p = 0,5$ que proporciona la máxima incertidumbre y por tanto el máximo tamaño para la muestra.

Con esta información el tamaño muestral n viene dado por

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 p (1-p)}{e^2}$$

Siendo z_{α} el cuantil de la distribución normal estándar correspondiente al nivel de significación α .

Si la población es pequeña con tamaño N el tamaño muestral es

$$n = \frac{N z_{\alpha}^2 p (1-p)}{(N-1) e^2 + z_{\alpha}^2 p (1-p)}$$

Una vez determinado el tamaño muestral, si es necesario distribuirla entre varios colectivos puede emplearse muestreo proporcional.

Si son k las subpoblaciones y suponen fracciones f_1, \dots, f_k del total de la población, los tamaños asignados a cada una de ellas vendrían dados por $n_1 = n f_1, \dots, n_k = n f_k$.

16.2. CONSIDERACIONES GENERALES DEL CUESTIONARIO

- El siguiente cuestionario posee un carácter general, teniendo como única finalidad proponer un marco común de trabajo que podrá ser completado y desarrollado por los Organismos Intermedios de los POs FSE, 2007-2013 en lo que se refiere a la obtención de la información correspondiente a los indicadores de resultado (transcurridos los 6 y 12 meses) y volcados en el Sistema informático FSE 2007, y por la Unidad de Seguimiento Estratégico y Evaluación continua de la UAFSE en lo que se refiere a los indicadores de impacto específico (resultados transcurridos los 12 y 24 mes), para poder comparar la evolución de ambos tipos de indicadores, que no reflejan otra cosa que los efectos de los programas FSE sobre las personas físicas o jurídicas que han participado en acciones cofinanciadas por dicho Fondo a través de los citados programas.

- Pretende obtener información para su posterior análisis y tratamiento de los resultados e impactos generados con la ejecución de las operaciones cofinanciadas por el FSE.
- Se centra en las prioridades de “Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios”; “Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres” y Aumento y mejora del capital humano”.
- Asimismo, las prioridades relativa a “Cooperación transnacional e interregional” y Asistencia técnica” no están incluidas en el alcance del presente cuestionario al no tener asociados indicadores de resultados.
- El perfil del entrevistado corresponderá al beneficiario de las operaciones de cada Eje Prioritario.
- Respecto a las instrucciones de cumplimentación, se han formulado preguntas de dos tipos:
 - Preguntas en las que el entrevistado debe marcar con una cruz (X) la casilla que más se ajuste a la opinión que tiene ante la afirmación expuesta en cada apartado.
 - Preguntas en las que se le solicita al entrevistado una puntuación, esta irá desde el valor 1 que representa el mínimo acuerdo con la frase, hasta el valor 4 que representa el máximo acuerdo.
- En cuanto a su distribución por comunidades autónomas y tipo de beneficiario, se aplicarán criterios de proporcionalidad basados en el cruce de ambos criterios para En caso de aplicarse sólo algunos Ejes y cuando el perfil del entrevistado sea una persona, se deberán introducir las preguntas relativas a las variables estadísticas básicas: sexo, edad, nivel de estudios, pertenencia a grupos vulnerables y CCAA de residencia para el cruce posterior de los datos.
- En cuanto a su estructura presenta:
 - Un primera parte que recoge las variables estadísticas básicas.
 - Un segunda parte, formada por un bloque de preguntas por cada Eje prioritario. Dentro de cada Eje, se ordena tipología de operación y perfil del entrevistado. Este varía entre empresas, entidades, empresarios, trabajadores y participantes, teniendo en cuenta el enfoque y tipo de indicadores de resultado definidos en los Programas Operativos.

16.3. MODELO DE CUESTIONARIO

VARIABLES ESTADÍSTICAS BÁSICAS A LOS CUESTIONARIOS A PERSONAS

SEXO

- Hombre
 Mujer

EDAD

- Menor de 25
 Entre 25 y 45
 Mayor de 45

NIVEL DE ESTUDIOS

- Sin estudios
 Primarios
 Secundarios
 Universitarios

PERTENECENCIA A ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES COLECTIVOS

- Personas con discapacidad
 Inmigrantes y refugiados
 Mujeres en riesgo de exclusión social
 Drogodependientes/toxicómanos
 Población gitana
 Población reclusa
 Enfermos de VIH
 Tercera edad
 Personas sin hogar
 Otras
 No aplica

CCAA DE RESIDENCIA: Indicar cual

- CCAA de _____

EJE PRIORITARIO 1. FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS

FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL

Perfil de entrevistado: Empresarios

1) ¿Cuál era su situación anterior a recibir ayuda?

<input type="checkbox"/>	Trabajador por cuenta ajena
<input type="checkbox"/>	Trabajador por cuenta propia
<input type="checkbox"/>	Nunca ha trabajado

2) Además de la ayuda económica recibida ¿Ha recibido algún tipo de formación?

<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Sí, formación empresarial de forma aislada
<input type="checkbox"/>	Sí, orientación, formación, asesoramiento y financiación de forma conjunta

3) En caso de no haber recibido la acción, ¿Hubiera constituido usted la empresa?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

4) ¿Sigue vigente la empresa a los 12 meses/24 meses después de su creación?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No (ir a la pregunta 5)
<input type="checkbox"/>	N/A

5) ¿Qué razones cree que fueron la causa del cese de la actividad de la empresa?

<input type="checkbox"/>	Situación económica deficitaria
<input type="checkbox"/>	Alto endeudamiento con banco, proveedores
<input type="checkbox"/>	Baja demanda del producto

	Mala gestión empresarial
	Contexto público negativo
	Baja implicación de los trabajadores
	Otras: _____

6) ¿Cree usted que sería conveniente recibir algún apoyo adicional, asesoramiento y/o formación, con posterioridad a la creación de la empresa?

	Si (ir pregunta 6)
	No

7) ¿Qué tipo de asistencia técnica considera usted que debe recibirse? Identifique de las tres opciones de mayor importancia, siendo 1 la más importancia y 3 la de menor relevancia.

	Dirección
	Gestión financiera
	Aprovisionamiento
	Comercialización
	Otros: _____

8) Fecha de inicio de la actividad de la empresa creada en virtud a la acción recibida.

	Mes		Año
--	-----	--	-----

MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Perfil de entrevistado: Trabajadores

9) ¿En que tipo de empresa trabaja?

	Autónomo / por cuenta propia
	Micropyme (menos de 10 trabajadores)
	PYME (entre 11 y 50 trabajadores)
	PYME Entre 51 y 250 trabajadores)

Mas de 250 trabajadores

10) ¿Cuál es el Sector / actividad de su empresa?

Tercer sector
 Industria
 Construcción
 Comercio
 Hostelería
 Servicios

11) ¿Cuánto tiempo llevaba trabajando en la empresa cuando realizó la acción formativa?

Menos de 6 meses
 6 meses y 1 año
 1 año y 2 años
 Más de 2 años.

12) ¿Cuál es el tipo de contrato que tiene?

Por cuenta ajena con contrato fijo
 Por cuenta ajena con contrato temporal
 Por cuenta propia

13) ¿Cuál fue el motivo que le llevó a realizar la acción formativa? (elegir sólo una respuesta)

Adquirir nuevas habilidades y capacidades que pueda aplicar a mi puesto de trabajo
 Aumentar mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella
 Ampliar mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional
 Por interés de la empresa

<input type="checkbox"/>	Para mi desarrollo personal
<input type="checkbox"/>	Otra razón

- 14) ¿Desde que realizó el curso de formación continua, y transcurridos 6 meses/12 meses ha notado que su trayectoria profesional se ha visto modificada?

<input type="checkbox"/>	No, sigo en el mismo puesto de trabajo con las mismas condiciones
<input type="checkbox"/>	Sí, he cambiado de puesto de trabajo
<input type="checkbox"/>	Sí, mi tipo de contrato ha cambiado y es más estable (ir pregunta 7)
<input type="checkbox"/>	Sí, mi retribución ha cambiado
<input type="checkbox"/>	Sí, he mejorado de categoría profesional

- 15) ¿Ha pasado de un contrato temporal o por cuenta propia a un contrato indefinido?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- 16) ¿Ha recibido algún curso cofinanciado por el FSE en materia en materia de salud y seguridad laboral en la empresa?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- 17) ¿Cree que dichos cambios han conducido a una organización productiva más segura y con menor grado de accidentalidad?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	N/A

MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE LOS EMPRESARIOS

Perfil del beneficiario: empresarios.

- 18) ¿Cuál es el Sector / actividad de su empresa?

<input type="checkbox"/>	Tercer sector
<input type="checkbox"/>	Industria
<input type="checkbox"/>	Construcción
<input type="checkbox"/>	Comercio
<input type="checkbox"/>	Hostelería
<input type="checkbox"/>	Servicios

19) ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?

<input type="text"/>	Hombres	<input type="text"/>	Mujeres
----------------------	---------	----------------------	---------

20) ¿Qué tipo de acción cofinanciada ha recibido?

21) ¿Cuántas acciones de formación continua había recibido con anterioridad?

<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	Una
<input type="checkbox"/>	Más de una

22) Valore de manera general la acción recibida. Señale el grado de acuerdo con las diferentes afirmaciones en un escala del 1 al 4, cuyos extremos son: 1=mínimo acuerdo 4=máximo acuerdo.

	1	2	3	4
La organización del curso fue adecuada				
La duración del curso/acción formativa permite cumplir con los objetivos				
El número de participantes del grupo fue adecuado				
El curso/acción formativa ha satisfecho mis expectativas				
El curso/acción formativa ha ampliado mis conocimientos y/o habilidades				
Los contenidos son de aplicación práctica				

Pienso que ha me ha beneficiado porque ha reforzado mi formación

--	--	--	--

23) ¿Ha recibido algún curso cofinanciado por el FSE en materia en materia de salud y seguridad laboral en la empresa?

Si

No

24) ¿Cree que dichos cambios han conducido a una organización productiva más segura y con menor grado de accidentalidad?

Si

No

N/A

EJE PRIORITARIO 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD

Perfil del entrevistado: Desempleados

1) ¿Cuánto tiempo llevaba en situación de desempleo anterior a realizar la actuación?

<input type="checkbox"/>	Menos de 6 meses
<input type="checkbox"/>	6 meses y 1 año
<input type="checkbox"/>	1 año y 2 años
<input type="checkbox"/>	Más de 1 año
<input type="checkbox"/>	Nunca ha trabajado

2) Cumplimentar sólo en caso de acción formativa ¿Cuál fue el motivo que le llevó a realizar la acción formativa? (elegir sólo una respuesta)

<input type="checkbox"/>	Se sintió obligado
<input type="checkbox"/>	Adquirir nuevas habilidades y capacidades que puedan ayudar a encontrar el empleo
<input type="checkbox"/>	Ampliar conocimientos dentro de mi especialidad que puedan facilitar a encontrar empleo
<input type="checkbox"/>	Para mi desarrollo personal
<input type="checkbox"/>	Otra razón

3) ¿Accedió a un puesto de trabajo gracias a la actuación recibida?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

4) ¿Cuánto tiempo transcurrió desde la finalización de la actuación cofinanciada hasta el inicio de la contratación?

<input type="checkbox"/>	Menos de 3 meses
--------------------------	------------------

<input type="checkbox"/>	Entre 3 meses y 6 meses
<input type="checkbox"/>	Entre 6 meses y 1 año
<input type="checkbox"/>	Más de 1 año

5) ¿Se mantuvo al menos 6 meses /12 meses en el mismo puesto de trabajo encontrado después de haber realizado la acción?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

6) ¿Que tipo de contrato le ofrecieron?

<input type="checkbox"/>	Contrato fijo a tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Contrato fijo a tiempo parcial
<input type="checkbox"/>	Contrato temporal a tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Contrato temporal a tiempo parcial

7) ¿Permanece en la actualidad en el mismo empleo encontrado después de haber realizado la acción?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No (ir pregunta 8)

8) ¿Cuáles fueron los motivos del cambio?

<input type="checkbox"/>	Mejora puesto del trabajo
<input type="checkbox"/>	Mejora en las condiciones laborales
<input type="checkbox"/>	Mejora en el salario
<input type="checkbox"/>	Otro: _____

INCLUSIÓN SOCIAL

Perfil del entrevistado: Empresas / Entidades

9) ¿A que tipo de entidad pertenece la empresa?

<input type="checkbox"/>	Entidad pública
<input type="checkbox"/>	Entidad privada
<input type="checkbox"/>	Entidad parapública
<input type="checkbox"/>	Asociación/Fundación/ONG

10) ¿A qué colectivos en riesgos de exclusión atiende mayoritariamente su entidad de forma prioritaria?

<input type="checkbox"/>	Personas con discapacidad
<input type="checkbox"/>	Inmigrantes y refugiados
<input type="checkbox"/>	Mujeres en riesgo de exclusión
<input type="checkbox"/>	Drogodependientes /ex toxicómanos
<input type="checkbox"/>	Población gitana
<input type="checkbox"/>	Población reclusa
<input type="checkbox"/>	Enfermos VIH
<input type="checkbox"/>	Infancia, juventud y apoyo familiar
<input type="checkbox"/>	Tercera edad
<input type="checkbox"/>	Personas sin hogar
<input type="checkbox"/>	Otros: _____ -

11) ¿Cuál es el perfil académico mayoritario de las personas atendidas en su entidad?

<input type="checkbox"/>	Sin estudios
<input type="checkbox"/>	Primarios obligatorios
<input type="checkbox"/>	Secundaria

Universitarios

12) ¿Cuánto tiempo están en situación de desempleo las personas atendidas en la entidad?

Menos de 6 meses

6 meses y 1 año

1 año y 2 años

Más de 2 años

Nunca ha trabajado

13) ¿Cuál es la edad y género de las personas atendidas en su entidad?

Menor de 25 años

Entre 25 y 45 años

Mayor de 45 años

Mujeres		Total	
Nº	(%)	Nº	(%)

14) ¿Cuál es el tipo de acciones de inserción laboral que realiza su entidad?

Acciones formativas

Acciones de orientación

Intermediación laboral

Seguimiento de las prácticas laborales y apoyo a la consolidación del puesto de trabajo

Motivación y asesoramiento para el autoempleo

Asesoramiento en proyectos empresariales

De forma individualizada y en itinerario	De forma aislada y no personalizada

15) ¿Cuál sería el porcentaje de beneficiarios que han accedido a una ocupación una vez finalizada la acción?

	Mujeres		Total
	Nº	(%)	Nº
Beneficiarios de acciones formativas			
Menor de 25 años			
Entre 25 y 45 años			
Mayor de 45 años			
Beneficiarios de itinerarios integrados de inserción			
Menor de 25 años			
Entre 25 y 45 años			
Mayor de 45 años			

16) ¿Cuál es el tipo de contrato al que acceden en su mayoría?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| | Contrato fijo a tiempo completo |
| | Contrato fijo a tiempo parcial |
| | Contrato temporal a tiempo completo |
| | Contrato temporal a tiempo parcial |

17) ¿Cuáles son las acciones que en su mayoría comprenden los itinerarios integrados de inserción?

Respuesta múltiple

- | | |
|--|---|
| | Servicios de diagnóstico y orientación laboral (acogida e información, entrevista diagnóstico, orientación y adiestramiento laboral, orientación sociolaboral y tutorías para el seguimiento personalizado del proceso) |
| | Acciones de formación y empleo (oferta de actividades de preformación y formación profesional, derivación y seguimiento en otras actividades formativas existentes, formación y cualificación) |
| | Acciones de prospección y búsqueda de empleo activa de empleo en el mercado de trabajo, e intermediación con las empresas |

Acciones de asesoramiento empresarial (asesoramiento y apoyo en la creación de trabajo autónomo, acciones de sensibilización dirigidas al mundo empresarial)

Acciones de acompañamiento y seguimiento (acompañamiento en el puesto de trabajo, seguimiento y evaluación del trabajo realizado)

18) ¿Cuál es el tiempo medio de duración de los itinerarios integrados de inserción?

--

Meses

19) ¿Cuál es porcentaje medio de éxito de dichos itinerarios integrados de inserción?

--

Meses

Colectivos en riesgo

Perfil del entrevistado: Beneficiarios en riesgo de exclusión

20) ¿Cuál era su situación laboral con anterioridad a realizar la actuación?

Trabajando por cuenta ajena

Trabajando por cuenta propia

Desempleado

Nunca he trabajado

21) Cumplimentar sólo en caso de acción formativa ¿Cuál fue el motivo que le llevó a realizar la acción formativa? (elegir sólo una respuesta)

Se sintió obligado

Adquirir nuevas habilidades y capacidades que puedan ayudar a encontrar el empleo

Ampliar conocimientos dentro de mi especialidad que puedan facilitar a encontrar empleo

Encontrar un puesto de trabajo

Otra razón

22) ¿Qué tipo de acciones relacionadas con la inserción laboral ha realizado? Indique, por favor si estas son ofertadas de forma individualizada y en itinerario o de forma aislada y no personalizada.

	De forma individualizada y en itinerario	De forma aislada y no personalizada
Acciones formativas		
Acciones de orientación		
Intermediación laboral		
Seguimiento de las prácticas laborales y apoyo a la consolidación del puesto de trabajo		
Motivación y asesoramiento para el autoempleo		
Asesoramiento en proyectos empresariales		

23) ¿Accedió a un puesto de trabajo gracias a la actuación recibida?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

24) ¿Cuánto tiempo transcurrió desde la finalización de la actuación cofinanciada hasta el inicio de la contratación?

<input type="checkbox"/>	Menos de 3 meses
<input type="checkbox"/>	Entre 3 meses y 6 meses
<input type="checkbox"/>	Entre 6 meses y 1 año
<input type="checkbox"/>	Más de 1 año

25) ¿Se mantuvo al menos 6 meses /12 meses en el mismo puesto de trabajo encontrado después de haber realizado la acción?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

26) ¿Qué tipo de contrato le ofrecieron?

<input type="checkbox"/>	Contrato indefinido a tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Contrato indefinido a tiempo parcial
<input type="checkbox"/>	Contrato temporal a tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Contrato temporal a tiempo parcial

27) ¿Permanece en la actualidad en el mismo empleo encontrado después de haber realizado la acción?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No (ir pregunta 28)

28) ¿Cuáles fueron los motivos del cambio?

<input type="checkbox"/>	Mejora del puesto del trabajo
<input type="checkbox"/>	Mejora en las condiciones laborales
<input type="checkbox"/>	Mejora en el salario
<input type="checkbox"/>	Otro: _____

IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Perfil de la entrevistada: **Desempleada**

29) ¿Cuánto tiempo llevaba en situación de desempleo anterior a realizar la actuación?

<input type="checkbox"/>	Menos de 6 meses
<input type="checkbox"/>	6 meses y 1 año
<input type="checkbox"/>	1 año y 2 años
<input type="checkbox"/>	Más de 1 año
<input type="checkbox"/>	Nunca ha trabajado

30) Cumplimentar sólo en caso de acción formativa ¿Cuál fue el motivo que le llevó a realizar la acción formativa? (elegir sólo una respuesta)

<input type="checkbox"/>	Se sintió obligado
<input type="checkbox"/>	Adquirir nuevas habilidades y capacidades que puedan ayudar a encontrar el empleo
<input type="checkbox"/>	Ampliar conocimientos dentro de mi especialidad que puedan facilitar a encontrar empleo
<input type="checkbox"/>	Para mi desarrollo personal
<input type="checkbox"/>	Otra razón

31) ¿Accedió a un puesto de trabajo gracias a la acción recibida?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

32) ¿Cuánto tiempo transcurrió desde la finalización de la acción hasta el inicio de la contratación?

<input type="checkbox"/>	Menos de 3 meses
<input type="checkbox"/>	Entre 3 meses y 6 meses
<input type="checkbox"/>	Entre 6 meses y 1 año
<input type="checkbox"/>	Más de 1 año

33) ¿Se mantuvo al menos 6 meses /12 meses en el mismo puesto de trabajo encontrado después de haber realizado la acción?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

34) ¿Que tipo de contrato le ofrecieron?

<input type="checkbox"/>	Contrato indefinido a tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Contrato indefinido a tiempo parcial
<input type="checkbox"/>	Contrato temporal a tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Contrato temporal a tiempo parcial

35) ¿Permanece en la actualidad en el mismo empleo encontrado después de haber realizado la acción?

	Sí
	No (ir pregunta 8)

36) ¿Cuáles fueron los motivos del cambio?

	Mejora puesto del trabajo
	Mejora en las condiciones laborales
	Mejora en el salario
	Otro: _____

37) ¿Se ha beneficiado de alguna ayuda para el cuidado y atención de personas dependientes?

	Sí
	No

38) ¿Se ha insertado en el mercado laboral como consecuencia de dicha ayuda y transcurridos 6 meses / 12 meses lo ha mantenido?

	Sí
	No

Perfil de la entrevistada: Trabajadoras

39) ¿En qué tipo de empresa trabaja?

	Autónomo / por cuenta propia
	Micropyme (menos de 10 trabajadores)
	PYME (entre 11 y 50 trabajadores)
	PYME Entre 51 y 250 trabajadores)
	Mas de 250 trabajadores
	Otra: _____

25) ¿Cuál es el Sector / actividad de su empresa?

<input type="checkbox"/>	Tercer sector
<input type="checkbox"/>	Industria
<input type="checkbox"/>	Construcción
<input type="checkbox"/>	Comercio
<input type="checkbox"/>	Hostelería
<input type="checkbox"/>	Servicios

26) ¿Cuánto tiempo llevaba trabajando en la empresa cuando realizó la acción formativa?

<input type="checkbox"/>	Menos de 6 meses
<input type="checkbox"/>	6 meses y 1 año
<input type="checkbox"/>	1 año y 2 años
<input type="checkbox"/>	Más de 2 años.

27) ¿Cuál es el tipo de contrato que tiene?

<input type="checkbox"/>	Por cuenta ajena con contrato indefinido
<input type="checkbox"/>	Por cuenta ajena con contrato temporal
<input type="checkbox"/>	Por cuenta propia

28) ¿Cuál fue el motivo que le llevó a realizar la acción formativa? (elegir sólo una respuesta)

<input type="checkbox"/>	Adquirir nuevas habilidades y capacidades que pueda aplicar a mi puesto de trabajo
<input type="checkbox"/>	Aumentar mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella
<input type="checkbox"/>	Ampliar mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional
<input type="checkbox"/>	Por interés de la empresa
<input type="checkbox"/>	Para mi desarrollo personal
<input type="checkbox"/>	Otra razón

29) ¿Desde que realizó el curso de formación continua, y transcurridos 6 meses/12 meses ha notado que su trayectoria profesional se ha visto modificada?

No, sigo en el mismo puesto de trabajo con las mismas condiciones

Sí, he cambiado de puesto de trabajo

Sí, mi tipo de contrato ha cambiado y es más estable (ir pregunta 7)

Sí, mi retribución ha cambiado

Sí, he mejorado de categoría profesional

30) ¿Ha pasado de un contrato temporal o por cuenta propia a un contrato indefinido?

Sí

No

40) ¿Ha implantado su empresa medidas para luchar contra la discriminación de género?

Sí

No

41) ¿Cuáles son las medidas de igualdad de oportunidades que ha implantado su empresa? Respuesta múltiple.

No

Sí, la flexibilidad del horario

Facilidades o compensaciones para el cuidado de sus hijos, personas dependientes

Preferencias en la elección de trabajadores

Otra: _____

42) ¿Piensa que la implantación de estas medidas ha influido en la mejora de las condiciones de mujer en el lugar de trabajo? Respuesta múltiple

<input type="checkbox"/>	Reducción del horario
<input type="checkbox"/>	Flexibilidad del horario
<input type="checkbox"/>	Equiparación de mujeres y hombres en puestos directivos
<input type="checkbox"/>	Equiparación de sueldos
<input type="checkbox"/>	Otras: _____
<input type="checkbox"/>	Ninguna

43) ¿Se ha beneficiado de alguna ayuda para el cuidado y atención de personas dependientes?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

44) ¿Ha mejorado de puesto de trabajo como consecuencia de dicha ayuda?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

45) ¿En qué ha mejorado su trabajo?

<input type="checkbox"/>	Mejora en el puesto de trabajo
<input type="checkbox"/>	Mejora en las condiciones laborales
<input type="checkbox"/>	Mejora en el salario
<input type="checkbox"/>	Otra: _____
<input type="checkbox"/>	Ninguna

EJE PRIORITARIO 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO

REFUERZO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

Perfil del entrevistado: Participantes de las actuaciones

- 1) ¿Ha participado en acciones de refuerzo, orientación y/o apoyo educativo destinadas a prevenir el abandono escolar?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

- 2) ¿Ha decidido permanecer en el sistema educativo y/o ha superado la ESO gracias a dicha ayuda?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

- 3) ¿Ha participado en acciones de refuerzo, orientación y/o apoyo educativo para combatir el fracaso escolar?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

- 4) ¿Cree que la percepción de esta ayuda le ha servido para recuperarse de una situación de fracaso escolar?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

Perfil del entrevistado: Formadores

- 5) ¿Ha recibido alguna acción formativa cofinanciada?

<input type="checkbox"/>	Sí (pasar pregunta 6)
<input type="checkbox"/>	No

- 6) Valore de manera general la acción recibida. Señale el grado de acuerdo con las diferentes afirmaciones en un escala del 1 al 4, cuyos extremos son: 1=mínimo acuerdo 4=máximo acuerdo

1	2	3	4
---	---	---	---

- La organización del curso fue adecuada
- La duración del curso/acción formativa permite cumplir con los objetivos
- El número de participantes del grupo fue adecuado
- El curso/acción formativa ha satisfecho mis expectativas
- El curso/acción formativa ha ampliado mis conocimientos y/o habilidades
- Los contenidos son de aplicación práctica
- Pienso que ha me ha beneficiado porque ha reforzado mi formación

CAPITAL HUMANO EN INVESTIGACIÓN

Perfil del entrevistado: Empresas

- 7) ¿Ha participado su empresa en algún convenio de colaboración público-privado entre universidades, Centros de investigación y empresas?

Sí

No

- 8) ¿Ha participado su empresa en alguna actividad en red entre universidades, centros de investigación y empresas?

Sí

No

- 9) ¿Cuál fue la colaboración o participación de su empresa:

No aplica

Desarrollo de Tesis doctorales

Participación en grupos de investigación

Investigación de excelencia

Otra:

- 10) En su opinión ¿Cuál cree que es la fórmula óptima de colaboración público-privado en I+D?

11) ¿Ha contratado la empresa personal investigador como consecuencia de las ayudas recibidas?

	Sí
	No

12) Indique, por favor el número y sexo del personal investigador contratado

	Número de hombres contratados
	Numero de mujeres contratados

13) ¿Ha contratado la empresa personal de apoyo a tareas de investigación como consecuencia de las ayudas recibidas?

	Sí
	No

14) Indique, por favor el número y sexo del personal de apoyo a tareas de investigación contratado

	Número de hombres contratados
	Numero de mujeres contratados

Perfil del entrevistado: Investigadores /personal de apoyo

15) ¿Es usted investigador o personal de apoyo?

	Investigador
	Personal de apoyo

16) Valore de manera general la acción recibida. Señale el grado de acuerdo con las diferentes afirmaciones en un escala del 1 al 4, cuyos extremos son: 1=mínimo acuerdo 4=máximo acuerdo

1	2	3	4

De manera general, las acciones cofinanciadas por el FSE en materia de investigación, ciencia y tecnología y transferencia de los conocimientos al sistema productivo cumplen bien su papel de incentivar incrementos de

Relación entre las preguntas del cuestionario y los indicadores de resultado e impacto.

EJE / Indicador	PREGUNTAS DE CUESTIONARIO
EJE 1. FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS	
Personas que han participado en acciones de formación continua que mantienen su empleo o han mejorado el mismo a los 12 meses (desagregado por sexo)	14
Personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos y que los mantienen a los 12 meses (desagregado por sexo)	15
Empresas creadas por hombres y mujeres, a consecuencia de la ayuda recibida que se mantienen a los 24 meses (desagregado por sexo, edad y pertenencia a grupos vulnerables)	4
Acciones de formación en salud y seguridad laboral que han conducido a cambios en la organización productiva más segura y con menor accidentabilidad (desagregado por tipo de entidad)	17 y 24
EJE 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	
Personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo y lo mantienen a los 12 meses (desagregado por sexo, edad y nivel de estudios)	5
Empresas que han implantado medidas para luchar contra la discriminación de género en el lugar de trabajo (desagregado por tipo de entidad)	40
Personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de personas dependientes que se han incorporado al mercado de trabajo y mantienen su puesto a los 12 meses (desagregado por sexo, edad, y pertenencia a grupos vulnerables)	37 y 43
Personas inmigrantes contratadas que mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses	25
Personas con discapacidad contratadas que mantienen su puesto de trabajo a los 12 meses	25
EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	
Nuevas titulaciones o certificaciones creadas y/o certificaciones profesionales	-
Personas que han obtenido un reconocimiento oficial de sus competencias adquiridas por experiencia laboral (desagregadas por sexo)	-
Alumnos/as que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo que permanecen en el sistema educativo y/o han superado la ESO (desagregado por sexo)	2
Recuperación de personas que han sufrido fracaso escolar (desagregado por sexo)	4
Investigadores y/o personal de apoyo contratados por empresas (desagregado por sexo)	5 y 7