Laboratorio de Políticas de Inclusión: Resultados de Evaluación

Ciudad Autónoma de Ceuta – IMVOLUCRA2: Proyecto de Acompañamiento para el Empleo y Competencias Digitales para personas en Situación de Exclusión Social

Julio 2026

Financiado por la Unión Europea NextGenerationEU
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
Ciudad Autónoma de Ceuta
cemfi
J-PAL

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
https://cpage.mpr.gob.es
© Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
Madrid, 2026

Autor:
Secretaría General de Inclusión

Edita y distribuye:
Secretaría General de Inclusión
Calle Agustín de Betancourt, 19. 28003 Madrid
Correo electrónico: sg.inclusion@inclusion.gob.es
Web: https://www.inclusion.gob.es/web/inclusion

NIPO PDF 121-26-016-9

Como citar:
Secretaría General de Inclusión del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2026). Laboratorio de Políticas de Inclusión: Resultados de Evaluación. Ciudad Autónoma de Ceuta – IMVOLUCRA2: Proyecto de Acompañamiento para el Empleo y Competencias Digitales para personas en Situación de Exclusión Social.

Financiado por la Unión Europea NextGenerationEU
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
Ciudad Autónoma de Ceuta
cemfi
J-PAL

Este informe ha sido realizado por la Secretaría General de Inclusión (SGI) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) en el marco del Laboratorio de Políticas de Inclusión. En la elaboración de este informe se ha contado con la colaboración de la Consejería de Servicios Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta, como entidad responsable de la ejecución del proyecto. Esta entidad colaboradora fue una de las que implementaron los proyectos piloto, y colaboró con la SGI para el diseño de la metodología de ensayo controlado aleatorizado (*Randomized Controlled Trial*, o RCT por sus siglas en inglés), participando activamente en la provisión de la información necesaria para el diseño, seguimiento y evaluación del itinerario de inclusión social. Asimismo, su colaboración fue esencial para recabar los consentimientos informados, garantizando que las personas participantes en el itinerario fueron adecuadamente informadas y que su participación fue voluntaria.

En la realización de este estudio colaboraron de manera sustancial el equipo de investigadores/as coordinados por el Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI). En concreto participó Antonio Cabrales, profesor catedrático de la Universidad Carlos III y Warn N. Lekfuangfu, profesora de la Universidad de Carlos III, bajo la coordinación de Mónica Martínez-Bravo (hasta el 8 de enero de 2024) y Samuel Bentolila, profesores del CEMFI. El equipo investigador participó activamente en todas las fases del proyecto, incluidos la adaptación de la propuesta inicial a las necesidades de la evaluación mediante experimentos aleatorios, el diseño de la evaluación, el diseño de instrumentos de medición, el procesamiento de los datos y la realización de las estimaciones econométricas que dieron lugar a los resultados cuantitativos.

La colaboración con J-PAL Europa fue un componente vital en los esfuerzos de la SGI por mejorar la inclusión social en España. Su equipo proporcionó apoyo técnico y compartió experiencia internacional, asistiendo a la SGI en la evaluación integral de los programas piloto. A lo largo de esta asociación, J-PAL Europa demostró consistentemente un compromiso con el fomento de la adopción de políticas basadas en la evidencia, facilitando la integración de datos empíricos en estrategias que buscan promover la inclusión y el progreso dentro de nuestra sociedad.

Este informe de evaluación se llevó a cabo utilizando los datos disponibles en el momento de su redacción y se basa en el conocimiento adquirido sobre el proyecto hasta su fecha. Los/as investigadores/as se reservan el derecho de matizar, modificar o profundizar en los resultados presentados en este informe en futuras publicaciones. Estas potenciales variaciones podrían basarse en la disponibilidad de datos adicionales, avances en las metodologías de evaluación o la aparición de nueva información relativa al proyecto que pueda influir en la interpretación de los resultados. Los investigadores se comprometen a seguir explorando y proporcionando resultados más precisos y actualizados para el beneficio de la comunidad científica y la sociedad en general.

Índice

RESUMEN EJECUTIVO **1**

1 INTRODUCCIÓN **3**

2 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA Y SU CONTEXTO **10**

2.1 INTRODUCCIÓN 10
2.2 POBLACIÓN OBJETIVO Y ÁMBITO TERRITORIAL 12
2.3 DESCRIPCIÓN DE LAS INTERVENCIONES 12

3 DISEÑO DE LA EVALUACIÓN **16**

3.1 TEORÍA DEL CAMBIO 16
3.2 HIPÓTESIS 18
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN 19
3.4 INDICADORES 21
3.5 DISEÑO DEL EXPERIMENTO 22

4 DESCRIPCIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA INTERVENCIÓN **25**

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA 25
4.2 RESULTADOS DE LA ASIGNACIÓN ALEATORIA 27
4.3 GRADO DE PARTICIPACIÓN Y DESGASTE POR GRUPOS 29

5 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN **31**

5.1 DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS ECONOMÉTRICO: REGRESIONES ESTIMADAS 32
5.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 32

6 CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN **37**

BIBLIOGRAFÍA **39**

APÉNDICE **44**

GESTIÓN ECONÓMICA Y NORMATIVA 44
EQUILIBRIO DE LA MUESTRA 47

Resumen ejecutivo

- El **Ingreso Mínimo Vital (IMV),** establecido en mayo de 2020, es una política de renta mínima que tiene como objetivo garantizar unos mínimos ingresos a los colectivos vulnerables y proporcionar vías que fomenten su integración sociolaboral.
- En el marco de esta política, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) impulsó una estrategia para el fomento de la inclusión mediante proyectos piloto de innovación social, que se vehiculizó en el **Laboratorio de Políticas de Inclusión**. Estos proyectos se evaluaron conforme a los estándares de rigor científico y usando la metodología de **ensayo controlado aleatorizado** (*Randomized Controlled Trial*, o RCT por sus siglas en inglés).
- Este documento presenta los resultados de evaluación y principales hallazgos del proyecto **"IMVOLUCRA2: Proyecto de Acompañamiento para el Empleo y Competencias Digitales para personas en Situación de Exclusión Social"**, que fue llevado a cabo en **cooperación entre el MISSM y la Consejería de Servicios Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta**.
- Este estudio evalúa un **itinerario formativo** que se centró en fortalecer **habilidades personales** fundamentales, así como proporcionar una capacitación adicional en **competencias digitales**. El itinerario se dirigió a personas desempleadas perceptoras del IMV y/o del Ingreso Mínimo de Inserción Social (IMIS) en Ceuta.
- Para el primer **grupo de tratamiento**, se llevaron a cabo entrevistas ocupacionales con el fin de establecer un plan personalizado de formación y orientación para el empleo, y las personas participantes recibieron entrenamiento en habilidades personales para el empleo. Además de participar en estas mismas actividades, los miembros del segundo **grupo de tratamiento** recibieron entrenamiento en habilidades digitales para el empleo. El **grupo de control** no estaba involucrado en actividades de capacitación, pero sí participó en la entrevista ocupacional. Todos las personas participantes recibieron un *smartphone* y una sesión de explicación de la aplicación CRM-BAE, preinstalada en el dispositivo móvil.
- 712 personas participaron en este proyecto, de las cuales 237 fueron asignadas aleatoriamente al primer grupo de intervención, 237 al segundo grupo de intervención y 238 al grupo de comparación .
- En promedio, las personas participantes que comenzaron el itinerario tenían 43 años, y la gran mayoría, alrededor del 66%, eran mujeres. Solo un 5% de los participantes estaban empleados, mientras que el 19% estaban dedicados a actividades de formación.
- Los resultados de la evaluación de las intervenciones diferenciales recibidas únicamente por los grupos de tratamiento fueron los siguientes:
    - **Capacidad de búsqueda de empleo**: se observa una disminución en la capacidad de búsqueda de empleo para las personas participantes del segundo grupo de intervención en más de un 12% en relación con el grupo de comparación. Este resultado puede tener una implicación de estar produciéndose una toma de conciencia de la situación de vulnerabilidad en estas materias. También se observa una disminución en este indicador para el primer grupo de intervención, pero no es significativa.

- **Habilidades digitales**: el segundo grupo de intervención aumentó su disponibilidad de utilizar herramientas digitales en relación con el grupo de comparación en más de un 11%. Asimismo, las personas que formaron parte del segundo grupo de intervención aumentaron la capacidad de utilizar el uso de herramientas digitales en más de un 5% respecto de aquellas que conformaron el grupo de comparación, y aumentaron la concienciación de la identidad digital en más de un 21% en relación con el grupo de comparación.
- **Satisfacción vital**: las personas participantes que formaron parte del primer grupo de intervención aumentaron su percepción de satisfacción con la vida en un 4% respecto de aquellas del grupo de comparación. En el caso del segundo grupo de intervención, el aumento no fue significativo.

1 Introducción

Marco Normativo General

El Ingreso Mínimo Vital (IMV), regulado por la Ley 19/2021, por la que se establece el IMV[1], es una prestación económica que tiene como objetivo principal prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas en situación de vulnerabilidad económica. Así, forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva y responde a las recomendaciones de diversos organismos internacionales de abordar la problemática de la desigualdad y de la pobreza en España.

La prestación del IMV tiene un doble objetivo: proporcionar un sustento económico a aquellos que más lo necesitan y fomentar la inclusión social e inserción en el mercado laboral. Se trata así de una de las medidas de inclusión social diseñadas por la Administración General del Estado (AGE), junto con el apoyo de las comunidades autónomas, el Tercer Sector de Acción Social y las corporaciones locales[2]. Constituye una política central del Estado del Bienestar que tiene por objetivo dotar de unos mínimos recursos económicos a todas las personas del territorio español, con independencia de dónde residan.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)[3], la Secretaría General de Inclusión (SGI) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) participó de forma relevante en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en la política palanca VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo».

Entre las reformas e inversiones propuestas en este Componente 23 se incluye la inversión 7 «Fomento del Crecimiento Inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión sociolaboral al Ingreso Mínimo Vital», que promueve la implantación de un nuevo modelo de inclusión a partir del IMV, que reduzca la desigualdad de la renta y las tasas de pobreza. Por lo tanto, el IMV va más allá de ser una mera prestación económica y ampara el desarrollo de una serie de programas complementarios que promueven la inclusión sociolaboral. Sin embargo, el abanico de programas de inclusión posibles es muy amplio y el gobierno decidió pilotar diferentes programas e intervenciones con el fin de evaluarlas y generar conocimiento que permitiera priorizar ciertas acciones. Con el apoyo de la inversión 7 enmarcada en el Componente 23, el MISSM estableció un nuevo marco de proyectos piloto de itinerarios de inclusión, basados en la experimentación y evaluación, a través del Real

[1] Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el Ingreso Mínimo Vital («BOE» núm. 304, de 21 de diciembre de 2021).

[2] Artículo 31.1 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el Ingreso Mínimo Vital.

[3] El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia hace referencia al Plan de Recuperación para Europa, que fue diseñado por la Unión Europea en respuesta a la crisis económica y social desencadenada por la pandemia de COVID-19. Este plan, también conocido como NextGenerationEU, establece un marco para la asignación de fondos de recuperación y para impulsar la transformación y resiliencia de las economías de los países miembros.

Decreto 938/2021, de 26 de octubre, que contribuyó al cumplimiento del hito número 350[4] y al indicador de seguimiento 351.1[5] del PRTR. Surge así un laboratorio de innovación en políticas públicas de referencia a nivel mundial, denominado Laboratorio de Políticas de Inclusión, en el que se han impulsado proyectos piloto de itinerarios de inclusión, evaluados acorde a los más altos estándares científicos.

Con el fin de respaldar la implementación de políticas públicas y sociales basadas en evidencia empírica, el Gobierno de España decidió evaluar los proyectos piloto de inclusión social mediante la metodología de ensayo controlado aleatorizado (*Randomized Controlled Trial* o RCT por sus siglas en inglés). Esta metodología, que ha ganado relevancia en los últimos años, representa una de las herramientas más rigurosas para medir el impacto causal de una intervención de política pública o un programa social sobre indicadores de interés, como por ejemplo la inserción sociolaboral o el bienestar de las personas beneficiarias.

Concretamente, el RCT es un método experimental de evaluación de impacto en el que una muestra representativa de la población potencialmente beneficiaria de un programa o política pública se asigna aleatoriamente o a un grupo que recibe la intervención o a un grupo de comparación que no la recibe durante la duración de la evaluación. Gracias a la aleatorización en la asignación del programa, esta metodología es capaz de identificar estadísticamente el impacto causal de una intervención en una serie de variables de interés, y permite analizar el efecto de esta medida, lo que ayuda a determinar si la política es adecuada para alcanzar los objetivos de política pública planeados. Las evaluaciones experimentales permiten obtener resultados del efecto de la intervención rigurosos, es decir, qué cambios han experimentado las personas participantes en sus vidas debidos a la intervención. Además, estas evaluaciones facilitan un análisis exhaustivo del programa y sus efectos, facilitando aprendizajes sobre por qué el programa fue eficaz, quién se benefició más de las intervenciones, si éstas tuvieron efectos indirectos o no esperados, y qué componentes de la intervención funcionaron y cuáles no.

Estas evaluaciones se enfocaron en el fomento a la inclusión sociolaboral en las personas beneficiarias del IMV, de rentas mínimas autonómicas y en otros colectivos vulnerables. De esta manera, se estableció un diseño y una evaluación de impacto de políticas de inclusión orientadas a resultados, para ofrecer evidencia para la toma de decisiones y su potencial aplicación en el resto de los

[4] Hito 350 del PRTR: «Mejorar la tasa de acceso del Ingreso Mínimo Vital, e incrementar la efectividad del IMV a través de políticas de inclusión, que, de acuerdo con su descripción, se traducirá en apoyar la inclusión socioeconómica de los beneficiarios de la IMV a través de itinerarios: ocho convenios de colaboración firmados con administraciones públicas subnacionales, interlocutores sociales y entidades de acción social del tercer sector para realizar los itinerarios. Estos acuerdos de asociación tienen como objetivos: i) mejorar la tasa de acceso del IMV; ii) incrementar la efectividad de la IMV a través de políticas de inclusión».

[5] Indicador de seguimiento 351.1 del PRTR: «al menos 10 convenios de colaboración adicionales firmados con administraciones públicas subnacionales, interlocutores sociales y entidades de acción social del tercer sector para llevar a cabo los proyectos piloto de apoyo a la inclusión socioeconómica de los beneficiarios de la IMV a través de itinerarios».

territorios. El impulso y coordinación de más de 30 proyectos piloto desde el Gobierno de España constituye el Laboratorio de Políticas de Inclusión.

Para la puesta en marcha y desarrollo del Laboratorio de Políticas de Inclusión, la SGI estableció un marco de gobernanza que permitió aplicar una metodología clara y potencialmente escalable para el diseño de futuras evaluaciones y el fomento de la toma de decisiones en base a evidencia empírica. La AGE tuvo una triple función como impulsora, evaluadora y ejecutiva de los diferentes programas. Diferentes administraciones autonómicas y locales y organizaciones del Tercer Sector de Acción Social implementaron los programas, colaborando estrechamente en todas sus facetas incluida la evaluación y seguimiento. Además, el Ministerio contó con el apoyo académico y científico de J-PAL Europa y del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI), como socios estratégicos para asegurar el rigor científico en las evaluaciones. Asimismo, el Laboratorio de Políticas de Inclusión cuenta con un Comité Ético[6], que vela por el más estricto cumplimiento de la protección de los derechos de las personas participantes en los itinerarios de inclusión social.

El presente informe se refiere al proyecto piloto **"IMVOLUCRA2: Proyecto de Acompañamiento para el Empleo y Competencias Digitales para personas en Situación de Exclusión Social"**, ejecutado en el marco del Real Decreto 938/2021, de 26 de octubre, por la Consejería de Servicios Sociales de la **Ciudad Autónoma de Ceuta**. Este informe contribuyó al cumplimiento del hito 351 del PRTR "Tras la finalización de al menos 18 proyectos piloto publicación de una evaluación sobre la cobertura, efectividad y éxito del IMV, incluyendo recomendaciones para aumentar el nivel de solicitud y mejorar la efectividad de las políticas de inclusión social".

Contexto del proyecto

El desempleo y la exclusión social están estrechamente entrelazados. El trabajo no sólo satisface necesidades económicas básicas, sino que también sirve como un vínculo fundamental entre los objetivos individuales y colectivos, promueve la integración en la sociedad y otorga un estatus y un rol que contribuyen a la construcción de nuestra identidad personal y social. Tanto el desempleo como la exclusión social representan importantes desafíos en el ámbito socioeconómico debido a su complejidad, su naturaleza multidimensional y su impacto significativo en millones de personas.

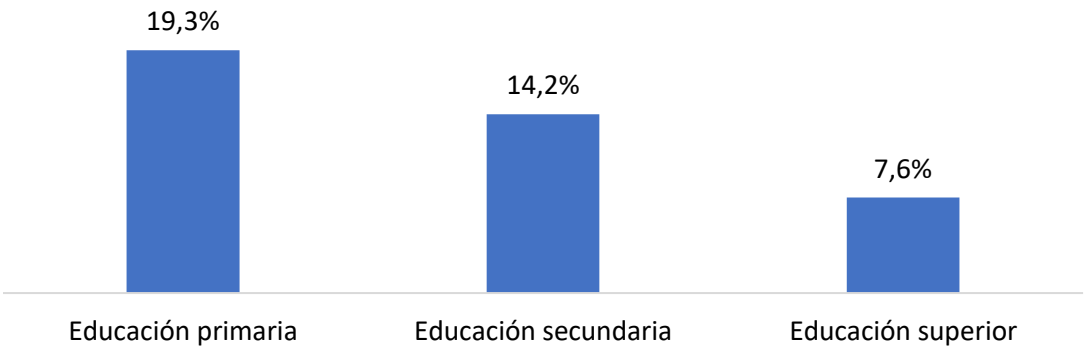
En España, el desempleo es una problemática estructural y persistente. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2023 se registraron 2,9 millones de personas paradas, lo que representa el 12,1% de la población activa. Estas cifras superan significativamente el promedio de la Unión Europea, que se situó en el 6,2% en el año 2022 (último dato disponible), situando a España como el país con la tasa de desempleo más alta de los estados miembros.

Las personas desempleadas están en riesgo de exclusión social y a menudo carecen de habilidades personales y digitales básicas, lo que agrava su vulnerabilidad, al limitar su acceso, entre otros, a

[6] Regulado por la Orden ISM/208/2022, de 10 de marzo, por la que se crea el Comité Ético vinculado a los itinerarios de inclusión social.

servicios gubernamentales, recursos educativos, oportunidades laborales y servicios de atención médica. Adicionalmente, hay una clara relación entre educación y desempleo, niveles educativos más bajos implican tasas de desempleo más altas, tal y como se muestra en la **Figura 1**.

Figura 1: Tasa de paro (16 a 74 años) según nivel de formación alcanzado



Fuente: *Total unemployment -LFS series*, Eurostat

Por otra parte, la **Figura 2** muestra que las personas desempleadas tienen habilidades digitales bajas e inferiores en una proporción significativamente mayor que las personas empleadas.

Figura 2: Porcentaje de personas (16 a 74 años) con Habilidades Digitales bajas o inferiores según situación laboral[7]

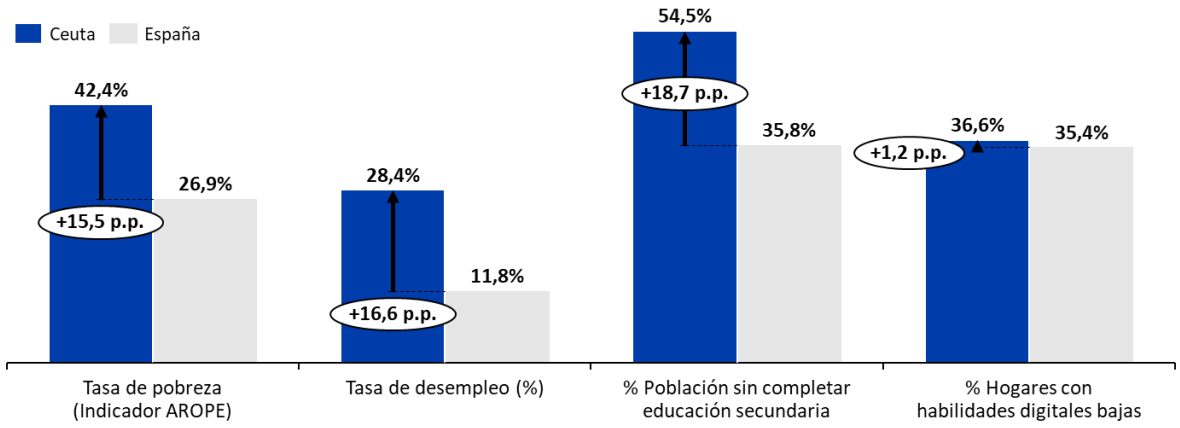
Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, INE

En este contexto, el entorno desafiante en Ceuta subraya la idoneidad de implementar un programa de formación específico en habilidades básicas y digitales para su población vulnerable. Según datos

[7] La competencia digital está basada en la metodología de Eurostat. Solo se considera a las personas que han utilizado Internet en los últimos tres meses y establece cuatro tipos de habilidades: sin habilidades, habilidades bajas, básicas y avanzadas. Construidas a partir del grado de habilidad en los campos de la Información, Comunicación, Resolución de problemas y Competencias informáticas.

del INE, en 2023 la ciudad autónoma mostraba una tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE[8]) del 42,4%, notablemente superior al promedio nacional del 26,9%. Asimismo, se destaca una tasa de desempleo del 28,4%, significativamente por encima del promedio nacional del 11,8%. La situación educativa presentaba desafíos significativos, con más del 50% de la población entre 25 y 64 años sin haber completado la Educación Secundaria, lo que constituye el porcentaje más elevado a nivel nacional. Por último, también es relevante destacar los obstáculos significativos que enfrenta la población en el ámbito digital, donde un 36,6% de los usuarios exhiben habilidades digitales bajas o inferiores, en comparación con el 35,4% a nivel nacional.

Figura 3: Diferencias entre Ceuta y la media nacional en tasa de pobreza, inserción laboral, nivel educativo y digitalización - 2023



Fuente: Encuesta Condiciones de Vida, INE. Encuesta de Población Activa, INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, INE. *Education and training outcomes*, Eurostat.

Marco normativo asociado al proyecto y estructura de gobernanza

La problemática del desempleo y la exclusión social ha sido abordada por todo tipo de instituciones públicas. Por ejemplo, a nivel europeo destaca el Plan de Acción para la Economía Social, que pretende complementar las acciones de los estados miembros para prestar servicios sociales de integración a los grupos desfavorecidos.

En el caso español, la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social refleja el compromiso del Gobierno de España con el mantenimiento y desarrollo del Estado de Bienestar para abordar los retos sociales, especialmente la inclusión social plena de las personas más

[8] La población en riesgo de pobreza o exclusión social está definida según unos criterios establecidos por Eurostat. Es aquella población que está al menos en alguna de estas tres situaciones: (1) En riesgo de pobreza (ingresos equivalentes por debajo del 60% de la mediana de ingresos por unidad de consumo). (2) En carencia material y social severa (si declara tener carencia en al menos siete elementos de los 13 de una lista que incluye, por ejemplo, no poder permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días, mantener la vivienda con una temperatura adecuada, tener dos pares de zapatos en buenas condiciones o sustituir ropa estropeada por otra nueva). (3) En hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo (hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año anterior al de la entrevista).

vulnerables. Además, la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se establece como un instrumento fundamental para la implementación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), y para hacer frente a los desafíos asociados al desempleo, en particular entre los colectivos más vulnerables.

En el ámbito de la brecha digital, a nivel europeo destacan dos iniciativas clave. Por un lado, el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027, que busca mejorar la calidad y accesibilidad de la educación digital, promoviendo un ecosistema educativo digital de alto rendimiento y fortaleciendo las competencias digitales. Por otro lado, la Década Digital de Europa que establece metas específicas en áreas como la conectividad y los servicios públicos digitales para asegurar que la tecnología y la innovación beneficien a todos.

En el caso de España, el Gobierno ha implementado iniciativas como España Digital 2026, una hoja de ruta para impulsar la transformación digital del país y lograr un crecimiento económico equitativo. Además, el Plan Nacional de Competencias Digitales, que parte de la Agenda Digital 2026 y el PRTR, buscaban promover la formación e inclusión digital de la población y los trabajadores, con una inversión de 3.750 millones de euros para el período 2021-2023.

Finalmente, toda la normativa europea y nacional se encuentra en línea con el marco establecido en la Agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El proyecto piloto objeto de este informe está alineado con las estrategias europeas y nacionales en el ámbito de la brecha digital y la exclusión social, así como con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, contribuyendo específicamente a los ODS 1, 8 y 10.

Dada la estrecha relación entre la exclusión social y la situación laboral, el Gobierno de Ceuta concibió un proyecto dirigido a mejorar la empleabilidad de los más vulnerables mediante el entrenamiento en habilidades personales y digitales para el empleo.

El objetivo científico del proyecto es comprender y evaluar el impacto del entrenamiento en habilidades personales básicas y en actividades digitales específicas, tanto de forma individual como combinada, en la empleabilidad y actitud de las personas en Búsqueda Activa de Empleo (BAE).

El marco de gobernanza configurado para la correcta ejecución y evaluación del proyecto contaba con los siguientes actores:

- La **Consejería de Servicios Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta**, como entidad responsable de la ejecución del proyecto. En este proyecto concreto, la Ciudad Autónoma de Ceuta subcontrató un 99,5% del importe subvencionado mediante un Encargo a Medios Propios a la empresa pública Tecnologías y Servicios Agrarios S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSATEC), que llevó a cabo la ejecución operativa del proyecto.
- El **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** (MISSM), como financiador del proyecto y responsable de la evaluación RCT. Por ello, la **Secretaría General de Inclusión** (SGI) asumió una serie de compromisos con la Consejería de Servicios Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta:

- Proporcionar a la entidad beneficiaria apoyo para el diseño de las actuaciones a realizar, para la ejecución y seguimiento del objeto de la subvención, así como para el perfilado de las potenciales personas participantes del proyecto piloto.
- Diseñar la metodología RCT del proyecto piloto en coordinación con la entidad beneficiaria y con los colaboradores científicos. Asimismo, llevar a cabo la evaluación del proyecto.
- Velar por el estricto cumplimiento de las consideraciones éticas obteniendo el visto bueno del Comité de Ética.

- **CEMFI y J-PAL Europa,** como instituciones científicas y académicas que apoyaron al MISSM en el diseño y evaluación RCT del proyecto.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presente informe sigue la siguiente estructura. En la **sección 2** se realiza una **descripción del proyecto**, detallándose la problemática que se quería resolver, las intervenciones concretas asociadas a cada uno de los modelos de formación para la búsqueda de empleo implementados, y el público objetivo al que se dirigió la intervención. A continuación, la **sección 3** contiene información relativa al **diseño de la evaluación**, definiéndose la Teoría del Cambio vinculada con el proyecto y las hipótesis, fuentes de información e indicadores utilizados. En la **sección 4** se describe la **implementación de la intervención**, analizando la muestra, los resultados de la aleatorización y el grado de participación y desgaste de la intervención. A este apartado le sigue la **sección 5** donde se presentan **los resultados de la evaluación**, con un análisis pormenorizado del análisis econométrico llevado a cabo y los resultados para cada uno de los indicadores utilizados. Las **conclusiones** generales de la evaluación del proyecto se describen en la **sección 6**. En el **apéndice Gestión económica y normativa** se aporta información adicional sobre los instrumentos de gestión y la gobernanza del proyecto piloto.

Comité Ético vinculado a los Itinerarios de Inclusión Social

En el curso de una investigación con seres humanos, ya sea en el ámbito de la biología o de las ciencias sociales, las personas que investigan y trabajan asociadas al programa a menudo afrontan dilemas éticos o morales en el desarrollo del proyecto o su implementación. Por ese motivo, en numerosos países es una práctica habitual la creación de comités de ética que verifican la viabilidad ética de un proyecto, así como su cumplimiento con la legislación vigente en investigación con seres humanos. El Informe Belmont (1979) del Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos, expone tres principios éticos fundamentales – respeto a las personas, beneficio y justicia- que constituyen el marco de referencia más habitual en que actúan los comités de ética, además de la legislación correspondiente en cada país.

Con el objetivo de proteger los derechos de los participantes en el desarrollo de los itinerarios de inclusión social y velar porque se garantizara su dignidad y el respeto a su autonomía e intimidad, la Orden ISM/208/2022 de 10 de marzo creó el Comité Ético vinculado a los Itinerarios de Inclusión Social. El Comité Ético, adscrito a la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social, se compone por un presidente- con una destacada trayectoria profesional en defensa de los valores éticos, un perfil científico social de reconocido prestigio y experiencia en procesos de evaluación- y dos expertos designados como vocales.

El Comité Ético llevaba a cabo el análisis y asesoramiento de las cuestiones de carácter ético que surgieran en la ejecución, desarrollo y evaluación de los itinerarios, formulando propuestas en aquellos casos que presentaran conflictos de valores, y aprobando los planes de evaluación de todos los itinerarios. En particular, el Comité Ético emitió su aprobación para el desarrollo de la presente evaluación el 25 de enero de 2023.

2 Descripción del programa y su contexto

Esta sección describe el programa que la Consejería de Servicios Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta implementó en el marco del proyecto de evaluación. Se describe la población objetivo y el marco territorial, y se describe la intervención en detalle.

2.1 Introducción

El objetivo principal del proyecto fue abordar las importantes carencias en habilidades personales y digitales esenciales de las personas beneficiarias del IMV y de la Renta Mínima de Inserción Social de Ceuta (IMIS). Para hacer frente a esta situación, el proyecto proponía implementar un programa de formación que se centrara en fortalecer estas habilidades personales fundamentales, así como proporcionar una capacitación adicional en competencias digitales.

De este modo, el proyecto piloto tenía como objetivo principal promover la inclusión social mejorando la empleabilidad de las personas participantes mediante el entrenamiento personal y digital, que se plasmaba en los siguientes objetivos concretos:

a) **Contribuir a la plena integración en la sociedad** de las personas participantes en el Programa, integrándolas en la Red de Servicios Sociales y en el mercado de trabajo.
b) **Identificar** cuáles eran los **incentivos reales** que tenían estas personas para romper la dinámica de la ayuda y entrar en una dinámica de empoderamiento y búsqueda de soluciones alternativas a su situación.
c) **Obtener** un conjunto de **conclusiones** que facilitaran el diseño y puesta en marcha **a futuro de iniciativas de mayor alcance**, analizando qué parte del proceso de intervención era más adecuado y cuáles eran las barreras para la incorporación de estas personas al mercado laboral.
d) **Testar la eficacia del método empleado**. Para ello, se formularon unos objetivos científicos, que consistían en comprobar que el entrenamiento de las habilidades personales básicas y/o digitales tenía un efecto diferencial en la actitud de las personas y en su comportamiento de búsqueda de empleo y su empleabilidad.

Adicionalmente, se fijaron los siguientes objetivos específicos:

- Diseñar y desarrollar itinerarios de inclusión sociolaboral con el fin de entrenar las habilidades personales y digitales.
- Entrenar a las personas participantes en habilidades personales y digitales para el empleo.
- Facilitar la identificación y acceso a las oportunidades sociolaborales en la Ciudad de Ceuta.
- Aumentar la realización de un mayor número de actividades que favorecieran la mejora de la empleabilidad por parte de las personas participantes.
- Mejorar la capacidad de las personas participantes para percibir alcanzables los objetivos y expectativas propuestas en relación con el empleo.
- Mejorar la autonomía y el acceso a la administración digital mediante la identificación digital de las personas participantes.

El proyecto se beneficiaba significativamente de la abundante literatura científica disponible, que influyó de manera directa en su concepción y estructura.

La literatura existente sobre los efectos de los programas de formación laboral sugiere un impacto positivo sobre la empleabilidad y los ingresos, como analiza Card et al. (2010). En este contexto, destaca el estudio RCT realizado por Baird et al., (2022), que analiza el impacto del programa de formación laboral en Nueva Orleans, financiado por el *Workforce Innovation Fund* del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Este estudio muestra un impacto significativo de la formación, especialmente entre los desempleados de corta duración, quienes experimentaron un aumento notable en sus oportunidades de empleo y en sus ingresos. También se observaron efectos positivos entre los desempleados de larga duración. Otras obras de carácter experimental como la investigación realizada por Rebollo-Sanz y Pérez (2021) sobre la evaluación del impacto de políticas activas de empleo en colectivos de complicada inserción laboral muestran que en general estas políticas conllevan mejoras en las tasas de empleo y en la satisfacción laboral en los participantes.

También destacan obras que insisten en la relación entre habilidades personales y la mejora de la empleabilidad, como la Tesis Doctoral de Nieto Flores (2018), Bandura, A. (2001), Ajzen, I. (1991). En este sentido, cabe destacar que la evidencia empírica sugiere que incorporar capacitación en *soft skills* mejora los resultados de las formaciones profesionales. Osman et al., (2022) analizaron una capacitación que combinaba *soft skills* y *hard skills*, mostrando que esta conducía a mejores resultados laborales que las capacitaciones que se centraban solo en habilidades duras o blandas 18 meses después. Del mismo modo, la formación en habilidades blandas ayudó a los solicitantes a mantener el empleo y los salarios mensuales a largo plazo en Colombia (Barrera-Osorio et al., 2020).

En relación con los efectos de la formación especializada en el ámbito digital, el estudio RCT realizado por Todeschini et al., (2016) sobre el programa "Mobilitza't Mobile" de Barcelona Activa, el cual brindaba formación en habilidades digitales y promovía el espíritu emprendedor, demostró un impacto positivo en la empleabilidad de los participantes. Además, el estudio de Atkin et al. (2021) demuestra que la capacitación en habilidades digitales, unido a una referencia laboral positiva, aumentan los ingresos mensuales y reduce la tasa de desempleo. Por último, Choudhary y Bansal (2022) llevaron a cabo una revisión exhaustiva de los programas de formación digital, destacando una diversidad de impactos que están estrechamente ligados a la calidad de los servicios y la estructura del programa.

2.2 Población objetivo y ámbito territorial

La población objetivo estuvo formada por personas desempleadas perceptoras del IMV y/o IMIS, mayores de 16 años y menores de 65, quedando excluidas las personas que no pudieran participar por los siguientes motivos:

1. Imposibilidad de conciliación familiar por personas a cargo.
2. Incompatibilidad horaria por otras actividades.
3. Dejar de cumplir los requisitos de personas desempleadas.
4. Enfermedad/incapacidad.
5. No cumplir el rango de edad establecido.
6. No residir habitualmente en la ciudad de Ceuta.
7. No tener las competencias básicas del español, hablado y escrito.
8. Desmotivación.
9. Otras causas.

Se proporcionan más detalles sobre el proceso de captación en la **sección 3.5** en el marco del diseño de la evaluación.

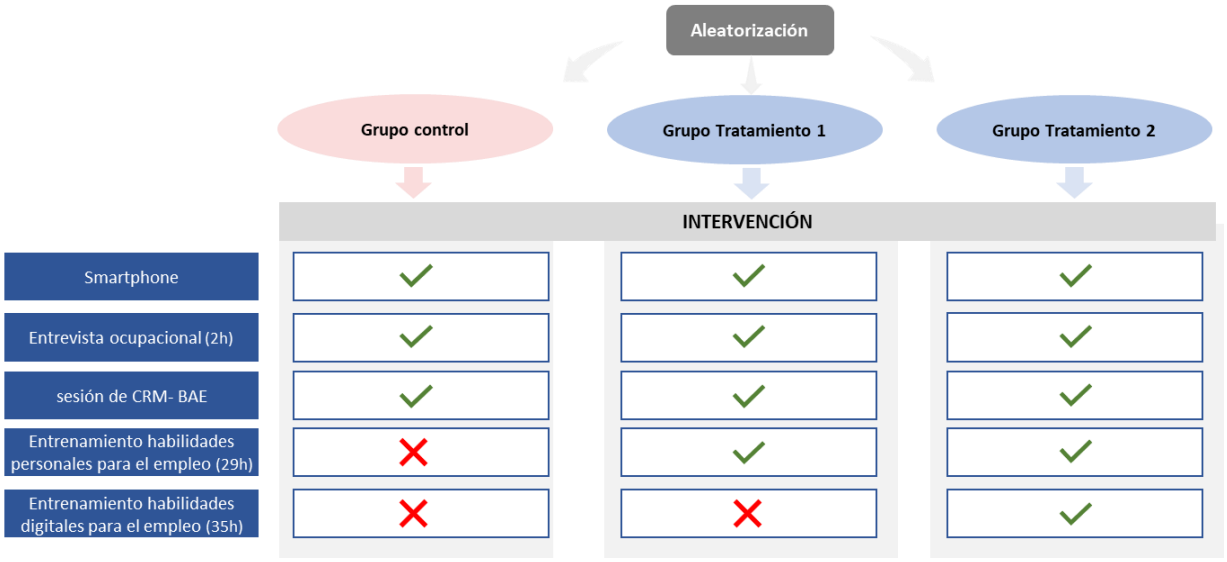
La intervención se llevó a cabo en la ciudad autónoma de Ceuta.

2.3 Descripción de las intervenciones

Para dar respuesta a las insuficientes habilidades para el empleo y la falta de competencias digitales el proyecto desarrolló una serie de intervenciones. Con el objetivo de evaluar con rigor el impacto de

la intervención las personas participantes se distribuyeron de forma equitativa en tres grupos distintos, el grupo de tratamiento 1, el grupo de tratamiento 2 y el grupo de control. La **Figura 3** resume las intervenciones que correspondieron a cada grupo.

Figura 3: Esquema intervenciones según grupo experimental



A todas las personas participantes de los tres grupos de tratamiento, en primer lugar, se les realizó la Entrevista de Evaluación de Empleabilidad (E.E.E.) cuyo objetivo era, además de un acercamiento personal y profesional a la persona participante, llegar a definir el "objetivo profesional" de cada una de ellas.

La segunda actividad, común para todos los grupos, fue la sesión de CRM-BAE (*Customer Relationship Management* - Búsqueda Activa de Empleo), en la que se instalaba la Aplicación CRM-BAE en el dispositivo móvil de los participantes y se les enseñó y ejemplificó su uso.

A través del CRM–BAE, las personas participantes podían identificar sus objetivos profesionales, guardar su *curriculum vitae* (CV) y otros documentos, registrar las tareas BAE, y acceder a ofertas de empleo y formación publicadas en la aplicación.

A partir de aquí y durante un período de cinco meses, los participantes del grupo de tratamiento 1 recibieron entrenamiento en habilidades personales para el empleo, que incluía sesiones tanto individuales como grupales.

Además de participar en las actividades del grupo de tratamiento 1, los miembros del grupo de tratamiento 2 recibieron entrenamiento en habilidades digitales para el empleo. Al igual que en el grupo de tratamiento 1, la formación se extendió durante cinco meses con sesiones individuales y grupales.

En contraste, el grupo de control no estuvo involucrado en actividades de capacitación, pero sí participó en la entrevista ocupacional. En la medida que el grupo de control era ajeno a las actividades

de formación del proyecto, su contexto fueron los Servicios Públicos de Empleo locales, permitiendo así comparar el modelo tradicional con un enfoque más personalizado de atención.

Todas las personas participantes recibieron un smartphone, instalación e instrucción en el manejo de la herramienta de registro de actividad como parte del contenido programado en CRM-BAE (*Customer Relationship Management* - Búsqueda Activa de Empleo), la entrega del Smartphone fue independiente del grupo al que pertenecían (grupo de tratamiento 1, grupo de tratamiento 2 y grupo de control) para su uso como herramienta principal de trabajo durante todo el proyecto.

A continuación, se describe el contenido de los dos itinerarios formativos:

Entrenamiento habilidades para el empleo

El entrenamiento en habilidades personales aplicaba tanto al grupo de tratamiento 1 como al grupo de tratamiento 2. Este programa comprendía doce sesiones grupales de dos horas de duración cada una, así como hasta cinco sesiones individuales de orientación profesional, con una duración de una hora cada una. En total, el programa de entrenamiento abarcó un total de 29 horas.

Las sesiones grupales se estructuraron en seis módulos, que a su vez se subdividían en sesiones de dos horas cada una. A continuación, se detalla el contenido de los módulos:

- **Módulo 1. Autoconocimiento y perfil profesional**: con una duración de dos horas, este módulo contenía el análisis del perfil profesional y las habilidades personales para el empleo, seguido de sesiones de *coaching* y de entrenamiento para la superación. Posteriormente, se desarrolló un Plan de Acción para el Empleo que abordaba el encaje y los requerimientos de las oportunidades de empleo, con una calendarización detallada de tareas, actividades y resultados relacionados con el Plan de Acción.
- **Módulo 2. Activación Búsqueda de Empleo**: compuesto de tres sesiones con una duración de seis horas en total, este módulo consistía en el entrenamiento en habilidades y técnicas para la búsqueda de empleo, seguido de la ejecución de las actividades planificadas en el Plan de Acción para el empleo. Además, se proporcionó retroalimentación sobre estas actividades para permitir su reorientación hacia objetivos y resultados específicos, asegurando así un enfoque efectivo en la búsqueda de empleo.
- **Módulo 3. Autoeficacia percibida**: constaba de 8 horas de duración divididas equitativamente en cuatro sesiones, durante las cuales se brindó entrenamiento en habilidades personales relacionadas con la autoeficacia para el empleo, incluyendo la identificación de tareas, actividades y resultados clave, la gestión efectiva del tiempo y su calendarización. Además, se puso énfasis en la identificación de avances, promoviendo una dinámica de dar y recibir (retroalimentación) para mejorar el proceso; se hizo hincapié en la reorientación de tareas y acciones hacia resultados específicos; y se proporcionaron ejemplos de éxito real y significativo que inspiraran a las personas participantes. Por último, se fomentaron las habilidades para colaborar, compartir y construir una red de contactos en el contexto de la búsqueda de empleo y el desarrollo profesional.

- **Módulo 4. Entrevista profesional**: se compuso de dos sesiones de dos horas de duración cada una, y ofrecía un entrenamiento integral desde el desarrollo de habilidades personales específicas para entrevistas profesionales hasta el fomento de la inteligencia emocional. Se enfatizó la expresión de las fortalezas individuales en consonancia con los requisitos de las oportunidades laborales, reconociendo las entrevistas como una oportunidad para ampliar la red de contactos. Además, se llevaron a cabo simulaciones y prácticas con varios tipos de entrevistas reales y significativas, preparando de manera efectiva a las personas participantes para enfrentar este importante paso en su búsqueda de empleo.
- **Módulo 5. Autocandidatura**: consistió en una única sesión de dos horas de duración y en ella se proporcionaba un entrenamiento completo en las técnicas e instrumentos para presentar candidaturas, permitiendo a los participantes detectar oportunidades de empleo. Se enfatizó la importancia de recopilar información y contactos relevantes relacionados con estas oportunidades, así como la iniciativa de contactar para acceder a ellas. Además, se promovió activamente la creación y expansión de la red de contactos en el contexto de las oportunidades laborales.
- **Módulo 6. Entorno profesional y autoempleo**: se trató de una única sesión de dos horas, en la cual se ofrecía un completo entrenamiento en las habilidades personales asociadas al autoempleo, brindando a las personas participantes la capacidad de reconocer nuevas oportunidades tanto en el ámbito profesional de Ceuta como a nivel nacional. Asimismo, se fomentó la creatividad para descubrir nuevas formas de mejorar los productos existentes así como la identificación de necesidades no cubiertas por parte de los clientes. Además, se capacitó a los participantes en la formación de asociaciones o alianzas estratégicas con otros para fortalecer sus perspectivas empresariales.

Entrenamiento digital para el empleo

El entrenamiento en habilidades digitales fue específico para el grupo de tratamiento 2. Este consistía en quince sesiones grupales de dos horas cada una, centradas en el desarrollo de habilidades digitales. Además, se ofrecieron cinco sesiones individuales de orientación profesional digital, cada una con una duración de una hora. En conjunto, este entrenamiento digital tuvo una duración de 35 horas.

Las sesiones grupales se agruparon en “Títulos”:

- **Título 1. Herramientas ofimáticas para la búsqueda de empleo**: se compuso de cuatro sesiones de dos horas de duración cada una. El contenido incluía la capacitación en el uso de la herramienta de registro móvil, el manejo de herramientas de ofimática de *Google* para la gestión del correo electrónico y el almacenamiento en la nube, y la enseñanza de un procesador de texto para la creación y edición de documentos laborales (CV, carta de presentación, etc.).
- **Título 2. Relaciones con las Administraciones Públicas, certificado y firma digital**: Constó de cuatro sesiones, también de dos horas de duración. El contenido se centraba en los procesos de digitalización relevantes para la vida cotidiana, como la búsqueda de empleo y la interacción con las Administraciones Públicas (certificado digital, Cl@ve permanente y Cl@ve

PIN, firma digital, etc.). Todas las personas participantes en este grupo de tratamiento obtuvieron el Certificado Electrónico FNMT de Ciudadano.

- **Título 3. Herramientas y recursos para la búsqueda de empleo por internet**: este título se desglosó en tres sesiones donde las personas participantes aprendieron a identificar y utilizar eficazmente los recursos en línea para la búsqueda de empleo. Se cubría el registro en plataformas de empleo, la comprensión de su funcionamiento, estrategias de autocandidatura y la importancia de construir una red de contactos sólida.
- **Título 4. El móvil como herramienta de utilidad diaria para el empleo**: este último título también constaba de cuatros sesiones, con un total de dos horas de duración. Se fomentó el uso productivo de los dispositivos móviles, cambiando la visión del dispositivo móvil cómo herramienta de ocio a herramienta de empleo. También se adquirieron nociones de seguridad en internet, así como pautas de seguridad con las transacciones *online*.

Las fases del tratamiento fueron a grandes rasgos las siguientes:

Figura 4: Fases del tratamiento

- En la **Entrada** se produjo la derivación o entrada al programa y el primer contacto entre profesional y participante. Tanto los participantes de los grupos de tratamiento como del grupo de control realizaron la entrevista ocupacional. Dicha entrevista ocupacional, recogía y registraba la información académica y trayectoria profesional.
- En la **Intervención**, se llevaron a cabo los itinerarios formativos, foco principal del proyecto. Durante esta fase, tanto el grupo de tratamiento 1 como el grupo de tratamiento 2 recibieron entrenamiento en habilidades personales durante 5 meses. El grupo de tratamiento 2 también recibió entrenamiento en habilidades digitales.
- La fase de **Salida** se centró en la recogida de información y en la evaluación de los resultados.

3 Diseño de la evaluación

Esta sección describe el diseño de la evaluación de impacto de los itinerarios descritos en la sección anterior. Se describe la Teoría del Cambio que identificó los mecanismos y los aspectos a medir, las hipótesis que se iban a contrastar en la evaluación, las fuentes de información para construir los indicadores y el propio diseño del experimento.

3.1 Teoría del Cambio

Con el objetivo de diseñar una evaluación que permitiera entender la relación causal entre la intervención y el objetivo final de la misma, se empezó elaborando una Teoría del Cambio. La Teoría del Cambio permitió esquematizar la relación entre las necesidades identificadas en la población

objetivo, las prestaciones o servicios que la intervención provee, y los resultados tanto inmediatos como a medio-largo plazo que busca la intervención, entendiendo las relaciones entre ellos, los supuestos sobre los que descansan y esbozando medidas o indicadores de resultados.

Teoría del Cambio

Una Teoría del Cambio comienza con la correcta identificación de las necesidades o problemáticas que se pretenden abordar y sus causas subyacentes. Este análisis de situación debe guiar el diseño de la intervención, es decir, las actividades o productos que se proporcionan para aliviar o resolver las necesidades, así como los procesos necesarios para que el tratamiento sea implementado adecuadamente. A continuación, se identifica qué efecto/s es previsible que suceda/n, en función de la hipótesis de partida, es decir, qué cambios -de comportamiento, expectativas o conocimiento—se espera obtener a corto plazo con las actuaciones realizadas. Finalmente, el proceso concluye con la definición de los resultados a medio-largo plazo que la intervención pretende conseguir. En ocasiones, se identifican como resultados intermedios los efectos directamente obtenidos con las actuaciones y en los finales, los efectos indirectos.

La elaboración de una Teoría del Cambio es un elemento fundamental para la evaluación de impacto. En la etapa de diseño, la Teoría del Cambio ayuda a la formulación de hipótesis y a identificar los indicadores necesarios para la medición de resultados. Una vez obtenidos los resultados, la Teoría del Cambio facilita, si no son los esperados, detectar qué parte de la hipotética cadena causal falló, así como identificar, en caso de resultados positivos, los mecanismos a través de los cuáles el programa funciona. Así mismo, la identificación de los mecanismos que posibilitaron el cambio esperado permite una mayor comprensión de la posible generalización o no de los resultados a contextos diferentes.

En este contexto, la Teoría del Cambio se posicionó como una herramienta fundamental para orientar este proyecto destinado a abordar las severas carencias en habilidades personales y digitales entre las personas perceptoras del IMV y del IMIS. Estas deficiencias profundizaban su vulnerabilidad al restringir su acceso tanto a oportunidades laborales como a servicios gubernamentales y recursos educativos, lo que a su vez dificultaba su inclusión social.

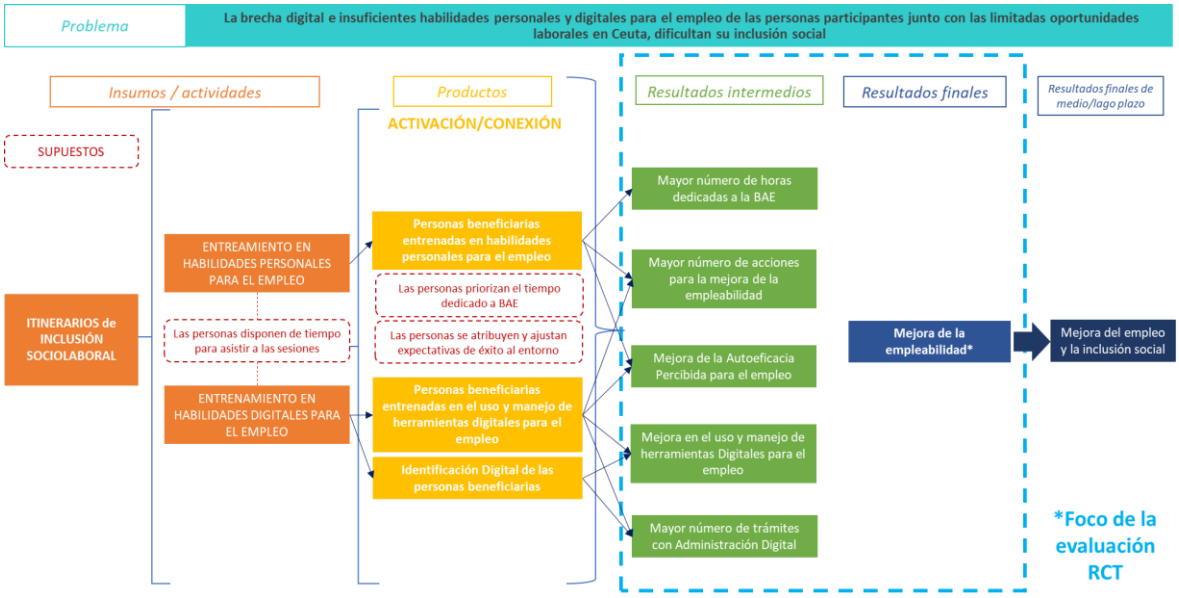
Esta necesidad o problemática definió las distintas áreas de actuación del proyecto y las actividades asociadas a cada una de ellas. En concreto, se propuso el desarrollo de un entrenamiento en habilidades personales para el empleo y de un entrenamiento en habilidades digitales para el empleo. Los itinerarios propuestos ofrecían a las personas participantes tanto sesiones grupales de formación como sesiones individuales de orientación profesional.

Todos estos recursos y actividades realizadas produjeron una serie de productos. Al medir los productos obtenidos, se pudo identificar si las personas recibieron las actividades o insumos y con qué intensidad. La recepción efectiva de estos recursos y actividades era fundamental para que el programa pudiera alcanzar los resultados intermedios y finales esperados. Si las personas beneficiarias no hubieran recibido adecuadamente el programa, sería improbable observar mejoras en los indicadores de empleo, situación residencial o calidad de vida. En este proyecto, el producto quedó definido por el número de personas beneficiarias entrenadas en habilidades personales para el

empleo, el uso y manejo de herramientas digitales para el empleo y la identificación digital. Sin la recepción de esta prestación, no cabía esperar mejoras en la situación económica, laboral y residencial de las personas beneficiarias.

A corto plazo, se esperaba que los entrenamientos en habilidades personales y digitales tuvieran un impacto positivo en el aumento del tiempo invertido en la búsqueda activa de empleo y la participación en iniciativas para mejorar la empleabilidad. Además, se anticipaba una mejora en la autoconfianza para encontrar empleo y en la utilización de herramientas digitales relacionadas con el mercado laboral, así como un incremento en la realización de trámites administrativos de manera digital. Este impacto se traducirá en una mejora de la empleabilidad con efectos a medio-largo plazo en la situación laboral y la inclusión social de los participantes.

Figura 5: Teoría del Cambio



3.2 Hipótesis

El principal objetivo de la intervención era dar respuesta a las insuficientes habilidades para el empleo y la falta de competencias digitales en las personas perceptoras del IMV y del IMIS.

Tal y como se detalla en la Teoría del Cambio, el objetivo último del proyecto fue mejorar el acceso al mercado laboral y lograr la inclusión social de las personas participantes. Esto se alcanzaría mediante una serie de resultados intermedios, que incluyeron la mejora de las habilidades digitales, la búsqueda de empleo, el aumento de la empleabilidad y una mayor interacción con la Administración Pública a través de medios digitales. En consecuencia, al evaluar el modelo, se formularon diversas hipótesis alineadas con los resultados intermedios y finales definidos en la Teoría del Cambio. Este enfoque metodológico buscaba ofrecer un análisis detallado y fundamentado, proporcionando así una base sólida para decisiones informadas y estratégicas en el ámbito de las políticas públicas.

A continuación, se exponen las hipótesis a contrastar en relación con cada uno de los bloques de resultados. En las siguientes secciones se describirán las fuentes de información de los indicadores que se utilizaron en cada una de las hipótesis.

Mejora en la ocupación y búsqueda activa de empleo

La hipótesis principal postulaba que los tratamientos del proyecto tendrían un efecto significativo y positivo sobre la ocupación y la búsqueda de empleo de los participantes.

Mejora en habilidades digitales en la búsqueda de empleo

Se planteó como hipótesis que los tratamientos del proyecto incrementarían las competencias digitales de las personas participantes en materia de búsqueda de empleo.

Mejora en habilidades personales para el empleo

Se formuló la hipótesis de que los tratamientos del proyecto mejorarían las habilidades personales para el empleo de los participantes.

Mejora en el nivel de satisfacción

Se planteó la hipótesis de que los tratamientos tendrían un efecto significativo y positivo en la satisfacción general de los participantes.

3.3 Fuentes de información

Para analizar los resultados, este estudio se adhirió a una metodología cuantitativa fundamentada en los datos recopilados mediante una encuesta realizada a las personas participantes. La encuesta se administró en dos momentos temporales: **antes del inicio del proyecto** (encuesta de línea de base), en noviembre de 2022, y **después de su conclusión** (encuesta de línea final), en septiembre de 2023.

Ambos cuestionarios se llevaron a cabo presencialmente y fueron administrados por el personal técnico del proyecto. Tanto el cuestionario de línea base como el de línea final fueron administrados individualmente; en el caso del de línea final, se tuvo en cuenta que en ningún caso el cuestionario fuese administrado por el orientador u orientadora de referencia de la persona participante. Para ello, se diseñó una matriz cruzada de personas participantes y personal técnico, evitando coincidencias.

No hubo diferencias entre tratamiento y control a la hora de la recogida de la información de las encuestas. Los cuestionarios fueron contestados originariamente en papel.

En cada encuesta, se realizaron cuatro tipos de cuestionarios que respondieron los participantes en el itinerario:

- **Cuestionario Autoeficacia-BAE y Empleabilidad Percibida**: este cuestionario abordaba la disposición de las personas participantes para buscar empleo, las acciones concretas realizadas en esta búsqueda y el tiempo invertido en dicha actividad y la percepción de los participantes respecto a su situación y capacidades laborales. Los ítems incorporados se

extrajeron de cuestionarios y escalas provenientes de fuentes oficiales y de la literatura científica. Estas incluían la acreditación de búsqueda activa de empleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la Escala de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo de Rotter (1975), la Escala de Comportamientos Proactivos de Belschak y Den Harton (2010), la Escala de Autoeficacia General de Sherer et al. (1982), la Escala de Confianza de Búsqueda de Empleo (CSES) de Solberg et al. (1994), adaptación española de Nieto-Flores, Berrios y Extremera, (2013) y la Escala de Autoeficacia Emprendedora de Moriano et al. (2005).

- **Cuestionario competencias digitales:** este cuestionario exploró la percepción de las personas participantes sobre su nivel de conocimiento y experiencia en cuanto a competencias digitales. Así, incluía preguntas sobre diferentes aspectos, como el nivel de habilidad en la navegación, búsqueda, gestión y evaluación de datos, el nivel de habilidad en comunicación y colaboración, el nivel de habilidad en la creación de contenidos digitales, el nivel de seguridad en la protección de datos y privacidad, y el nivel de habilidad en la resolución de problemas técnicos. Los ítems incluidos se basaban en el Cuestionario para el diagnóstico de la Competencia Digital de Personas Desempleadas (Rodríguez et al., 2020).
- **Cuestionario de valoración general situación personal:** este cuestionario examinó el nivel de satisfacción de las personas participantes con diversos aspectos de su vida. Los aspectos evaluados incluyeron la situación económica, las redes de apoyo, el tiempo libre, la vida familiar, las condiciones de la vivienda, el entorno local, el nivel de estudios y formación, el estado de salud y la vida en general.
- **Evaluación competencias digitales:** evaluó la competencia de las personas participantes en tareas relacionadas con la búsqueda y gestión de información y datos, la comunicación y colaboración, la creación de contenidos, la seguridad y la resolución de problemas.

Como soporte material para la recogida de datos adicional en el proyecto se empleó una herramienta con un sistema CRM (*Customer Relationship Management*). Un sistema de gestión a través del cual es posible recopilar, organizar y analizar la información sobre las personas participantes, así como sobre los procesos y las relaciones entre técnico/as y participantes. El CRM proporciona una amplia gama de información de los participantes, tanto del grupo de tratamiento como de control, y se basó en la disponibilidad del dispositivo móvil que había sido proporcionado por el proyecto a todos los participantes.

El uso de este sistema permitió organizar la información de manera sistemática y eficiente, facilitando la gestión ágil, centralizada y colaborativa de las acciones del proyecto, así como el análisis de datos y la generación de informes para su seguimiento y evaluación. Dentro de este entorno digital, se recogió información sobre las personas participantes, incluyendo sus datos personales y laborales. Además, se registraron las acciones llevadas a cabo durante el proyecto en relación con la consecución de objetivos, la duración de las actividades, las inscripciones, la asistencia y la participación. También se incluyó información relacionada con la evaluación del proyecto.

3.4 Indicadores

En esta sección se describen los indicadores utilizados para la evaluación de impacto del itinerario, divididos por temáticas relacionadas con las hipótesis descritas en la **sección 3.2**.

Cada uno de estos indicadores se construyó a partir de un conjunto de ítems de la encuesta. Primeramente, se normalizó cada ítem, estableciendo el valor mínimo en cero y el valor máximo en uno. Posteriormente, se calculó un índice utilizando el peso de la covarianza inversa siguiendo el método propuesto por Anderson (2008). Este método agrega la información de un conjunto de variables que intentan medir una variable latente común. Intuitivamente, el método calcula una media ponderada de todas las variables, donde el peso asignado a cada una de ellas depende de lo correlacionada que está con las demás (a menor correlación, mayor peso). Una vez creado el índice, también se estandarizó, de forma que la media era cero y la desviación estándar, uno.

Ocupación y búsqueda activa de empleo

Para evaluar la evolución de las personas participantes en la intensidad de búsqueda de empleo y ocupación, se emplearon tres indicadores:

Capacidad de búsqueda de empleo: indicador sintético generado a partir de cinco preguntas sobre la frecuencia en la que las personas participantes realizaron acciones relacionadas con la búsqueda de empleo en los últimos 3 meses, como enviar currículo o realizar entrevistas de trabajo.

Disposición para buscar empleo: indicador sintético construido a partir de dos preguntas que exploraban el tiempo dedicado semanalmente a la búsqueda de empleo, especificando la proporción del tiempo realizada mediante internet.

Días trabajados: número de días trabajado en los 6 meses siguientes a la finalización del tratamiento a partir de los registros de la Seguridad Social. A fecha del presente informe no se contaba con resultados asociados a este indicador.

Habilidades digitales en la búsqueda de empleo

Disponibilidad de herramientas digitales para la búsqueda de empleo: indicador sintético desarrollado a partir de tres preguntas que indagaron sobre los dispositivos digitales utilizados por las personas participantes para buscar empleo, la ubicación desde la cual accedían a internet y el tiempo dedicado a la búsqueda de empleo en línea.

Uso de herramientas digitales para la búsqueda de empleo: indicador sintético creado a partir de 17 preguntas del cuestionario de autopercepción de competencias digitales y de diferentes ejercicios de la prueba de competencias digitales. Las preguntas y ejercicios se centraron en las competencias de las personas participantes relacionadas con la búsqueda y gestión de información y datos, la comunicación y colaboración, la creación de contenidos, la seguridad y la resolución de problemas.

Identidad digital: indicador sintético generado a partir de tres preguntas del cuestionario de autopercepción de competencias digitales y de un ejercicio de la prueba de competencias digitales. Estos ítems exploraron el uso de la identidad digital y la interacción con la administración.

Habilidades personales para el empleo

Índice de empleabilidad percibida: indicador sintético creado a partir de las respuestas de las personas participantes en relación con su nivel de conformidad con distintas declaraciones relacionadas con la autoeficacia percibida para el empleo, la confianza en la búsqueda de empleo, la autoeficacia emprendedora, la empleabilidad auto percibida y la disponibilidad de movilidad geográfica.

Nivel de satisfacción

Índice de satisfacción con la vida: indicador sintético construido a partir de distintas respuestas de las personas participantes a preguntas sobre su nivel de conformidad con declaraciones relacionadas con su satisfacción laboral, valoración general de su situación personal, pobreza energética, autonomía y dignidad.

3.5 Diseño del experimento

Para evaluar el impacto de las intervenciones en los indicadores mencionados, se empleó una evaluación RCT, donde las personas participantes fueron asignadas aleatoriamente a los dos grupos de tratamiento y al grupo de control. A continuación, se describe detalladamente el proceso de reclutamiento y selección de las personas beneficiarias de la intervención, junto con la asignación aleatoria y el cronograma del experimento.

Captación de las personas beneficiarias de la intervención

La población objetivo del proyecto comprendía titulares y miembros mayores de 16 años y menores de 65 que pertenecieran a unidades familiares o de convivencia que recibieran el IMV o el IMIS.

El método de captación consistió en citar a una sesión informativa a aquellos que cumplían con los criterios de participación mediante una carta informativa, con la fecha y la hora de dicha sesión y un número de contacto en caso de que fuera necesario reprogramar la cita. De forma paralela, se distribuyó la misma información a través de diversos canales de mensajería electrónica, como SMS, WhatsApp y correo electrónico, donde se invitó a la asistencia a la sesión informativa. La carta fue enviada por parte de la Ciudad Autónoma de Ceuta y TRAGSATEC realizó las llamadas por teléfono.

Es importante destacar que únicamente un miembro por unidad de convivencia pudo participar en el proyecto. En el caso de varios miembros de una misma unidad de convivencia que cumplieran con los requisitos, consensuaron entre ellos quién iba a ser el participante designado. En el diseño, se estimaba la recepción de al menos 800 solicitudes de participación. Para unirse al proyecto piloto debieron firmar los documentos iniciales, entre los que se incluía el consentimiento informado.

Consentimiento informado

Uno de los principios éticos fundamentales de la investigación con seres humanos (respeto a las personas) requiere que los participantes del estudio sean informados sobre la investigación y den su consentimiento para ser incluidos en el estudio. El consentimiento informado se realiza habitualmente como parte de la entrevista inicial y tiene dos partes esenciales: la explicación del experimento al sujeto, y la petición y registro de su consentimiento para participar. El consentimiento debe comenzar con una presentación comprensible de la información clave que ayudará al sujeto a tomar una decisión informada, es decir, comprender la investigación, lo que se espera de él y los posibles riesgos y beneficios. La documentación es necesaria como registro de que el proceso ha tenido lugar y como prueba de consentimiento informado en caso afirmativo.

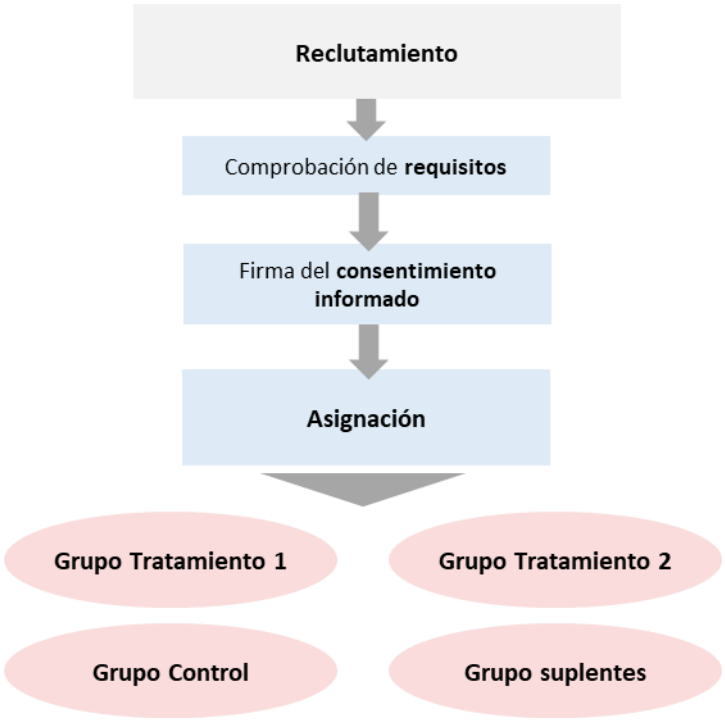
El consentimiento informado es necesario en la gran mayoría de investigaciones y podrá ser oral o escrito dependiendo de diferentes factores como la alfabetización de la población o los riesgos que suponga el consentimiento. Solo bajo circunstancias muy específicas, como cuando los riesgos potenciales de los participantes sean mínimos y el consentimiento informado sea muy complejo de conseguir o perjudique la validez del experimento, se podrá eludir el consentimiento informado o dar información parcial a los participantes con la aprobación del Comité de Ética.

Asignación aleatoria de las personas participantes

Concluido el proceso de captación se realizó el proceso de asignación de las personas participantes a los distintos grupos experimentales y al grupo de control. El procedimiento de asignación aleatoria se llevó a cabo de manera estratificada, en concreto se estratificó la muestra en función de las variables género (hombre, mujer[9]), grupo de edad (menor de 30 años, de 30 a 45 años y mayor de 45 años), y nivel de estudios (personas sin estudios, Primaria o 1º ciclo ESO, Educación Secundaria Obligatoria, postsecundaria/Formación Profesional y superior o terciaria). Este proceso dio lugar a 31 estratos, dentro de los cuáles se aleatorizó a las personas participantes en los tratamientos, el grupo de control y un grupo de sustitutos o reserva previendo la posibilidad de bajas iniciales en el proyecto.

[9] Se detecta un caso que no contiene información de género, este caso está en un estrato independiente.

Figura 6: Diseño de la muestra

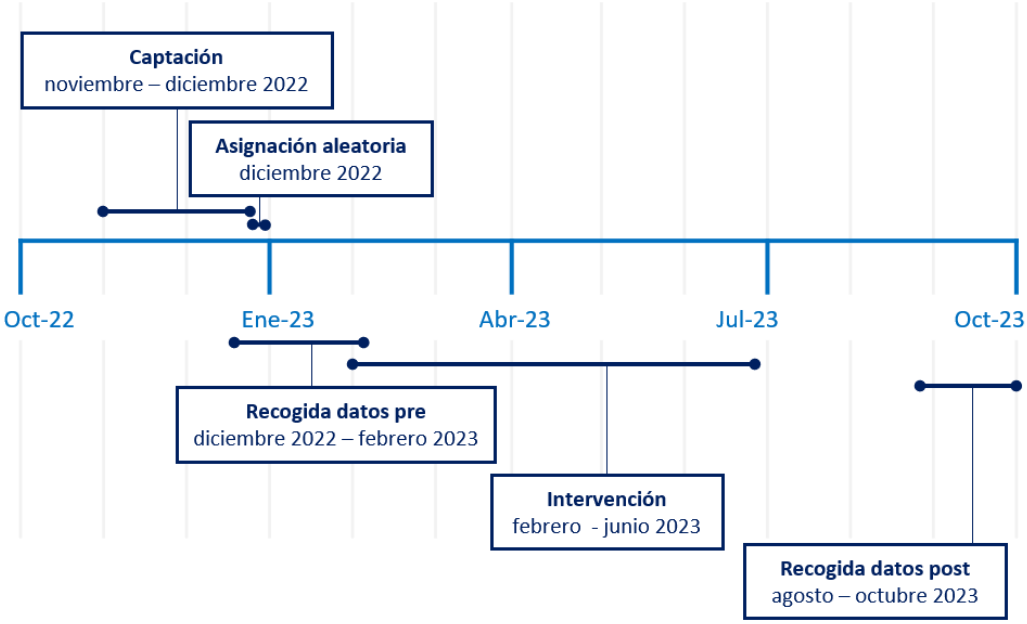


A partir de los tamaños generales predefinidos para los grupos de tratamiento y control, se determinaron tamaños teóricos específicos para cada estrato, donde cada grupo de tratamiento estaba originariamente diseñado para 233 personas y el grupo de control para 234. Estos tamaños teóricos estaban dimensionados en función de los recursos disponibles y las actividades planificadas. Cualquier excedente de participantes se asignó a la reserva como sustitutos. Dentro de cada estrato, se asignaron aleatoriamente las personas al grupo de tratamiento 1, grupo de tratamiento 2 o grupo de control, siendo el resto consideradas sustitutas. Las personas sustitutas también fueron jerarquizadas aleatoriamente, y asignadas al grupo que sustituían, para que su posible incorporación al proyecto estuviera determinada por la asignación aleatoria dentro del estrato y grupo en el que formaban parte.

El resultado del proceso fue una lista detallada de personas asignadas a cada grupo, ya fuera al grupo de tratamiento 1, grupo de tratamiento 2, grupo de control o al grupo de personas sustitutas. En caso de ser necesario, la sustitución se realizó asignando a la persona sustituta del mismo estrato, es decir, con las mismas características en términos de género, grupo de edad y nivel de estudios que la persona que abandonó el proyecto. Este enfoque buscaba mantener la homogeneidad en las características sociodemográficas dentro de los grupos asignados.

La **Figura 7** muestra el marco temporal en el que se desarrolló la implementación y evaluación.

Figura 7: Marco temporal de la implementación y evaluación



4 Descripción de la implementación de la intervención

Esta sección describe los aspectos prácticos de cómo se implementó la intervención, en el marco del diseño de la evaluación, detallando los resultados del proceso de captación de personas participantes y otros aspectos logísticos relevantes para contextualizar los resultados de la evaluación.

4.1 Descripción de la muestra

El proceso de captación se realizó mediante diferentes vías, a través de cartas postales y del uso de medios electrónicos como el WhatsApp, el correo electrónico o el SMS. Para realizar tarea la Consejería de Servicios Sociales de Ceuta contó con la asistencia técnica por parte de TRAGSATEC.

De una muestra preseleccionada de 1.627 potenciales personas participantes, el 18,7% no pudieron ser contactadas. De aquellas contactadas (1.322 personas), tan solo el 64% mostró su interés y confirmó su disponibilidad para participar. La **Tabla 1** resume los resultados principales del proceso de captación.

Tabla 1: Registro del proceso de captación

Potenciales personas beneficiarias	**1.627**
Número personas no contactadas	**305**
Número personas contactadas	**1.322**
Número personas captadas inicialmente	**854**

El motivo más común alegado para rechazar participar fue la incompatibilidad horaria debido a otras actividades, que supuso el 22% del total de los rechazos. El segundo motivo más frecuente (19%) fue la falta de competencias básicas en español, tanto oral como escrito. Algunos de los demás motivos alegados fueron: la imposibilidad de conciliar las actividades del proyecto con las responsabilidades familiares, por tener a personas a cargo; enfermedad o incapacidad del encuestado; no cumplir con los requisitos como persona desempleada; la falta de interés, etc.

Tabla 2: Causas de rechazo a participar

Incompatibilidad horaria por otras actividades	**22%**
No tener las competencias básicas de español, hablado y escrito	**19%**
Imposibilidad conciliación familiar por personas a cargo	**16%**
Otras causas	**11%**
Enfermedad/incapacidad	**11%**
Dejar de cumplir los requisitos de personas desempleadas	**9%**
Falta de interés	**6%**
No residir habitualmente en Ceuta	**6%**
No cumplir el rango de edad establecido	**1%**

Características de la muestra final de la evaluación

Como se podrá observar en la parte de la asignación aleatoria, la mecánica del proyecto estaba diseñada para 712 personas. Sin embargo, tanto el diseño original, como los problemas surgidos durante el proceso de captación constataron que la posibilidad de un descenso de la participación, a lo largo del proyecto, estaba muy presente, por esta razón la asignación aleatoria también habilitó un grupo de potenciales suplentes, que pudiesen entrar en las primeras semanas del proyecto, con el fin de garantizar la homogeneidad de tratamiento en caso de incorporación tardía.

Finalmente 713 personas participaron en el proyecto, disponiéndose además de su información, extraída de la encuesta de línea de base.

Entre la asignación aleatoria y la incorporación al programa también se produjeron una serie de bajas que fueron sustituidas por las personas asignadas como suplentes.

La **Tabla 3** presenta las estadísticas descriptivas de las variables relacionadas con la intervención, de acuerdo con la información recogida en la encuesta de línea de base. Es decir, se reportaron las características de las personas participantes antes de comenzar la intervención. La tabla tiene seis columnas: el nombre de la variable, la media, la desviación estándar, el valor mínimo, el valor máximo y el número de observaciones.

Alrededor del 33% de los participantes eran hombres, y solo un 5% de los participantes estaban trabajando, el 19% estaban formándose, y la edad promedio fue de 43,2 años.

La **Tabla 3** también describe los indicadores principales de resultados. Como se indica en la **sección 3.4**, cada una de estas variables se construyeron a partir de ítems o conjunto de preguntas de la encuesta. Estos ítems se normalizaron y se agruparon en índices siguiendo la metodología propuesta por Anderson (2008). Finalmente, estos índices se estandarizaron estos índices para obtener indicadores con una media de cero y una desviación estándar de 1.

Tabla 3: Estadísticas descriptivas de la muestra

Variable	Obs.	Media	Desviación Típica	Mínimo	Máximo
Variables sociodemográficas (preintervención)					
Género masculino	712	0,34	0,47	0	1
Situación laboral con empleo	713	0,05	0,21	0	1
Situación educativa (cursando estudios)	704	0,19	0,40	0	1
Edad	712	43,24	10,97	16	65
Indicadores de resultados (preintervención)					
Capacidad de búsqueda de empleo	713	0	1	-1,27	5,74
Disposición para buscar empleo	713	0	1	-4,63	2,49
Disponibilidad de herramientas digitales para búsqueda de empleo	713	0	1	-1,55	2,85
Uso de herramientas digitales para búsqueda de empleo	713	0	1	-1,22	2,35
Índice de empleabilidad percibida	713	0	1	-1,40	2,06
Índice de satisfacción con la vida	713	0	1	-3,48	2,43

4.2 Resultados de la asignación aleatoria

Como resultado del proceso de captación se obtuvo la incorporación al proyecto de 854 personas, por lo que se procedió a la asignación aleatoria de estos participantes. El proceso de asignación incluía el proceso de estratificación de acuerdo con las variables de sexo, tramo de edad y nivel de formación,

creando un total de 31 estratos. Durante el proceso de asignación aparecieron varios estratos susceptibles de tener "*misfits*" (desemparejados), es decir, existió la posibilidad de que ninguna persona fuera asignada a los grupos de tratamiento y/o control debido al reducido tamaño del estrato. En estos casos, 16 personas, distribuidas en 6 estratos distintos, fueron asignadas aleatoriamente. La siguiente tabla (**Tabla 4**) muestra los resultados de la asignación aleatoria, detallando el número de participantes asignados a cada grupo, tanto los grupos de tratamiento y control originariamente previstos, como los posibles sustitutos en función de las incidencias de bajas que se produjeron en la fase inicial del proyecto.

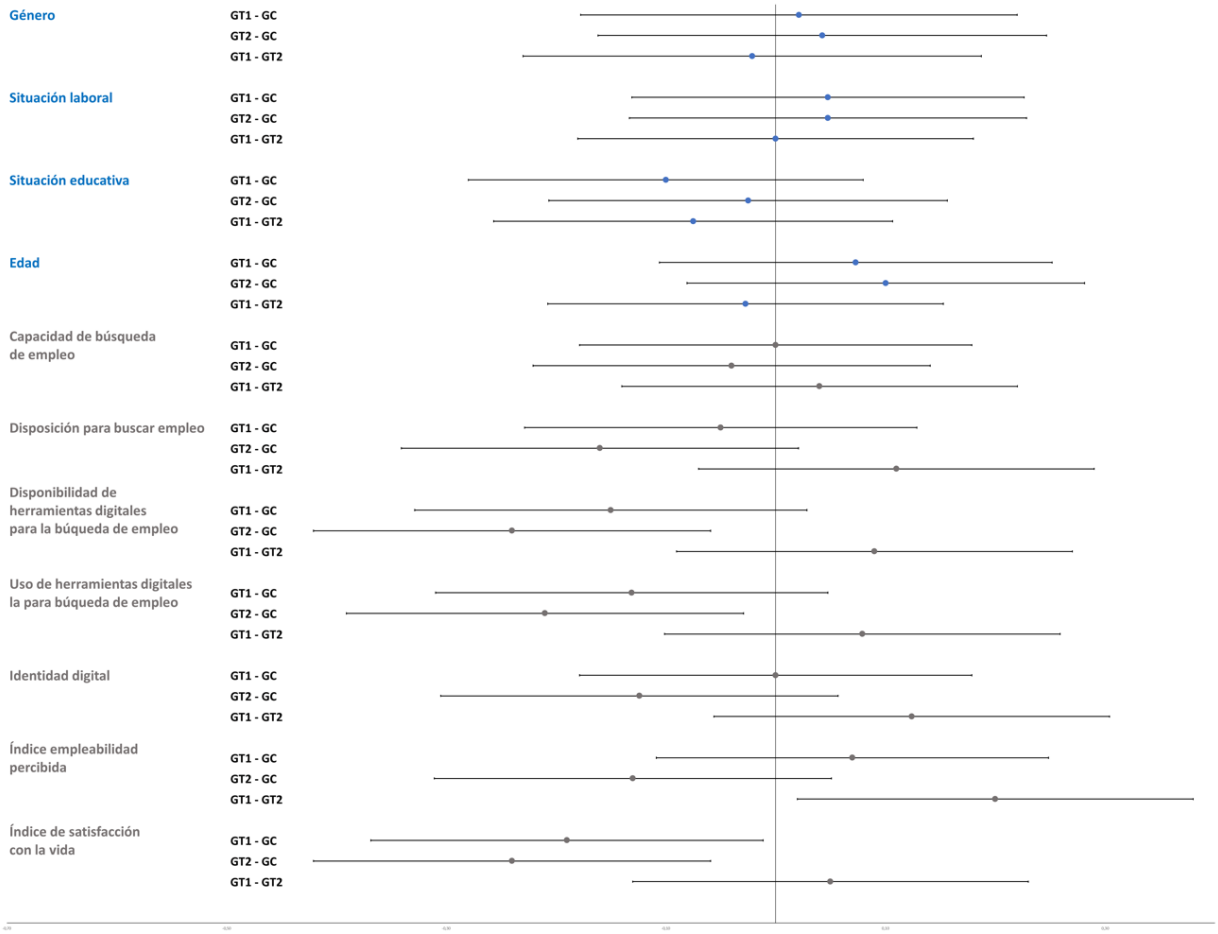
Tabla 4: Resultado de la asignación aleatoria

GENERO	TOTAL	Grupo de control	Grupo de tratamiento 1	Grupo de tratamiento 2	Sustituto control	Sustituto T1	Sustituto T2
Hombre	294	80	80	78	21	19	16
Mujer	559	158	157	158	27	28	31
Sin información	1	0	0	1	0	0	0
TOTAL	854	238	237	237	48	47	47

La **Figura 7** presenta las pruebas de equilibrio. Todos los datos reflejados en esta figura se refieren a la encuesta realizada antes de la intervención. Para cada variable observable, se representa mediante un punto la diferencia entre la media de dicha variable en el grupo de tratamiento y la del grupo de control y, centrado en ella, el intervalo de confianza al 95% de tal diferencia. Un intervalo de confianza que contiene al 0, es decir, el eje vertical, indicará que la diferencia de medias entre grupos no es estadísticamente significativa o, en otras palabras, no es estadísticamente diferente de 0. Se concluirá, por tanto, que los grupos de tratamiento están equilibrados en dicha característica. En el caso en que el intervalo de confianza de la diferencia de medias no contenga al 0, se podrá concluir que la diferencia es estadísticamente significativa y, por tanto, los grupos están desequilibrados en esa característica.

Con respecto a la lista de variables sociodemográficas recogidas en la **Tabla 3**, la **Figura 7** refleja que la muestra estaba equilibrada en las cuatro variables, a saber: género; situación laboral; nivel educativo; y edad. En cambio, la figura también indica que, para el grupo de tratamiento 2, varios indicadores no estaban equilibrados en la muestra previa al tratamiento. Esto es particularmente relevante para los índices de satisfacción y empleabilidad percibida. Dado que las características sociodemográficas estaban equilibradas, era poco probable que la aleatorización se hubiera comprometido.

Figura 7: Equilibrio entre grupos experimentales en el punto de partida



4.3 Grado de participación y desgaste por grupos

El grupo firmante del consentimiento informado constituyó la muestra experimental que fue asignada aleatoriamente a los grupos de control y de tratamiento. No obstante, tanto la participación en el programa como la respuesta a las encuestas inicial y final fueron voluntarias. Por un lado, era conveniente analizar el grado de participación en el programa, puesto que la estimación de resultados se refiere a los efectos en media de ofrecer el mismo, dado el grado de participación. Por ejemplo, si la participación en las actividades del tratamiento fuera baja, los grupos de tratamiento y control se parecerían mucho y sería más difícil encontrar un efecto. Por otro lado, en esta sección se comprueba si la no cumplimentación de la encuesta final por algunos de los participantes reducía la comparabilidad de los grupos de tratamiento y de control después de la intervención, en el caso de que la tasa de respuesta fuera distinta entre grupos o según las características demográficas de las personas participantes de cada grupo.

Grado de participación

La **Tabla 5** presenta el grado de adhesión al tratamiento desglosado por tipo de actividad y grupo experimental. En cuanto a las sesiones de entrenamiento grupal, el grupo de tratamiento 1 superó las horas de entrenamiento esperadas, alcanzando un 100% de cumplimiento, mientras que el grupo de tratamiento 2, aunque cerca de cumplir con las expectativas, registró un 93% de cumplimiento, mostrando una participación ligeramente inferior. En cuanto al entrenamiento individual, ambos grupos de tratamiento mostraron un cumplimiento inferior al esperado, con el grupo de tratamiento 1 alcanzando el 68% de las horas programadas y el grupo de tratamiento 2 logrando el 64%. Además, se obtuvo la firma digital de 211 personas del grupo de tratamiento 2, lo que equivale al 89% de lo esperado.

Tabla 5: Registro participación

Actividad	Grupo de control		Grupo de tratamiento 1		Grupo tratamiento 2	
	Esperadas	Realizadas	Esperadas	Realizadas	Esperadas	Realizadas
Entrenamiento Grupal *Horas*	-	-	480	522 *(109%)*	1.080	1.008 *(93%)*
Entrenamiento Individual *Horas*	-	-	1.165	792 *(68%)*	1.165	749 *(64%)*
Firma Digital *Firma*	-	-	-	-	236	211 *(89%)*

Desgaste por grupos

La **Tabla 6** proporciona una visión general de los diferentes niveles de respuesta a las encuestas por grupos. Se recopiló información de las encuestas inicial y final para un total de 558 personas. Hubo 155 personas que solo respondieron a la encuesta previa al tratamiento, mientras que 6 individuos sólo completaron la encuesta posterior al tratamiento. Por lo tanto, sólo 558 individuos de un total de 713, que iniciaron el itinerario y contestaron a la línea de base completaron ambas encuestas. Estas personas conformaron la muestra analítica principal.

Tabla 6: Registro de participantes y realización de encuestas

Grupo	Freq.	Porcentaje	Acumulado
Total	719		
(1) Ambas encuestas	558	77,61	77,61
(2) Solo encuesta POST	6	0,83	78,44
(3) Solo encuesta PRE	155	21,56	100,00

Para entender mejor las características de aquellos que continuaron en el tratamiento y completaron la encuesta final, así como de aquellos que abandonaron, se llevó a cabo un análisis adicional. Este análisis modelizó como variable dependiente la probabilidad de desgaste, es decir la probabilidad de no ser observado en la encuesta posterior al tratamiento. Los determinantes clave fueron el Grupo de Tratamiento asignado (grupo de tratamiento 1 o grupo de tratamiento 2) y ciertas características previas al tratamiento seleccionadas, como estar empleado y estar estudiando.

La **Tabla 7** muestra que la probabilidad de abandonar la intervención estuvo en gran medida determinada por el grupo de tratamiento, pero no fue sensible a la situación laboral o a la situación educativa. La asignación al grupo de tratamiento 1 se relacionaba con una probabilidad de abandono 9 puntos porcentuales mayor; mientras que estar en el grupo de tratamiento 2 incrementaba la probabilidad de no participar en la encuesta posterior al tratamiento en 13 puntos porcentuales. Los términos de interacción (en las columnas 2-3) no fueron significativos, lo que indica que estas características no influyeron de manera diferente entre grupos de tratamiento y control. La probabilidad de abandonar debido a la asignación de tratamiento cambió, pero sólo ligeramente, cuando se agregaron estos términos. Es indicativo que aquellos que participaron en un tratamiento más ambicioso (es decir, el Tratamiento 2, que ofrecía tanto formación personal como digital) podían sentirse menos comprometidos al final de la intervención y, por lo tanto, abandonar antes de su conclusión.

Tabla 7: Correlación entre el desgaste muestral y otras variables

Dep Variable: Prob. desgaste	(1)	(2)	(3)
Tratamiento 1	0,09**	0,09**	0,08*
	(0,04)	(0,04)	(0,04)
Tratamiento 2	0,13***	0,12***	0,11***
	(0,01)	(0,02)	(0,03)
Tratamiento 1 x Situación laboral		0,02	
		(0,06)	
Tratamiento 2 x Situación laboral		0,23	
		(0,24)	
Tratamiento 1 x Situación educativa			0,04
			(0,11)
Tratamiento 2 x Situación educativa			0,10
			(0,08)
Observaciones	712	712	703
R^2	0,02	0,03	0,02

Niveles de significancia: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Fuente: Elaboración propia

5 Resultados de la evaluación

La asignación aleatoria de la muestra experimental a los grupos de control y de tratamiento garantiza que, con una muestra suficientemente grande, los grupos son estadísticamente comparables y, por tanto, toda diferencia observada después de la intervención puede asociarse causalmente con el tratamiento. El análisis econométrico proporciona, en esencia, esta comparación. Además, tiene las ventajas de permitir incluir otras variables que aporten más información a las estimaciones. En esta sección, se expone el análisis econométrico realizado y las regresiones estimadas, así como el análisis de los resultados obtenidos.

5.1 Descripción del análisis econométrico: regresiones estimadas

El análisis principal siguió una especificación ANCOVA para cada índice principal de resultados. La variable dependiente era el resultado posterior al tratamiento. Se incluyen los resultados previos al tratamiento para controlar los desequilibrios que se observaron en la muestra. Los errores estándar se agruparon según el nivel educativo de cada participante.

Específicamente, la estimación se ajustó a la siguiente ecuación como especificación principal:

$$Y_{i,post} = \boldsymbol{\alpha} + \beta_1 T_i^1 + \beta_2 T_i^2 + \boldsymbol{\gamma} Y_{i,pre} + \varepsilon_i$$

donde $Y_{i,post}$ es el resultado medido al final del estudio, T_i^1 indica si la persona ha sido asignada al grupo de tratamiento 1 (=1) o no (=0), T_i^2 indica si la persona ha sido asignada al grupo de tratamiento 2 (=1) o no (=0), $Y_{i,pre}$ es la variable dependiente medida al inicio del proyecto. Los coeficientes de cada variable del Tratamiento, β_1 y β_2 recogen los parámetros de interés.

$$Y_{i,post} = \boldsymbol{\alpha} + \beta_1 T_i^1 + \beta_2 T_i^2 + \boldsymbol{\gamma} Y_{i,pre} + X_i \delta + \varepsilon_i$$

En una segunda especificación se agrega X_i, un vector de controles socioeconómicos, que son indicadores de si la participante era mujer, si estaban empleados en el momento previo al tratamiento y si estaban o no formándose en el momento previo al tratamiento.

Para el análisis de heterogeneidad, se observó si los resultados diferían según el género, realizando regresiones separadas para hombres y mujeres.

5.2 Análisis de los resultados

5.2.1 Resultados principales y secundarios

En esta sección se presentan los resultados de la evaluación sobre los indicadores principales y secundarios, siguiendo la estructura del esquema de evaluación.

Resultados sin controles socioeconómicos

La **Tabla 8** estima el efecto de los tratamientos sobre los indicadores de interés, sin ningún control. El grupo de tratamiento 1 no mostró ningún efecto significativo a nivel del 5%. Por lo tanto, no se pudo establecer que la provisión exclusiva del entrenamiento de habilidades personales para el empleo tuviera un impacto relevante en los resultados, comparado con el grupo de control.

Se observa que únicamente el grupo de tratamiento 2 mostró algunos resultados significativos. Se aprecia una disminución en la percepción de la capacidad para buscar empleo. Este resultado que inicialmente podía interpretarse que se comportaba en dirección contraria a lo esperado por la acción del tratamiento tenía que tener en cuenta que el indicador estaba recogiendo una percepción subjetiva, por lo que sería más razonable considerar que lo que se estaba observando era una toma de conciencia de la situación de vulnerabilidad en esta materia, por parte de la persona participante, comportamiento que se desencadenaba en el corto plazo tras la finalización de las actuaciones y que

es el primer paso para desarrollar una intención de cambio que pudiera revertir esta situación. Se observó un incremento tanto en la disponibilidad como en la capacidad para utilizar herramientas digitales, así como un aumento en la identidad digital respecto al grupo de control. Excepto en el caso de la identidad digital, que tuvo un impacto considerable con 0,4 desviaciones típicas, los efectos en general son modestos, oscilando entre 0,1 y 0,2 desviaciones típicas.

Tabla 8: Resultados sin controles socioeconómicos

	Capacidad búsqueda empleo	Disposición búsqueda empleo	Disponibilidad herramientas digitales	Uso herramientas digitales	Identidad digital	Índice empleabilidad percibida	Índice satisfacción con la vida
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
GT1	-0,12	-0,15	0,05	-0,00	-0,10*	0,11	0,13*
	(0,13)	(0,09)	(0,13)	(0,13)	(0,05)	(0,07)	(0,06)
GT2	-0,19***	-0,08	0,21***	0,11**	0,41***	0,06	0,09
	(0,05)	(0,08)	(0,06)	(0,04)	(0,02)	(0,10)	(0,12)
Observaciones	558	558	558	558	558	558	558
R^2	0,25	0,24	0,36	0,39	0,34	0,13	0,22
Media control var. Dep.	0,13	0,10	-0,01	0,03	-0,08	-0,06	-0,00
Controles adicionales	No	No	No	No	No	No	No
Valor inicial var. Dep.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Nota: errores estándar, agrupados por nivel educativo, reportados entre paréntesis.
Niveles de significancia: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Incorporación de pruebas de múltiples hipótesis

La **Tabla 9**, reproduce las mismas estimaciones con la inclusión de variables de control y agregando pruebas de hipótesis múltiples. Como se puede observar, los resultados presentados en la **Tabla 9** confirman la robustez de los resultados en la **Tabla 8**, donde se produce un aumento de la significatividad en el indicador que observa la satisfacción en el Tratamiento 1.

No obstante, debido a la formulación de numerosas hipótesis en el estudio, existía el reconocido riesgo de que algunas parecieran validadas a causa de variaciones aleatorias en los datos. Por lo tanto, se consideró pertinente realizar unos conjuntos de pruebas de hipótesis múltiples (MHT, por sus siglas en inglés) que intentaban controlar esta posibilidad. En primer lugar, se empleó el método de Westfall y Young (1993), que realiza ajustes en el cálculo de la significatividad de los coeficientes para paliar el *family-wise error rate* (FWER). Este es el indicador de la probabilidad de que se produjera al menos un falso positivo cuando se probaban comparaciones múltiples, asumiendo independencia entre las hipótesis; estos p-valores corregidos se presentan entre corchetes. Cuando adicionalmente se recurrió al test conjunto de Westfall-Young de Young (2018), (presentando los p-valores para el test entre llaves), no se pudo rechazar la hipótesis nula (ausencia de efecto), para ninguno de los resultados excepto para el indicador de identidad digital del tratamiento 2.

Tabla 9: Resultados con controles y p-valores de las pruebas de hipótesis múltiples

	Capacidad búsqueda empleo (1)	Disposición búsqueda empleo (2)	Disponibilidad herramientas digitales (3)	Uso herramientas digitales (4)	Identidad digital (5)	Índice empleabilidad percibida (6)	Índice satisfacción con la vida (7)	Total (8)
GT1	-0,12	-0,13	0,05	0,01	-0,09**	0,08	0,15**	
	(0,12)	(0,09)	(0,13)	(0,13)	(0,04)	(0,07)	(0,06)	
	[0,743]	[0,692]	[0,782]	[0,918]	[0,548]	[0,743]	[0,548]	
GT2	-0,21***	-0,08	0,20**	0,10**	0,41***	0,05	0,1	
	(0,06)	(0,08)	(0,06)	(0,04)	(0,02)	(0,09)	(0,12)	
	[0,428]	[0,743]	[0,474]	[0,512]	[0,024]	[0,764]	[0,743]	
Test aleatorización p-valores	{0,081}	{0,46}	{0,08}	{0,16}	{0,00}	{0,59}	{0,19}	{0,002}
Observaciones	551	551	551	551	551	551	551	
R^2	0,27	0,24	0,36	0,4	0,33	0,13	0,22	
Media control var. Dep.	0,14	0,1	0	0,04	-0,07	-0,06	-0,01	
Controles adicionales	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Valor inicial var. Dep.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

Nota: errores estándar, agrupados por nivel educativo, reportados entre paréntesis.
Niveles de significancia: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

No se encontraron estos resultados demasiado sorprendentes, ya que los efectos fueron relativamente modestos y es probable que la muestra no tuviera suficiente potencia estadística para detectar efectos de ese tamaño.

Considerando desgaste mediante el método de límites de Lee

Dado que en la **sección 4.3** se constata un desgaste selectivo en la muestra, vale la pena verificar en qué medida esta estimación original es sensible al desgaste. Por ello se desarrolló el método de Lee (2009) mediante un procedimiento de acotación para ajustar los efectos promedio del tratamiento en presencia de selección muestral debido al desgaste. Este método implicaba identificar el exceso de individuos que fueron inducidos a ser seleccionados debido al tratamiento, y luego "acotar" los extremos superiores e inferiores de la distribución de resultados (12% de cada extremo), lo que limitaba los escenarios más extremos.

La **Tabla 10** presenta las estimaciones para cada resultado siguiendo el método de Lee. El Panel A calcula el límite superior, mientras que el Panel B calcula el límite inferior del efecto del tratamiento. Esto se hizo acotando la muestra en un 12%, para ambos extremos de distribución de nuestros resultados. La tabla muestra un amplio rango entre los resultados del límite inferior y superior de las estimaciones de cada tratamiento. En todos los resultados, se observó que los efectos cambiaban de signo entre la estimación del límite inferior y el límite superior. Este hecho incide negativamente en la confianza con la que se pueden interpretar los coeficientes. Con estos condicionantes se puede indicar que existieron dos patrones comunes entre los resultados del límite de Lee y el MHT (**Tabla 9**). En

primer lugar, se puede indicar que, en casi todos los resultados, el valor del coeficiente asociado al efecto del tratamiento 2 fue mayor que el del tratamiento 1 y, en segundo lugar, ambos tratamientos presentaban efectos negativos sobre la capacidad de búsqueda de empleo, al menos en el límite inferior (panel B), con un efecto negativo mayor del tratamiento.

Tabla 10: Resultados con los límites de Lee (2009)

	Capacidad búsqueda empleo	Disposición búsqueda empleo	Disponibilidad herramientas digitales	Uso herramientas digitales	Identidad digital	Índice empleabilidad percibida	Índice satisfacción con la vida
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Panel A: Efecto límite superior							
GT1	0,07	0,07	0,17	0,15	0,06	0,28***	0,29***
	(0,11)	(0,06)	(0,12)	(0,13)	(0,06)	(0,07)	(0,07)
GT2	-0,03	0,09	0,31***	0,24***	0,55***	0,24*	0,24
	(0,06)	(0,06)	(0,04)	(0,01)	(0,05)	(0,10)	(0,14)
Observaciones	529	532	530	528	530	528	529
R^2	0,20	0,17	0,33	0,35	0,35	0,13	0,22
Controles adicionales	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Valor inicial var. Dep.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Panel B: Efecto límite superior							
GT1	-0,27*	-0,13	-0,05	-0,12	-0,25***	-0,14*	-0,04
	(0,13)	(0,09)	(0,16)	(0,13)	(0,02)	(0,07)	(0,04)
GT2	-0,36***	-0,08	0,09	-0,03*	0,24***	-0,18**	-0,08
	(0,06)	(0,08)	(0,06)	(0,02)	(0,02)	(0,08)	(0,08)
Observaciones	528	551	534	527	529	527	527
R^2	0,27	0,24	0,34	0,38	0,32	0,15	0,21
Controles adicionales	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Valor inicial var. Dep.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Nota: errores estándar, agrupados por nivel educativo, reportados entre paréntesis.
Niveles de significancia: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

5.2.2 Análisis de heterogeneidad

Se consideró que, en función de la naturaleza del programa y al análisis anterior realizado, se debía realizar un análisis de heterogeneidad entre hombres y mujeres. Para los hombres (**Tabla 11**), solo un resultado era estadísticamente significativo, el que estaba relacionado con la identidad digital (uso de la identidad digital).

Tabla 11: Análisis heterogeneidad - Hombres

	Capacidad búsqueda empleo (1)	Disposición búsqueda empleo (2)	Disponibilidad herramientas digitales (3)	Uso herramientas digitales (4)	Identidad digital (5)	Índice empleabilidad percibida (6)	Índice satisfacción con la vida (7)
GT1	-0,12	-0,16	0,13	-0,19	-0,11**	0,12	0,11
	(0,16)	(0,18)	(0,07)	(0,27)	(0,04)	(0,23)	(0,11)
GT2	-0,22**	-0,08	0,15	-0,07	0,13**	0,02	0,13
	(0,09)	(0,08)	(0,19)	(0,07)	(0,05)	(0,19)	(0,15)
Observaciones	182	182	182	182	182	182	182
R^2	0,21	0,21	0,29	0,33	0,29	0,10	0,24
Media control var. Dep.	0,13	0,10	-0,01	0,03	-0,08	-0,06	-0,00
Controles adicionales	No	No	No	No	No	No	No
Valor inicial var. Dep.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Nota: errores estándar, agrupados por nivel educativo, reportados entre paréntesis.
Niveles de significancia: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Como muestra la **Tabla 12** los resultados para las mujeres fueron similares a los de la especificación principal. Resulta de interés, que las mujeres mostraron una mayor receptividad en sus resultados digitales en comparación con los hombres en el Tratamiento 2.

Tabla 12: Análisis heterogeneidad - Mujeres

	Capacidad búsqueda empleo (1)	Disposición búsqueda empleo (2)	Disponibilidad herramientas digitales (3)	Uso herramientas digitales (4)	Identidad digital (5)	Índice empleabilidad percibida (6)	Índice satisfacción con la vida (7)
GT1	-0,14	-0,12	0,01	0,10	-0,10	0,06*	0,17
	(0,11)	(0,15)	(0,16)	(0,07)	(0,06)	(0,03)	(0,10)
GT2	-0,21***	-0,11	0,21	0,16**	0,53***	0,08	0,09
	(0,05)	(0,10)	(0,12)	(0,06)	(0,04)	(0,15)	(0,16)
Observaciones	369	369	369	369	369	369	369
R^2	0,30	0,26	0,39	0,43	0,37	0,15	0,23
Media control var. Dep.	0,15	0,06	0,01	0,02	-0,13	-0,090	0,03
Controles adicionales	No	No	No	No	No	No	No
Valor inicial var. Dep.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

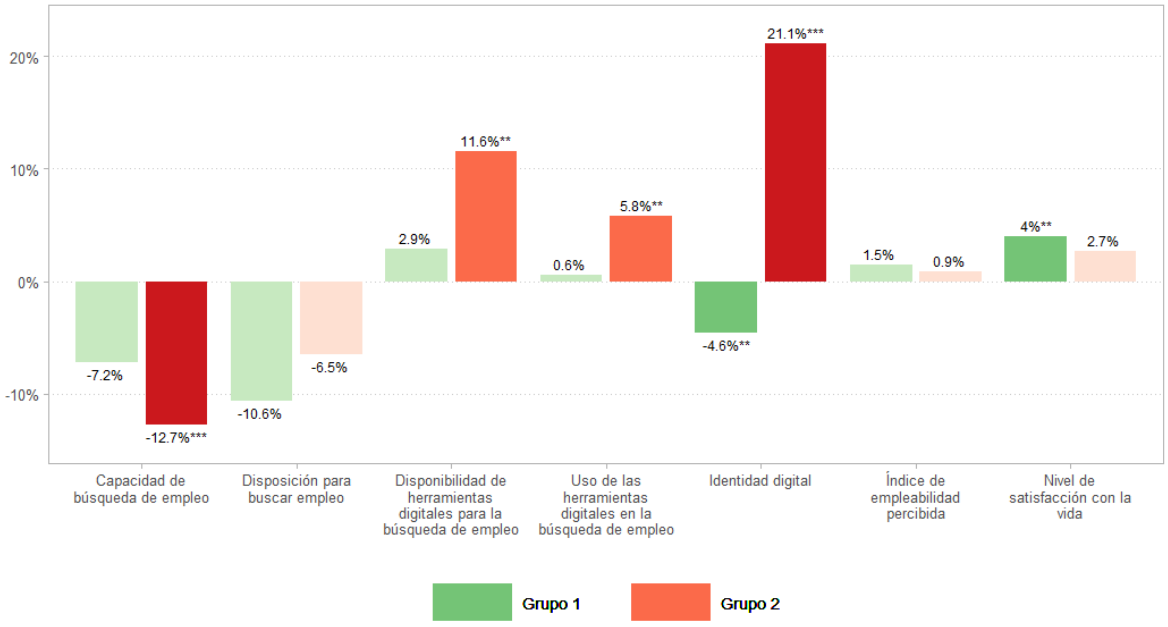
Nota: errores estándar, agrupados por nivel educativo, reportados entre paréntesis.
Niveles de significancia: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

6 Conclusiones de la evaluación

Este informe presenta una evaluación del experimento RCT destinado a abordar las carencias en habilidades personales y digitales básicas para el empleo de los beneficiarios del IMV o del IMIS en Ceuta. La intervención objeto de análisis constaba de dos elementos principales: un itinerario de formación en habilidades personales para el empleo, disponible para los participantes del grupo de tratamiento 1 y del grupo de tratamiento 2, y un programa de adquisición de habilidades digitales para el empleo, accesible únicamente para los miembros del grupo de tratamiento 2.

La **Figura 8** muestra el porcentaje incremental de cada indicador de resultado principal (medido al final de la intervención) para el grupo de tratamiento comparado con el grupo de control.

Figura 8: Efecto de la intervención en los indicadores principales



Nota: La tonalidad de color muestra la significatividad de los indicadores (*, **, ***). A mayor significatividad, más oscuro.

Se indican tres niveles de significatividad: con un nivel de confianza del 99% (***), del 95% (**) o del 90% (*).
Un resultado no significativo se muestra sin estrellas.

Los resultados que arrojaron los distintos modelos planteados indican que el proyecto piloto no produjo efectos apreciables ni en las habilidades de búsqueda de empleo ni en la alfabetización digital[10]. En algunos casos no se constataba la evidencia de la ausencia de efectos significativos, ya que

[10] Puede no ser descartable la presencia de efectos en variables colaterales no consideradas dentro de las hipótesis principales, como en el caso del tiempo de conexión media del dispositivo en la búsqueda de empleo, que no es descartable que pueda estar correlacionado positivamente con haber realizado alguno de los tratamientos.

determinados indicadores relativos a disponibilidad de herramientas digitales, uso de herramientas digitales, e identidad digital tuvieron unos coeficientes positivos especialmente en el caso del Tratamiento 2.

El tamaño de la muestra estaba diseñado para detectar efectos del orden de 0,25 de una desviación típica. Los tratamientos fueron, de hecho, intervenciones de bajo impacto, con una duración de entre 30 y 60 horas de entrenamiento, y, de ellas, pocas en formato individual. Esto equivalía a poco más de un curso universitario semestral, para individuos que generalmente tenían serios desafíos educativos y de capacitación.

También es reseñable el comportamiento de los indicadores de autopercepción de la situación subjetiva del individuo como la capacidad de búsqueda de empleo y la disposición a la búsqueda de empleo, cuya evolución en una dirección contraria a la mejora de esta percepción, podía estar indicando una toma de conciencia de la situación de vulnerabilidad en estas materias, que constatado en el corto plazo podía ser un primer paso para desencadenar en el medio y largo plazo un comportamiento por parte del individuo tendente a paliar esta situación sobre la que ya hubiera tomado conciencia.

Del mismo modo, también cabe resaltar la imposibilidad de observar con un horizonte temporal relevante desde la finalización del proyecto, los efectos sobre la ocupación, dado que todavía no se ha podido tener acceso a los registros administrativos correspondientes; una observación de los indicadores asociados a este ámbito podría mostrar los efectos del proyecto en este plano.

En general, las estimaciones proporcionaron evidencia empírica de que era poco probable que los tratamientos causaran cambios positivos en diferentes dimensiones con una magnitud suficiente para alcanzar significancia. Además, el marco temporal de esta evaluación se puede considerar a corto plazo. La formación se realizó en unas pocas semanas y la evaluación se basó en una encuesta posterior a la formación que se centraba en las percepciones subjetivas de la persona participante justo después de terminar la formación. Sin poder seguir a los participantes (junto con el grupo de control) durante períodos de tiempo más prolongados, no se puede concluir si más adelante pudieran producirse algunos efectos sobre alguna de estas dimensiones. En resumen, el análisis y los hallazgos obtenidos sugieren la necesidad de realizar más investigaciones y desarrollar diseños más meticulosos para confirmar de manera concluyente la ausencia de efecto.

Bibliografía

Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/074959789190020T

Atkin, D., Schoar, A., & Wahnschafft, K. (2021). *Evaluating Sama's Training and Job Programs in Nairobi, Kenya.*

https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/research-paper/Samasource%20Evaluation%20Final%20%282%29_0.pdf

Bandura, A. (2001). Guía para la construcción de Escalas de Autoeficacia (versión revisada).

http://des.emory.edu/mfp/effguide Spanish.html

Baird, M. D., Engberg, J., & Gutierrez, I. A. (2022). *RCT evidence on differential impact of US job training programmes by pre-training employment status*. Labour Economics, 75, 102140.

https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537122000331

Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). *Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83, 475-498.

https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317909X439208

Barrera-Osorio, F., Kugler, A.D., Silliman, M.I. (2020). *Hard and soft skills in vocational training: Experimental evidence from Colombia.* National Bureau of Economic Research, 27548.

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27548/w27548.pdf

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). *Active labour market policy evaluations: A meta-analysis*. The economic journal, 120(548), F452-F477.

https://academic.oup.com/ej/article-abstract/120/548/F452/5089463

Comisión Europea. (2020). Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027). Área de Educación Europea.

https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics/digital-education/action-plan

Comisión Europea. (2021). Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0778

Comisión Europea. (2021). La Década Digital de Europa.

https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/europes-digital-decade

Choudhary, H., & Bansal, N. (2022). *"Barriers Affecting the Effectiveness of Digital Literacy Training Programs (DLTPs) for Marginalised Populations: A Systematic Literature Review."* Journal of Technical Education and Training, 14(1), 110-127.

https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/10586

Eurostat (2023). *Education and training outcomes*.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_10/default/table?lang=en&category=t_educ.t_educ_outc

Eurostat (2023). *Total unemployment – LFS series*.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgan__custom_10464511/default/table?lang=en

Instituto Nacional de Estadística (2023). Encuesta de Condiciones de Vida.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=resultados&idp=1254735976608

Instituto Nacional de Estadística. (2023). Encuesta de Población Activa: Resultados del cuarto trimestre de 2023.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Estadística. (2022). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176741&menu=ultiDatos&idp=1254735976608

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2019). Estrategia nacional de prevención y lucha contra la pobreza y la exclusión social 2019-2023.

https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/noticias/1553262965_estrategia_prev_y_lucha_pobreza_2019-23.pdf

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. (s.f.). España Digital.

https://espanadigital.gob.es/

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Boletín Oficial del Estado, 292, 150590-1506871.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20185

Moriano, J. A., Palací, F. J., & Morales, J. F. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora. Revista de Psicología Social, 21(1), 51-64.

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347406775322223

Naciones Unidas. (s. f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible.

https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research (1979). *Informe Belmont: Principios éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación*.

https://www.hhs.gov/sites/default/files/informe-belmont-spanish.pdf

Nieto Flores, M. D. P. (2018). El papel de la Inteligencia Emocional en la Búsqueda de Empleo.

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES_81b14b6f84c109e42279998ada6dea56

Osman, A., Speer, J. D., Weaver, A. (2022). *Connections, Referrals, and Hiring Outcomes: Evidence from an Egyptian Establishment Survey.* Journal of Economic Behavior & Organization, 204(C), 342-355.

https://econpapers.repec.org/article/eeejeborg/v_3a204_3ay_3a2022_3ai_3ac_3ap_3a342-355.htm

Rebollo-Sanz, Y. F., & Pérez, J. I. G. (2021). Evaluación de impacto de políticas activas de empleo para colectivos de difícil inserción laboral. Cuadernos económicos de ICE, (102).

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8183729

Rotter, J. B. (1975). *Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement*. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43, 56–67.

https://psycnet.apa.org/record/1975-11748-001

Servicio Público de Empleo Estatal (2021). Acreditación de búsqueda activa de empleo. Recurso digital

https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-restaciones/busqueda-activa-empleo.html

Solberg, V. Scott & Good, Glenn & Nord, Dennis & Holm, Cheryl & Hohner, Robin & Zima, Nicole & Heffernan, Mary & Malen, Ann. (1994). *Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale*. Journal of Career Assessment, 2(2), 111-123.

https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/106907279400200202

Todeschini, F., Alegre, M.A., Moreno. (2016). *Avaluació del programa Mobilitza´t de Barcelona Activa*. Institut Català d´Avaluació de Politiques Públiques (IVÀLUA).

https://www.researchgate.net/publication/325287253_Avaluacio_del_programa_Mobilitza't_de_Barcelona_Activa

Zhao, H. (2011). La Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información y la brecha de la banda ancha: obstáculos y soluciones. Crónica ONU.

https://www.un.org/es/chronicle/article/la-cumbre-mundial-sobre-la-sociedad-de-la-informacion-yla-brecha-de-la-banda-ancha-obstaculos-y

Apéndice

Gestión económica y normativa

1. Introducción

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), la Secretaría General de Inclusión (SGI) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) participó de forma relevante en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo».

Entre las reformas e inversiones propuestas en este Componente 23 se incluye la inversión 7 «Fomento del Crecimiento Inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión sociolaboral al Ingreso Mínimo Vital», que promueve la implantación de un nuevo modelo de inclusión a partir del Ingreso Mínimo Vital (IMV), que reduzca la desigualdad de la renta y las tasas de pobreza. Para lograr este objetivo, se planteó, entre otros, el desarrollo de proyectos piloto para la puesta en marcha de itinerarios de inclusión social con las comunidades y ciudades autónomas, entidades locales y entidades del Tercer Sector de Acción Social, así como con los distintos agentes sociales.

El Real Decreto 938/2021, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el ámbito de la inclusión social, por un importe de 109.787.404 euros, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia[11] contribuyó al cumplimiento del hito crítico (recogido en la Decisión de Ejecución del Consejo) número 350 para el primer trimestre de 2022 «Mejorar la tasa de acceso del Ingreso Mínimo Vital, e incrementar la efectividad del IMV a través de políticas de inclusión, que, de acuerdo con su descripción, se traducirá en apoyar la inclusión socioeconómica de los beneficiarios de la IMV a través de itinerarios: ocho convenios de colaboración firmados con administraciones públicas subnacionales, interlocutores sociales y entidades del Tercer Sector de Acción Social para realizar los itinerarios. Estos acuerdos de asociación tienen como objetivos: i) mejorar la tasa de acceso del IMV; ii) incrementar la efectividad de la IMV a través de políticas de inclusión». Asimismo, contribuyó al cumplimiento del indicador de seguimiento número 351 en el primer trimestre de 2023 «al menos 10 convenios de colaboración adicionales firmados con administraciones públicas subnacionales, interlocutores sociales y entidades del Tercer Sector de Acción Social para llevar a cabo los proyectos piloto de apoyo

[11] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-17464

a la inclusión socioeconómica de los beneficiarios de la IMV a través de itinerarios», vinculado al documento *Operational Arrangements.*[12]

Asimismo, tras la ejecución y evaluación de cada uno de los proyectos piloto subvencionados, se llevaría a cabo una evaluación para valorar la cobertura, la efectividad y el éxito de los regímenes de renta mínima. La publicación de esta evaluación, que incluye recomendaciones específicas para mejorar la tasa de acceso a la prestación y mejorar la eficacia de las políticas de inclusión social, contribuye al cumplimiento del hito 351 del PRTR previsto para el primer trimestre de 2024.

De acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto 938/2021, de 26 de octubre, la concesión de las subvenciones se realizó mediante resolución acompañada de un convenio de la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones como órgano competente para su concesión, sin perjuicio de las delegaciones de competencias existentes en la materia, previa solicitud por parte de las entidades beneficiarias.

Con fecha **13 de diciembre de 2021**, se notificó a la Ciudad Autónoma de Ceuta la Resolución de la SGOPIPS por la que se concedió una subvención por importe de 2.127.057 euros a la Ciudad Autónoma de Ceuta y, con fecha **28 de diciembre de 2021** , se suscribió Convenio entre la Administración General del Estado, a través de la SGOPIS y la Ciudad Autónoma de Ceuta para la realización de un proyecto para la inclusión social en el marco del PRTR, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con fecha 31 de enero de 2022 (BOE núm.26)[13].

2. Marco temporal de la intervención

El apartado 1 del artículo 16 del Real Decreto 938/2021, de 26 de octubre establecía que el plazo de ejecución de los proyectos piloto de itinerarios de inclusión social objeto de las subvenciones no debería exceder la fecha límite del 30 de junio de 2023, mientras que la evaluación de los mismos, objeto de la subvención, no se extendería del plazo del 31 de marzo de 2024, con la finalidad de cumplir con los hitos marcados por el PRTR en materia de política de inclusión.

No obstante, se amplió el plazo máximo de los proyectos piloto de itinerarios de inclusión social objeto de las subvenciones hasta el **31 de octubre de 2023,** manteniéndose el plazo de **31 de marzo de 2024** para su evaluación.

Con fecha 27 de julio de 2022 la Ciudad Autónoma de Ceuta solicitó ampliación del plazo de ejecución hasta el **31 de octubre de 2023**, autorizándose mediante resolución de la SGOPIPS de fecha 24 de agosto de 2022.

[12] Decisión de la Comisión Europea que aprueba el documento Disposiciones Operativas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/hacienda/Documents/2021/101121-CountersignedESFirstCopy.pdf

[13] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-1530

Dentro de este marco temporal genérico, la ejecución comenzó el **2 de enero de 2023**, con la incorporación de participantes al proyecto, fase que finalizó el **31 de octubre de 2023**, y posteriormente desarrollándose solo tareas de difusión y evaluación del proyecto hasta el **31 de marzo de 2024**.

3. Agentes relevantes

Entre los agentes relevantes para la implementación del proyecto se pueden citar:

- **Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta**, entidad beneficiaria y responsable de la implementación.
- El **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** (MISSM) como financiador del proyecto, y como principal responsable del proceso de evaluación mediante Ensayo controlado aleatorizado (RCT por sus siglas en inglés). Para ello, la **Secretaría General de Inclusión** (SGI) asumió los siguientes compromisos:
    a) Proporcionar a la entidad beneficiaria apoyo para el diseño de las actuaciones a realizar para la ejecución y seguimiento del objeto de la subvención, así como para el perfilado de las potenciales participantes del proyecto piloto.
    b) Diseñar la metodología RCT del proyecto piloto en coordinación con la entidad beneficiaria.
    c) Evaluar el proyecto piloto en coordinación con la entidad beneficiaria.
- La empresa pública **TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A., S.M.E., M.P.** (TRAGSATEC) mediante encargo para la ejecución del servicio: apoyo técnico para el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral para las personas perceptoras del IMV.
- **CEMFI y J-PAL Europa,** como instituciones científicas y académicas que apoyaron al MISSM en el diseño y evaluación RCT del proyecto.

Equilibrio de la muestra

La **tabla 13** reporta los contrastes de equilibrio entre el grupo de control y el grupo de tratamiento. Todos los datos reflejados en esta tabla se refieren a la encuesta realizada antes de la intervención. Se reporta el valor medio de cada variable para ambos grupos, así como el número de observaciones en cada grupo y el p-valor resultante de un contraste de diferencia de medias (utilizando el estadístico *t* de Student, que no se reporta por razones de espacio) y que incluye los estratos de aleatorización como controles adicionales. Cuanto menor es el p-valor, con mayor confianza se puede rechazar la hipótesis de que la media de la variable en ambos grupos es igual.

Tabla 13: Equilibrio entre grupos experimentales en el punto de partida

	Medias			Observaciones				
Variable	**GC**	**GT1**	**GT2**	**Total**	**GC**	**GT1**	**GT2**	**F- test**
Variables sociodemográficas (preintervención)								
Género (hombre)	0,32	0,33	0,34	558	204	186	168	0,10
	(0,47)	(0,47)	(0,47)					[0,91]
Situación laboral (con empleo)	0,04	0,05	0,05	713	239	243	231	0,18
	(0,20)	(0,23)	(0,21)					[0,84]
Situación educativa (cursando estudios)	0,21	0,17	0,20	704	238	237	229	0,83
	(0,41)	(0,38)	(0,40)					[0,44]
Edad	42,61	43,41	43,71	712	238	243	231	0,64
	(10,88)	(10,73)	(11,32)					[0,53]
Indicadores de resultados (preintervención)								
Capacidad de búsqueda de empleo	0,01	0,01	-0,03	713	239	243	231	0,14
	(1,04)	(0,95)	(1,01)					[0,87]
Disposición para buscar empleo	0,07	0,02	-0,09	713	239	243	231	1,51
	(1,10)	(0,94)	(0,94)					[0,22]
Disponibilidad de herramientas digitales para búsqueda de empleo	0,13	-0,02	-0,11	713	239	243	231	3,55**
	(1,03)	(0,98)	(0,97)					[0,03]
Uso de herramientas digitales para búsqueda de empleo	0,11	-0,021	-0,10	713	239	243	231	2,68*
	(1,09)	(0,93)	(0,99)					[0,07]
Identidad digital	0.04	0.04	-0.08	713	239	243	231	1,21
	(1.00)	(1.03)	(0.96)					[0,30]
Índice empleabilidad percibida	0,02	0,09	-0,11	713	239	243	231	2,38*
	(1,02)	(0,96)	(1,01)					[0,09]
Índice de satisfacción con la vida	0,14	-0,05	-0,10	713	239	243	231	3,71**
	(0,98)	(1,02)	(1,00)					[0,02]