

# Informe de seguimiento 2019



PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

# Índice

| APARTADO  | PÁGINA |
|---|--------|
| 1) Introducción. Contexto   | 3      |
| 2) Elementos fundamentales del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020             | 6      |
| 3) Metodología de seguimiento utilizada   | 14     |
| 4) Visión global de la ejecución presupuestaria y del impacto alcanzado en 2019 | 18     |
| 5) Visión detallada de las acciones desarrolladas en 2019                       | 26     |
| 6) Perspectiva de género y de edad  | 114    |
| 7) Evolución de los indicadores generales de contexto del Plan                  | 117    |
| 8) Conclusiones y valoración global   | 120    |





## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

# 1- Introducción. Contexto

# Introducción

En la actual situación socioeconómica, y tras varios años de crisis financiera, industrial y de empleo, los indicadores macroeconómicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi muestran una fase de recuperación, todavía incipiente, que es necesario consolidar, con el fin de que llegue a la totalidad de la sociedad vasca.

En este sentido, resulta preciso abordar, entre otros, problemas estructurales como el desempleo juvenil y el de la población de más edad, colectivos que corren un grave riesgo, si no se actúa con decisión y acierto, de cronificar esta situación en el tiempo.

Por otro lado, nuestra sociedad se encuentra inmersa en un entorno sociolaboral y económico complejo y cambiante, resultando crucial su conocimiento y análisis en detalle para orientar la toma de decisiones sobre las políticas públicas en el ámbito del empleo.

En este contexto inciden de forma determinante factores tales como las modificaciones de los sistemas económicos como consecuencia de los procesos de globalización; la incertidumbre en la evolución y tendencias de las economías; los cambios en los modelos de gestión empresarial; los procesos demográficos; el impacto de las tecnologías de la electrónica, la información y la comunicación; el crecimiento de la sociedad del conocimiento; los cambios en los procesos de trabajo y en el contenido de los empleos, así como la necesidad de nuevas competencias técnicas y transversales, aspectos que, por su profundo impacto, deben ser abordados tras una reflexión multidisciplinar exhaustiva compartida, a la vez que se asume la dificultad de establecer hipótesis prospectivas ante elementos que en muchos casos pueden tener un carácter fuertemente disruptivo.

Sin duda, como ya se ha constatado, el empleo continúa siendo una de las cuestiones que más preocupa a la ciudadanía por su generalizado impacto social, constituyendo en consecuencia una prioridad política de primer orden.

La política de empleo requiere de un liderazgo social que compete a las instituciones y adquiere gran relevancia, por resultar crucial como parte de la estrategia de competitividad de nuestro país y por ser sus instrumentos esenciales para alcanzar un crecimiento económico sostenible y conseguir la estabilidad y cohesión sociales. Este enfoque económico y social requiere de una formulación en términos de estrategia que sirva de referencia para el conjunto de la sociedad, que propicie el marco más adecuado para el desarrollo del sistema productivo y que permita el encuentro de los distintos agentes sociales y económicos en torno a objetivos y directrices comunes de acción política, social, laboral, educativa y empresarial.

Con este objetivo, en el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi se acordó en 2015 la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva estrategia, una vez finalizada la vigencia de la anterior y culminado el proceso de transferencia de las políticas activas de empleo. Como consecuencia de dicho acuerdo, en el primer semestre de 2016 se desarrolló un ambicioso proceso de trabajo, de carácter ampliamente participativo, que llevó a la definición de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 (en adelante, EVE 2020) como fruto de un amplio consenso acerca de los retos y los factores críticos sobre los que se ha de incidir; las fortalezas y oportunidades sobre los que crear más y mejor empleo; y las debilidades y amenazas frente a las que hay que actuar, todo ello en un horizonte de 2020.



El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 concreta en un plano operativo las directrices definidas en la EVE 2020, al objeto de que sirvan como instrumento de trabajo de los diferentes departamentos que dentro del Gobierno Vasco ejecutan servicios y programas vinculados a la promoción del empleo, manteniendo siempre una concepción amplia del empleo, que engloba también aspectos vinculados con las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica.

Es importante señalar también que este Plan de Empleo se integra como parte fundamental del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020, programa que también recoge en la dimensión de reactivación económica las líneas estratégicas básicas que el Gobierno Vasco va a desarrollar en materia de innovación, internacionalización, industrialización e inversión. Todo ello con 2 objetivos fundamentales vinculados al empleo: reducir el desempleo en Euskadi por debajo del 10% en 2020 y ofrecer una oportunidad de empleo a 20.000 jóvenes en el período 2017-2020.

Este nuevo Plan se ha concebido, por tanto, como un documento eminentemente ejecutivo, que concreta la formulación estratégica que se desarrolló en la elaboración de la EVE 2020. Al igual que la Estrategia, se ha desarrollado para su elaboración un proceso participativo, que ha contado con las aportaciones de los agentes sociales, de otras instituciones (Diputaciones Forales y Ayuntamientos) y de otros agentes específicamente vinculados al mundo del empleo.

El 28 de noviembre de 2017 se aprobó por Consejo de Gobierno el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020. En un plano operativo, y en cuanto al despliegue y seguimiento del Plan, éste se concreta a través de Planes de Acción Operativos Anuales para los años 2018, 2019 y 2020, con objetivos específicos y presupuestos concretos que se reflejan en los Presupuestos de la CAE, manteniendo los ámbitos operativos y las líneas de actuación definidas en la estructura del Plan. El año 2017 no ha contado con un Plan Operativo Anual específico





PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

## 2- Elementos fundamentales del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

# Objetivos estratégicos

En coherencia con el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2020, con la Estrategia Vasca de Empleo 2020 y con otros aspectos programáticos y diagnósticos recogidos en este documento, **el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 plantea los siguientes objetivos:**

Impulsar el empleo de calidad, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las y los jóvenes vascos.

Fomentar la inserción laboral a través de Planes Locales y Comarcales de Empleo.

Promover la formación para el empleo, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas, desde la concepción de que en la Economía del Conocimiento la capacitación es la mejor garantía de empleo.

Facilitar de manera integral el emprendimiento, poniendo en valor su importancia estratégica para nuestra sociedad.

Aprovechar la capacidad de generación de empleo derivada del desarrollo turístico sostenible, la consolidación del comercio local y la modernización del sector primario, así como del desarrollo de la economía social y del sector público.

Consignar la activación de programas “Renove” vinculados a la rehabilitación de vivienda y equipamientos públicos, desde la constatación de su realidad como actividades intensivas en la creación de empleo.

Seguir profundizando en un sistema educativo más conectado con la empresa, tanto en términos de adquisición de competencias como de facilidad para realizar el tránsito de la etapa educativa a la profesional.

Velar y generar las disposiciones y condiciones necesarias para mejorar la calidad del empleo, en términos de estabilidad, seguridad y de oportunidades de desarrollo de carreras profesionales motivadoras y satisfactorias para las y los trabajadores vascos, así como para facilitar la posibilidad de la participación de las y los trabajadores en la gestión, en los beneficios o en la propiedad

Mejorar la aportación de valor de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como principal instrumento operativo de la política vasca de empleo, de forma que ofrezca servicios más integrados a personas y empresas, incidiendo de forma significativa en el concepto de “itinerario”.

De manera transversal, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 presta especial atención a la inclusión de medidas que refuercen la plena incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres en la actividad económica y laboral.



Respecto al anterior Plan de Empleo 2014-2016, la principal novedad es la incorporación de objetivos vinculados a la mejora de la calidad del empleo y a la mejora del Sistema Vasco de Empleo, que complementan los objetivos que se mantienen en relación a la creación de empleo (“más empleo”).

Estos nuevos objetivos responden al nuevo contexto en el que se encuentra el mercado de trabajo vasco, con unas perspectivas favorables en cuanto a la creación de empleo, pero con un doble riesgo:

- Que esta creación de empleo no se traduzca a su vez en la recuperación de la calidad en el empleo, sobre todo en términos de tasas de temporalidad y parcialidad no deseada.
- Que esta creación de empleo no suponga oportunidades reales para aquellas personas que actualmente presentan una menor empleabilidad, fundamentalmente derivada de una insuficiencia u obsolescencia de sus cualificaciones, sin desdeñar la problemática de la sobrecualificación en su formación. Para conseguir que estas oportunidades lleguen efectivamente a estos colectivos es necesario, por una parte, incidir en una oferta de incentivos que les sitúen en condiciones más favorables respecto al conjunto de la población desempleada y, por otra, que el Sistema Vasco de Empleo sea capaz de ofrecerles servicios de valor, que respondan a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, y que se ofrezcan desde una lógica de intervención personalizada y de concepto de itinerario de inserción laboral.



# Cuantificación de los objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos antes señalados se concretan en lo cuantitativo en **3 grandes objetivos a alcanzar para el periodo 2017-2020**:

Reducir de forma sostenida la actual tasa de desempleo, hasta situarse por debajo del 10% en el último trimestre de 2020

Incentivar 58.000 empleos (\*) a lo largo del periodo 2017-2020 a través de la creación de nuevas empresas, la puesta en marcha de incentivos a la contratación dirigidos a las personas con menores oportunidades de empleo, y el fomento público de la rehabilitación como sector intensivo en generación de empleo

Ofrecer una oportunidad laboral 20.000 jóvenes a lo largo del periodo 2017-2020

\* Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.



# Líneas de actuación

Los 9 ámbitos operativos se despliegan en 35 líneas de actuación, cuyo esquema se presenta a continuación, y cuyos objetivos, iniciativas prioritarias e indicadores de seguimiento y evaluación se detallan en el apartado 7. La perspectiva de género queda reflejada a través de la incorporación de una línea transversal de actuación específica.

| ÁMBITOS OPERATIVOS                                  | LÍNEAS DE ACTUACIÓN   |
|---|---|
| <b>1. PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL</b> | 1.1- Apoyo financiero a PYMES y atención a PYMES en dificultades        |
|   | 1.2- Apoyo al empleo en el comercio local                               |
|   | 1.3- Apoyo al empleo en el medio rural y litoral                        |
|   | 1.4- Apoyo al empleo en la economía social                              |
|   | 1.5- Apoyo al empleo en el sector turístico                             |
|   | 1.6- Apoyo específico al empleo en comarcas y municipios desfavorecidos |
| <b>2. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO</b>                | 2.1- Apoyo al emprendimiento innovador y al intraemprendimiento         |
|   | 2.2- Apoyo al autoempleo y al microemprendimiento                       |
| <b>3. FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL</b>                | 3.1- Transición educativo-laboral                                       |
|   | 3.2- Programa Lehen Aukera  |
|   | 3.3- Apoyo al emprendimiento juvenil                                    |
|   | 3.4- Planes locales de empleo para jóvenes                              |
|   | 3.5- Programas de relevo/renovación                                     |
|   | 3.6- Apoyo al retorno juvenil   |
|   | 3.7- Talento joven  |
|   | 3.8- Formación dual   |
|   | 3.9- Formación juvenil para el empleo                                   |



| ÁMBITOS OPERATIVOS                           | LÍNEAS DE ACTUACIÓN   |
|--|---|
| <b>4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>           | 4.1- Formación de personas desempleadas   |
|  | 4.2- Formación con compromiso contratación  |
|  | 4.3- Formación para personas ocupadas   |
| <b>5. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL</b>  | 5.1- Planes locales y comarcales de empleo  |
|  | 5.2- Incentivos a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad                        |
|  | 5.3- Capacitación e inserción de personas en riesgo de exclusión  |
|  | 5.4- Ayudas a la conciliación familiar y laboral  |
| <b>6. PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN</b>    | 6.1- RENOVE Vivienda  |
|  | 6.2- RENOVE Infraestructuras  |
| <b>7. EMPLEO PÚBLICO</b>                     | 7.1- Renovación de las administraciones públicas  |
| <b>8. MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO</b>    | 8.1- Fomento y participación en el Diálogo Social   |
|  | 8.2- Fomento de la Responsabilidad Social y Empresarial y de la participación de las y los trabajadores en la empresa |
|  | 8.3- Apuesta por la economía social   |
|  | 8.4- Empleo de calidad, empleo seguro   |
| <b>9. MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO</b> | 9.1- Reforma y modernización de Lanbide   |
|  | 9.2- Mejora de la labor de observación y prospectiva en materia de empleo   |
|  | 9.3- Profundización en la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo                                |
| <b>TRANSVERSAL</b>                           | Mejora de la empleabilidad de las mujeres   |

Nota: Inicialmente el Ámbito Operativo 6. Programas Renove Rehabilitación se desplegaba en 3 líneas de actuación (6.1- Renove Vivienda; 6.2- Renove Centros Educativos; y 6.3- Renove Salud). En 2018 se determina mantener la línea "6.1 Renove Vivienda" y agrupar el resto en una única línea "6.2- Renove Infraestructuras", dando cabida de este modo a los proyectos de rehabilitación que se estén llevando a cabo en los diferentes ámbitos o infraestructuras (centros educativos, centros de salud, polígonos industriales y parques empresariales,...).



# Recursos económicos

La estimación de la **dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020** asciende a **1.175 millones de euros para el periodo 2017-2020**, con la siguiente distribución por ámbitos operativos (\*):

|                    |   |        |
|--------------------|---|--------|
| Ámbito operativo 1 | PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL | 63 M€  |
| Ámbito operativo 2 | FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO                | 86 M€  |
| Ámbito operativo 3 | FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL                | 99 M€  |
| Ámbito operativo 4 | FORMACIÓN PARA EL EMPLEO                  | 282 M€ |
| Ámbito operativo 5 | INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL         | 298 M€ |
| Ámbito operativo 6 | PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN           | 347 M€ |

(\*) Los ámbitos operativos 7 (Empleo público), 8 (Mejora de la calidad del empleo) y 9 (Mejora del Sistema Vasco de Empleo) no se consideraran a efectos presupuestarios, ya que se corresponden en gran medida con presupuesto de capítulo 1, capítulo que no está contemplado en el resto de los ámbitos operativos.

La estimación de la dotación presupuestaria para 2017 es de 288 millones de euros, de acuerdo a las partidas presupuestarias efectivamente recogidas en el Programa 210 (Plan de Empleo) en los Presupuestos Generales de la CAE 2017, en el cual puede consultarse el detalle de las mismas (debe tenerse en cuenta que esta cifra no incluye la variación presupuestaria de 1,2 M€ adicionales para el año 2017, procedente de la enmienda aprobada en el debate presupuestario de junio de 2017, por seguir una coherencia con las cifras previstas en el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020).

En cuanto a las previsiones presupuestarias para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, se estima un crecimiento medio anual del 1,2%, siempre sujeto a la aprobación presupuestaria de cada ejercicio. Respecto a los recursos privados movilizados, la cuantificación de los mismos se incluirá como parte de las dinámicas de seguimiento y evaluación del Plan (ver el apartado de Modelo de Gobernanza del Plan - Rendición de cuentas).



# Resultados de impacto

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 prevé por el impacto relevante en el mercado de trabajo vasco en términos de:

- Generación de empleo.
- Mantenimiento del empleo existente, especialmente en el caso de sectores y empresas en dificultades.
- Aumento de la empleabilidad.
- Mejora de la calidad en el empleo.
- Mejora del Sistema Vasco de Empleo, y en concreto de los servicios ofrecidos desde Lanbide.

A continuación se muestran los principales impactos cuantitativos que el Plan prevé generar en el periodo 2017-2020.

**58.000** empleos incentivados (\*)

**6.000** nuevas empresas apoyadas

**20.000** jóvenes con una oportunidad laboral

**12.000** empleos generados por creación de nuevas empresas.

**15.000** empleos vinculados al apoyo público a la rehabilitación de viviendas y equipamientos públicos.

**18.000** personas contratadas a través de incentivos a la contratación.

**13.000** plazas incluidas en Ofertas Públicas de Empleo (turno libre).

**5.000** nuevas microempresas y autónomos.

**1.000** nuevas empresas innovadoras.

**3.000** personas jóvenes contratadas por empresas en empleos relacionados con su titulación, para una primera oportunidad laboral (Lehen Aukera).

**5.000** jóvenes con una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral.

**3.500** nuevas y nuevos emprendedores jóvenes.

**2.500** personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo.

**3.200** jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca.

**400** personas jóvenes beneficiarias de los contratos de relevo en el sector privado.

Apoyo al retorno juvenil de **200** jóvenes con experiencia y formación en el exterior.

**1.800** personas jóvenes beneficiarias de becas para la adquisición de experiencia práctica empresarial.

**400** personas jóvenes beneficiarias de programas de apoyo a la incorporación y desarrollo profesional en ámbitos específicos de oportunidad.

\* Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.





## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

## 3- Metodología de seguimiento utilizada

## Metodología utilizada

El seguimiento y control de los trabajos desarrollados se ha realizado mediante peticiones de información directa y reuniones con las **Direcciones, Departamentos y/o Entidades del Gobierno Vasco** responsables de la puesta en marcha de las iniciativas. El objetivo de estas peticiones de información ha sido contrastar el **grado de desarrollo de la líneas de actuación previstas**, identificando las principales actuaciones llevadas a cabo, los resultados de impacto y la ejecución presupuestaria.

Como se ha mencionado anteriormente, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se despliega en Planes de Acción Operativos Anuales para los años 2018, 2019 y 2020, no contando con un Plan Operativo Anual para el año 2017. Esto supuso que durante 2017 las líneas de actuación no tuvieron objetivos cuantitativos específicos, motivo por el cual el seguimiento se realizó en términos de contribución a la consecución de los objetivos globales previstos para la totalidad del periodo 2017-2020. El Plan Operativo Anual 2018 fue el primer plan operativo como tal, contando con objetivos específicos anuales sobre los cuales se realizó un seguimiento y evaluación. **El Plan Operativo Anual 2019 ha sido el segundo plan operativo y ha contado con sus correspondiente objetivos anuales sobre los cuales se ha llevado a cabo un seguimiento y evaluación.**

**Con el fin de disponer de una visión global del grado de avance del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, se incluye asimismo una cuantificación acumulada de la ejecución presupuestaria y de los principales resultados alcanzados en 2017, 2018 y 2019. Esta información se acompaña de una estimación de los resultados para 2020, con el fin de disponer de una previsión del cumplimiento de los objetivos globales**

De manera adicional, se ha realizado un ejercicio de análisis del grado de desarrollo de las líneas de actuación desde la perspectiva de género y desde la perspectiva de edad, cuyo resultados se incluyen en el apartado 6. Perspectiva de Género y de Edad.

En la siguiente página se identifican las Direcciones, Departamentos y/o Áreas de Gobierno Vasco responsables de las acciones previstas en las líneas de actuación del Plan.



# Departamentos y Direcciones responsables de cada línea de actuación

| LÍNEAS DE ACTUACIÓN   | DEPARTAMENTO RESPONSABLE                       | DIRECCIÓN RESPONSABLE   |
|---|--|---|
| 1.1- Apoyo financiero a PYMES y atención a PYMES en dificultades        | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Desarrollo Industrial   |
|   | Hacienda y Economía                            | Política Financiera y Recursos Institucionales                      |
| 1.2- Apoyo al empleo en el comercio local                               | Turismo, Comercio y Consumo                    | Comercio  |
| 1.3- Apoyo al empleo en el medio rural y litoral                        | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas                     |
| 1.4- Apoyo al empleo en la economía social                              | Trabajo y Justicia                             | Economía Social   |
| 1.5- Apoyo al empleo en el sector turístico                             | Turismo, Comercio y Consumo                    | Turismo   |
| 1.6- Apoyo específico al empleo en comarcas y municipios desfavorecidos | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Desarrollo Industrial   |
| 2.1- Apoyo al emprendimiento innovador y al intraemprendimiento         | Desarrollo Económico e Infraestructuras - SPRI | Desarrollo Industrial   |
|   |  | Emprendimiento, Innovación y Sociedad de la Información - SPRI      |
| 2.2- Apoyo al autoempleo y al microemprendimiento                       | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.1- Transición educativo-laboral                                       | Educación                                      | Formación Profesional   |
|   |  | Universidades   |
| 3.2- Programa Lehen Aukera  | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.3- Apoyo al emprendimiento juvenil                                    | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.4- Planes locales de empleo para jóvenes                              | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.5- Programas de relevo/renovación                                     | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Empleo  |
| 3.6- Apoyo al retorno juvenil   | Empleo y Políticas Sociales                    | Juventud  |
| 3.7- Talento joven  | Desarrollo Económico e Infraestructuras        | Internacionalización  |
|   | Otros Departamentos                            | Otras Direcciones relacionadas con las iniciativas de talento joven |
| 3.8- Formación dual   | Educación                                      | Formación Profesional   |
|   |  | Universidades   |
| 3.9- Formación juvenil para el empleo                                   | Empleo y Políticas Sociales                    | Lanbide - Formación   |



| LÍNEAS DE ACTUACIÓN   | DEPARTAMENTO RESPONSABLE                             | DIRECCIÓN RESPONSABLE   |
|---|--|---|
| 4.1- Formación de personas desempleadas   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Formación   |
| 4.2- Formación con compromiso contratación  | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Formación   |
| 4.3- Formación para personas ocupadas   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Formación   |
| 5.1- Planes locales y comarcales de empleo  | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Empleo  |
| 5.2- Incentivos a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad                        | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Empleo  |
| 5.3- Capacitación e inserción de personas en riesgo de exclusión  | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide - Empleo  |
| 5.4- Ayudas a la conciliación familiar y laboral  | Empleo y Políticas Sociales                          | Familia   |
|   |  | Lanbide - Empleo  |
| 6.1- RENOVE Vivienda  | Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda | Vivienda  |
| 6.2- RENOVE Infraestructuras  | Educación  | Recursos Materiales e Infraestructuras                                    |
|   | Salud  | Osakidetza  |
|   | Desarrollo Económico e Infraestructuras              | Desarrollo Industrial   |
| 7.1- Renovación de las administraciones públicas  | Gobernanza Pública y Autogobierno                    | Función Pública   |
|   | Otros Departamentos                                  | Otras Direcciones con capacidad para gestionar Ofertas Públicas de Empleo |
| 8.1- Fomento y participación en el Diálogo Social   | Trabajo y Justicia                                   | Trabajo y Seguridad Social  |
| 8.2- Fomento de la Responsabilidad Social y Empresarial y de la participación de las y los trabajadores en la empresa | Trabajo y Justicia                                   | Economía Social   |
| 8.3- Apuesta por la economía social   | Trabajo y Justicia                                   | Economía Social   |
| 8.4- Empleo de calidad, empleo seguro   | Trabajo y Justicia - Osalan                          | Trabajo y Seguridad Social - Osalan                                       |
| 9.1- Reforma y modernización de Lanbide   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide   |
| 9.2- Mejora de la labor de observación y prospectiva en materia de empleo   | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide   |
|   | Otros Departamentos                                  | Otras Direcciones   |
| 9.3- Profundización en la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo                                | Empleo y Políticas Sociales                          | Lanbide   |
|   | Otros Departamentos                                  | Otras Direcciones   |

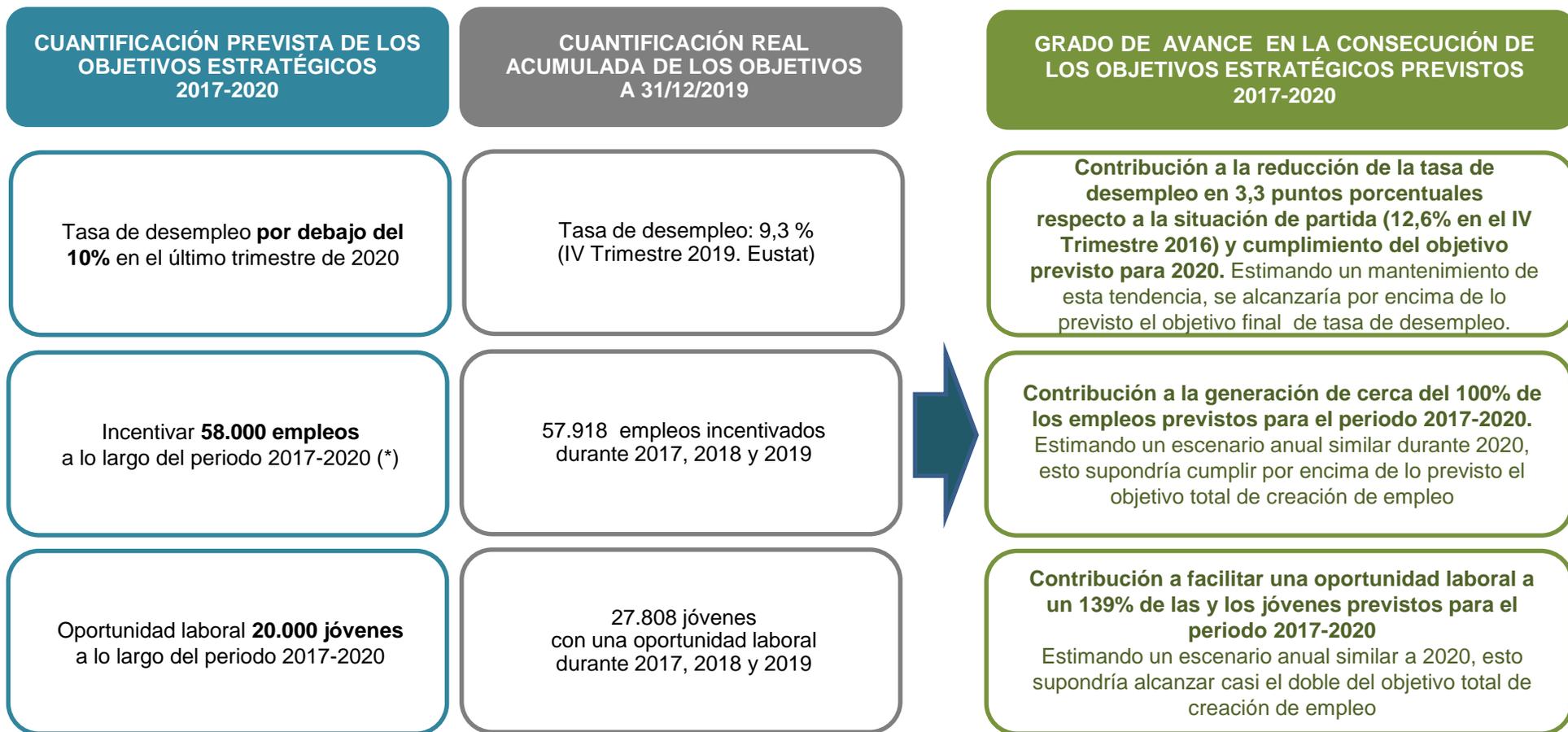




PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

## 4- Visión global de la ejecución presupuestaria y del impacto alcanzado en 2019

# Grado de avance en la consecución de los objetivos estratégicos



\* Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.



## Resultados generales de impacto en 2019

El grado de desarrollo de las diferentes líneas de actuación previstas en el Plan durante 2019 ha **contribuido a la incentivación de 23.775 empleos y a la creación de 2.086 empresas.**

**Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 y 2018 (34.143 empleos incentivados y 3.527 empresas creadas), suponen una contribución a la incentivación de cerca del 100% (57.918) de los empleos previstos y al apoyo a la creación del 94% (5.613) de las nuevas empresas previstas para la totalidad del periodo 2017-2020.** Realizando una estimación de los resultados previstos para 2020, se prevé un cumplimiento de los objetivos superior al 100%, tanto en relación al empleo incentivado como a las nuevas empresas creadas.

El cumplimiento de los objetivos se plantea en términos de grado de avance o contribución a la totalidad de los resultados previstos para el periodo 2017-2020, ya que el Plan de Empleo 2017-2020 realizó una previsión del impacto total para los 4 años de su vigencia temporal.



| RESULTADOS DE IMPACTO PREVISTOS 2017-2020 | Indicadores de impacto   | Impacto previsto 2017-2020 | Resultados 2017 | Resultados 2018 | Resultados 2019 | Resultados acumulados 2017-2019 | Grado de avance 2017-2019 en la consecución de los objetivos 2017-2020 | Resultados estimados 2020 | Resultados acumulados estimados 2017-2020 | Grado de cumplimiento estimado 2017-2020 |
|---|--|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|--|---------------------------|---|--|
| <b>58.000 empleos incentivados (*)</b>    | Nº de empleos generados por la creación de nuevas empresas   | 12.000                     | 3.713           | 3.904           | 3.936           | 11.553                          | 96%  | 3.221                     | 14.774                                    | 123%                                     |
|   | Nº de empleos vinculados al apoyo público a la rehabilitación de vivienda y equipamientos públicos | 15.000                     | 3.214           | 3.754           | 6.251           | 13.219                          | 88%  | 3.451                     | 16.670                                    | 111%                                     |
|   | Nº de empleos generados a través de incentivos a la contratación                                   | 18.000                     | 4.651           | 6.324           | 7.106           | 18.081                          | 100%   | 7.448                     | 25.529                                    | 142%                                     |
|   | Nº de plazas incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo (turno libre)                             | 13.000                     | 4.221           | 4.362           | 6.482           | 15.065                          | 116%   | 3.800                     | 18.865                                    | 145%                                     |
|   | <b>Total de empleos incentivados</b>   | <b>58.000 (*)</b>          | <b>15.799</b>   | <b>18.344</b>   | <b>23.775</b>   | <b>57.918</b>                   | <b>100%</b>  | <b>17.920</b>             | <b>75.838</b>                             | <b>131%</b>                              |
| <b>6.000 nuevas empresas apoyadas</b>     | Nº de nuevas microempresas y personas autónomas  | 5.000                      | 1.278           | 1.658           | 1.797           | 4.733                           | 95%  | 1.615                     | 6.348                                     | 127%                                     |
|   | Nº de nuevas empresas innovadoras  | 1.000                      | 279             | 312             | 289             | 880                             | 88%  | 288                       | 1.168                                     | 117%                                     |
|   | <b>Total de nuevas empresas apoyadas</b>   | <b>6.000</b>               | <b>1.557</b>    | <b>1.970</b>    | <b>2.086</b>    | <b>5.613</b>                    | <b>94%</b>   | <b>1.903</b>              | <b>7.516</b>                              | <b>125%</b>                              |

(\*) Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza.



## Resultados de impacto en empleo joven en 2019

Desde el punto de vista del empleo joven, **10.693 personas jóvenes han tenido acceso a una oportunidad laboral durante 2019** través de diversos programas, que incluyen la contratación en empresas en empleos relacionados con su titulación, el emprendimiento joven, una primera experiencia de transición del mundo educativo al mundo laboral, becas para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional y la renovación de las plantillas a través de Ofertas Públicas de Empleo y de contratos de relevo.

**Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 y 2018 (17.115 personas jóvenes) suponen una contribución al cumplimiento del 139% (27.808 personas jóvenes) de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017-2020.** Realizando una estimación de los resultados previstos para 2020, se alcanzaría casi el doble del objetivo previsto para el periodo 2017-2020.



| IMPACTO EN EMPLEO JOVEN PREVISTO 2017-2020        | Indicadores de impacto  | Impacto previsto 2017-2020 | Resultados 2017 | Resultados 2018 | Resultados 2019 (*) | Resultados acumulados 2017-2019 | Grado de avance 2017-2019 en la consecución de los objetivos 2017-2020 | Resultados estimados 2020 | Resultados acumulados estimados 2017-2020 | Grado de cumplimiento estimado 2017-2020 |
|---|---|----------------------------|-----------------|-----------------|---------------------|---------------------------------|--|---------------------------|---|--|
| <b>20.000 jóvenes con una oportunidad laboral</b> | Nº de jóvenes contratados y contratadas a través del programa Lehen Aukera                    | 3.000                      | 498             | 309             | <b>616</b>          | <b>1.423</b>                    | 47%  | 600                       | 2.023                                     | 67%                                      |
|   | Nº de jóvenes participantes en el programa de transición educativo-laboral                    | 5.000                      | 2.166           | 4.938           | <b>3.576</b>        | <b>10.680</b>                   | 214%   | 4.033                     | 14.713                                    | 294%                                     |
|   | Nº de nuevos emprendedores y emprendedoras jóvenes  | 3.500                      | 847             | 1.050           | <b>1.515</b>        | <b>3.412</b>                    | 97%  | 1.110                     | 4.552                                     | 129%                                     |
|   | Nº de jóvenes contratados y contratadas en los Planes Locales y Comarcales de Empleo          | 2.500                      | 834             | 1.088           | <b>1.033</b>        | <b>2.955</b>                    | 118%   | 1.000                     | 3.955                                     | 158%                                     |
|   | Nº de plazas para personas jóvenes incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo                | 3.200                      | 1.868           | 2.045           | <b>3.133</b>        | <b>7.046</b>                    | 220%   | 1.800                     | 8.846                                     | 276%                                     |
|   | Nº de jóvenes beneficiarios y beneficiarias de los contratos de relevo                        | 400                        | 31              | 47              | <b>65</b>           | <b>143</b>                      | 36%  | 106                       | 249                                       | 62%                                      |
|   | Nº de jóvenes participantes en el programa de retorno juvenil                                 | 200                        | Inicio en 2018  | 6               | <b>12</b>           | <b>18</b>                       | 9%   | 50                        | 68  | 34%                                      |
|   | Nº de jóvenes participantes en las becas de formación y empleo                                | 1.800                      | 612             | 743             | <b>710</b>          | <b>2.065</b>                    | 115%   | 713                       | 2.778                                     | 154%                                     |
|   | Nº de jóvenes beneficiarios y beneficiarias de los programas de apoyo en sectores específicos | 400                        | Inicio en 2018  | 33              | <b>33</b>           | <b>66</b>                       | 17%  | 33                        | 99  | 25%                                      |
|   | <b>Total de jóvenes con una oportunidad laboral</b>   | <b>20.000</b>              | <b>6.856</b>    | <b>10.259</b>   | <b>10.693</b>       | <b>27.808</b>                   | <b>139%</b>  | <b>9.445</b>              | <b>37.253</b>                             | <b>186%</b>                              |



## Recursos económicos ejecutados en 2019

La ejecución presupuestaria del Plan de Empleo durante 2019 ha ascendido a **328 M€**, lo cual supone un **107% el presupuesto previsto para 2019**. **Considerando de manera acumulada los recursos económicos ejecutados durante 2017, 2018 y 2019 (902 M€), la ejecución presupuestaria supondría un 77% del presupuesto previsto para la totalidad del periodo 2017-2020**. Teniendo en cuenta los recursos económicos previstos para 2020 en el Plan Operativo Anual de Empleo (355 M€), la ejecución acumulada estimada del Plan de Empleo 2017-2020, alcanzaría y superaría los recursos económicos previstos para la totalidad del Plan.

**Todos los ámbitos operativos reflejan un grado de ejecución presupuestaria elevado en 2019.**



| ÁMBITOS OPERATIVOS                                  | Recursos económicos previstos 2017-2020 (M€) | Recursos económicos ejecutados 2017 (M€) | Recursos económicos ejecutados 2018 (M€) | Recursos económicos previstos 2019 (M€) | Recursos económicos ejecutados 2019 (M€) | Grado de ejecución 2019 sobre la previsión 2019 (%) | Recursos económicos acumulados ejecutados 2017-2019 | Recursos económicos previstos 2020 (M€) | Recursos económicos acumulados previstos 2017-2020 (M€) | Grado de ejecución acumulado estimado 2017-2020 sobre la previsión 2017-2020 (%) |
|---|--|--|--|---|--|---|---|---|---|--|
| <b>1. PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL</b> | 63 M€  | 14 M€                                    | 18 M€                                    | 25 M€                                   | <b>34 M€</b>                             | 137%  | <b>66 M€</b>  | 28 M€                                   | 94 M€   | 149%   |
| <b>2. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO</b>                | 86 M€  | 19 M€                                    | 19 M€                                    | 23 M€                                   | <b>18 M€</b>                             | 80%   | <b>56 M€</b>  | 23 M€                                   | 79 M€   | 91%  |
| <b>3. FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL</b>                | 99 M€  | 20 M€                                    | 42 M€                                    | 24 M€                                   | <b>28 M€</b>                             | 119%  | <b>90 M€</b>  | 24 M€                                   | 114 M€  | 114%   |
| <b>4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>                  | 282 M€                                       | 55 M€                                    | 65 M€                                    | 61 M€                                   | <b>65 M€</b>                             | 106%  | <b>185 M€</b>                                       | 79 M€                                   | 264 M€  | 94%  |
| <b>5. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL</b>         | 298 M€                                       | 78 M€                                    | 82 M€                                    | 96 M€                                   | <b>94 M€</b>                             | 98%   | <b>254 M€</b>                                       | 113 M€                                  | 367 M€  | 124%   |
| <b>6. PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN</b>           | 347 M€                                       | 83 M€                                    | 79 M€                                    | 78 M€                                   | <b>89 M€</b>                             | 115%  | <b>251 M€</b>                                       | 88 M€                                   | 339 M€  | 97%  |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1.175 M€ (*)</b>                          | <b>269 M€</b>                            | <b>305 M€</b>                            | <b>307 M€</b>                           | <b>328 M€ (**)</b>                       | <b>107%</b>   | <b>902 M€</b>                                       | <b>355 M€</b>                           | <b>1.257 M€</b>   | <b>107%</b>  |

(\*) La cifra de dotación presupuestaria prevista para 2017-2020 no incluye la variación presupuestaria de 1,2 M€ adicionales para el año 2017, procedente de la enmienda aprobada en el debate presupuestario de junio de 2017, por seguir una coherencia con las cifras previstas en el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020.

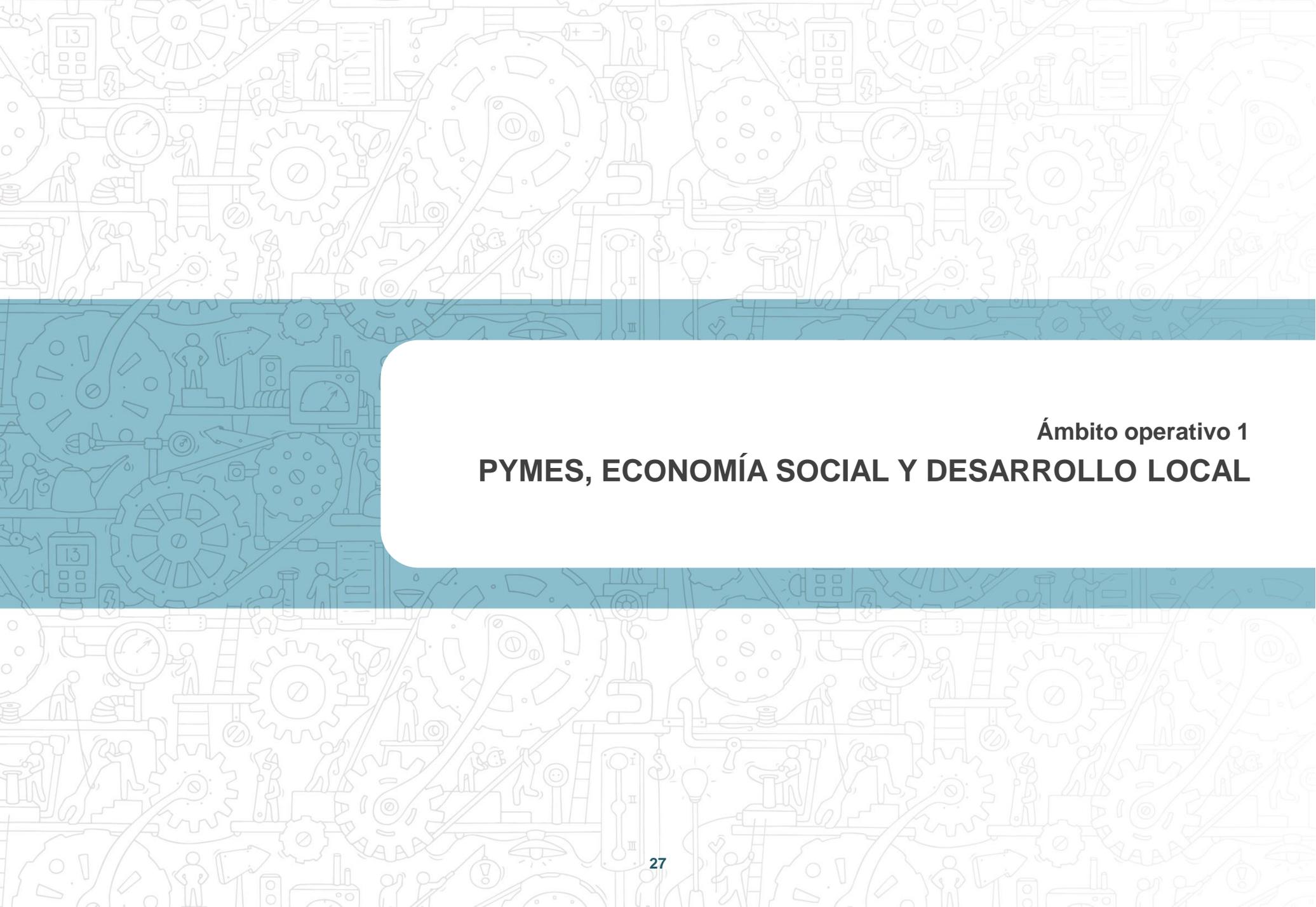
(\*\*) Cabe mencionar que la cifra de los recursos económicos ejecutados en 2019 (de 328 M€) incluye 15,9 M€ correspondientes a programas que no están registrados con el código del informe presupuestario "210 – Empleo" y que por lo tanto no se habían incluido en la cifra de presupuesto previsto de 307 M€. Corresponden en su mayoría a programas gestionados por entes o sociedades públicas dependientes del Gobierno Vasco (salvo en caso de las Becas Erasmus y Becas Ikasiker). Estos programas son: Becas de Internacionalización y Becas Global Training (7,8 M€); Renove Polígonos Industriales (6,2 M€); y Becas Erasmus y Becas Ikasiker (1,9 M€).





## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

# 5- Visión detallada de las acciones desarrolladas en 2019



**Ámbito operativo 1**

# **PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL**

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|---|--|
| <p>Colaboración institucional y colaboración público-privada en la <b>atención, asesoramiento y servicios de gestión</b> a empresas que requieren un apoyo específico para resolver situaciones y problemáticas concretas que afectan a su viabilidad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actuaciones, no respaldadas por programas de ayudas, en los ámbitos de las relaciones laborales, la búsqueda y puesta en contacto con inversores para reflotar empresas, el estudio de facilidades de aplazamiento de deuda fiscal, vías de refinanciación, acuerdos con acreedores y/o proveedores,...</li> <li>Solución y asesoramiento de 5 empresas en dificultades, contribuyendo al mantenimiento de 389 empleos. En proceso de desarrollo, otras 20 empresas que afectan a 2.904 empleos.</li> </ul>   |
| <p>Programa Bideratu Berria de apoyo a las PYMES en dificultades a través del <b>apoyo a la ejecución de medidas de reestructuración y relanzamiento de carácter industrial y financiero</b> incluidas en los planes de reestructuración elaborados por las propias empresas en crisis con el objetivo de reestablecer su viabilidad a medio y largo plazo.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación en mayo de la convocatoria, manteniendo las características y la cuantía de las ayudas del programa respecto a la convocatoria del año anterior.</li> <li>Concesión de ayudas a 6 empresas por importe de 4,3 M€, con planes de reestructuración que alcanzan los 10,7 M€.</li> </ul>   |
| <p>Apoyo a la inversión y reestructuración financiera de las PYMES vinculada a Luzaro BEI, a través de la <b>concesión de préstamos participativos</b> para apoyar la financiación de inversiones, los proyectos de innovación tecnológica, la consolidación financiera y la financiación de activo circulante ligado a proyectos de crecimiento empresarial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prórroga del convenio firmado con Luzaro E.F.C en 2012 y adaptación anual de precios del Convenio de Colaboración Financiera para el año 2019.</li> <li>Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año.</li> <li>Previsión de formalizar en 2020 un nuevo Convenio de Colaboración Financiera con Luzaro E.F.C, en el cual se incorporen los criterios de acción positiva previstos para 2019, a través de la mejora de las condiciones de financiación de los préstamos concedidos a las empresas que cuenten con un Plan de Igualdad.</li> </ul>  |
| <p>Apoyo a la financiación de circulante y a las necesidades de liquidez de las PYMES a través <b>convenios con la Sociedad de Garantía Recíproca Elkargi</b> para la concesión de avales.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prórroga de los Convenios de Reafianzamiento Básico y Complementario firmados con Elkargi. El fondo de financiación específico de circulante queda integrado en estos Convenios. Constatación de que es la línea de apoyo de estas características con una mayor demanda e impacto en las empresas.</li> <li>Formalización en 2019 de un nuevo Convenio con Elkargi para fortalecer su solvencia mediante la aportación de un importe al Fondo de Provisiones Técnicas de la Entidad. Esta aportación ha contribuido al sostenimiento de la actividad de Elkargi y en consecuencia ha facilitado y mejorado la obtención de financiación de las PYMES vascas</li> <li>Previsión de formalizar en 2020 un nuevo Convenio de Colaboración Financiera con Elkargi, en el cual se incorporen los criterios de acción positiva previstos para 2019 a través de la mejora de las condiciones de financiación y avales concedidos a las empresas que cuenten con un Plan de Igualdad.</li> </ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|--|--|--|
| Facilitar servicios de atención, asesoramiento y apoyo a la gestión de empresas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 25 empresas apoyadas</li> <li>▪ 3.293 empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Apoyar financieramente la reestructuración y el relanzamiento de empresas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6 empresa apoyada (programa Bideratu)</li> <li>▪ 644 empleos mantenidos a través de las empresas apoyadas (programa Bideratu)</li> <li>▪ Operaciones formalizadas por un importe de 4.300.000€ (programa Bideratu)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Facilitar la consolidación financiera y el desarrollo de proyectos de crecimiento de 100 empresas, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 115 empresas apoyadas</li> <li>▪ 4.100 empleos mantenidos en las empresas apoyadas</li> <li>▪ Operaciones formalizadas por un importe de 26.553.997€</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (15% superior)</li> </ul> |
| Fortalecer la estructura financiera de 800 empresas, apoyado las operaciones de aval financiero concedidas a las pymes para la adquisición de activo fijo y circulante, inversión y financiación de exportación e innovación, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 675 empresas apoyadas</li> <li>▪ 14.435 empleos mantenidos en las empresas apoyadas</li> <li>▪ Operaciones formalizadas por un importe de 118.251.273€</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 84% de las empresas previstas</li> </ul>                                      |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.2 APOYO AL EMPLEO EN EL COMERCIO LOCAL

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Programa de <b>modernización de establecimientos comerciales</b> (MEC) dirigido a apoyar la mejora y modernización de las instalaciones y de los equipos de los comercios.</p>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en mayo de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características y de la cuantía de las ayudas del programa respecto a la convocatoria del año anterior.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la valoración de las solicitudes en 3 puntos por disponer de un Plan de Igualdad de mujeres y Hombres o ser entidad colaboradora de Emakunde o disponer de un Plan de Conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul>  |
| <p>Programa Ecommerce de fomento de la implantación y desarrollo de la modalidad de <b>comercio electrónico</b> en los pequeños comercios.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de acciones de asesoramiento y acompañamiento a la incorporación de las nuevas tecnologías y los nuevos canales de distribución para impulsar la venta online en base al nivel de desarrollo de cada comercio (implantación, optimización, venta en redes sociales y venta a través de sitios webs externos).</li> </ul>   |
| <p>Refuerzo de la <b>calificación en el ámbito de la distribución</b> través del programa de formación de técnicos y técnicas de gestión de la distribución comercial.</p>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>▪ Acciones de cualificación que combinan un curso de formación específica sobre gestión de la distribución comercial de 2 meses de duración con una experiencia práctica de 12 meses en una Oficina de Dinamización Comercial o en otra entidad relacionada.</li> <li>▪ Programa dirigido a las personas jóvenes de edad no superior a los 32 años.</li> <li>▪ Previsión de desaparición de este programa en 2020, incorporando la formación al nuevo proyecto de la Escuela Vasca del Retail.</li> </ul> |
| <p>Contribución a la profesionalización general del sector a través de <b>acciones formativas</b> orientadas a la mejora de la competitividad empresarial y al conocimiento de nuevas técnicas de gestión.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convenio de colaboración con Euskalit – Fundación Vasca para la Excelencia para el desarrollo del programa de gestión avanzada en las pequeñas empresas de la distribución comercial.</li> <li>▪ Programa “Saltokitik Enpresara” orientado al pequeño comercio con el objetivo de mejorar la capacitación de las y los comerciantes en materia de gestión del negocio.</li> <li>▪ Programa de “Agentes” con el objetivo de ofrecer actividades formativas y apoyos individualizados a las Oficinas Técnicas de Comercio.</li> </ul>                         |
| <p>Programa de <b>fomento del relevo generacional</b> del sector a través del apoyo y acompañamiento a los procesos que conllevan la transmisión empresarial.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programa Berriz Enpresa conjunto con las 3 Cámaras de Comercio y la Dirección de Turismo.</li> <li>▪ Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año, y valoración positiva del mismo. Se ha realizado la transmisión de 32 establecimientos (16 en Bizkaia, 8 en Araba y 8 en Gipuzkoa).</li> </ul>   |



## Acciones desarrolladas

Programa de apoyo al **emprendimiento comercial** para impulsar el emprendizaje comercial de las personas autónomas, empresas y proyectos municipales.

## Elementos más relevantes/hitos 2019

- Publicación de la segunda convocatoria del programa en octubre.
- Apoyo al desarrollo de nuevos negocios, tanto su iniciación como su ampliación, y a los proyectos de actuación promovidos por las entidades locales para favorecer la implantación y posicionamiento de nuevas empresas comerciales.
- Incorporación de criterios de acción positiva, con una baremación favorable para las empresas en las que al menos un 50% del capital social pertenezca a mujeres.



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|--|--|---|
| Apoyar la modernización de las infraestructuras y equipamientos de 1.125 establecimientos comerciales, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 366 establecimientos comerciales modernizados</li> <li>▪ 1.100 empleos mantenidos en los establecimientos modernizados (estimación)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 32% de los establecimientos comerciales previstos</li> </ul>   |
| Facilitar la implantación de la modalidad de comercio electrónico en 800 pequeños comercios  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 480 establecimientos han implantado la modalidad de comercio electrónico</li> <li>▪ 1.400 empleos mantenidos en los establecimientos que implantan la modalidad de comercio electrónico (estimado)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 60% de los comercios previstos</li> </ul>  |
| Proporcionar una experiencia práctica en la distribución comercial a 38 personas jóvenes   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12 personas jóvenes beneficiarias de las becas de formación en la distribución comercial (3 hombres y 9 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 32% de las personas jóvenes previstas</li> </ul>   |
| Apoyar la transmisión empresarial de 15 establecimientos comerciales como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 32 establecimientos comerciales transmitidos</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (213%, aproximadamente el doble)</li> </ul>  |
| Fomentar la mejora de la competitividad empresarial de 200 comercios a través de programas de gestión avanzada y de acciones formativas en gestión empresarial para el comercio de proximidad  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 132 establecimientos comerciales participantes en programas de mejora de la gestión</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 66% de los comercios previstos. Debe tenerse en cuenta que durante 2019 no ha habido convocatoria del programa de fomento y divulgación de conocimiento y de la innovación y competitividad comercial</li> </ul> |
| Apoyar el emprendimiento comercial favoreciendo el desarrollo de 200 nuevos negocios (iniciación y ampliación) y los proyectos de actuación promovidos por las entidades locales para favorecer la implantación y posicionamiento de nuevas empresas comerciales | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 229 empresas creadas</li> <li>▪ 500 empleos creados en las nuevas empresas (estimación)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (14% superior)</li> </ul>  |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.3 APOYO AL EMPLEO EN EL MEDIO RURAL Y LITORAL

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|---|--|
| <p>Programa de <b>generación de actividad económica y empleo</b> a través de la promoción, desarrollo y diversificación de las zonas rurales, apoyando la constitución de nuevas empresas, las inversiones en la ampliación y modernización de las empresas existentes y los incentivos a la contratación (zonas Leader y zonas Erein).</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de las convocatorias en el marco del Programa de Desarrollo Rural 2020, de forma anticipada para las zonas Erein (diciembre de 2018) y en agosto para las zonas Leader.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, aumentando la valoración de las solicitudes con 15 puntos adicionales para las mujeres e incrementando la cuantía de las ayudas en un 15% para la contratación de mujeres. Estos criterios suponen una mejora respecto a los incorporados en 2018 (5 puntos adicionales y/o incremento de la cuantía en un 10%).</li> </ul>   |
| <p>Servicio de <b>asesoramiento y acompañamiento</b> integral y personalizado para las personas y/o empresas que quieran emprender o intraemprender en la cadena de valor de la alimentación y en el medio rural y litoral.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividad continuada del servicio de apoyo al emprendimiento Geroa, dirigido a la cadena de valor de la alimentación y de la madera en los ámbitos de la transformación y comercialización y a los proyectos que se implantan en el medio rural y litoral.</li> <li>▪ Colaboración con las Diputaciones Forales para la gestión del servicio Gaztenek, de apoyo al emprendimiento en la cadena de valor de la alimentación y de la madera en el ámbito de la producción agraria.</li> </ul>   |
| <p>Capacitación y mejora de las y los profesionales del sector, actuales y futuros, incluyendo <b>acciones formativas</b> generales orientadas a conocimientos básicos sobre la cadena de valor del sector y otras acciones intensivas sobre temas específicos; y combinando la modalidad teórica con la modalidad de formación práctica.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impartición de acciones formativas intensivas (cursos de más de 100 horas de duración) sobre temas específicos de interés social dirigidos a favorecer la incorporación de personas jóvenes al sector primario y al medio rural (viticultura, enología, ovino, horticultura y fruticultura).</li> <li>▪ Impartición de formación continuada general en el ámbito agroalimentario y del medio rural dirigida a profesionales actuales y futuros del sector, a personas que deseen incorporarse al sector a través de la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales y a la población del medio rural.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, teniendo la mujeres carácter de colectivo prioritario en determinadas acciones formativas cofinanciadas con Fondos Feader.</li> </ul> |
| <p>Promoción de una <b>primera experiencia práctica de acercamiento</b> al sector primario a las y los jóvenes que se están incorporando al mismo, a través de becas de entre 3 y 6 meses en explotaciones y/o empresas agroalimentarias.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria en marzo en el marco del Programa de Desarrollo Rural 2020.</li> <li>▪ Prioridad a las y los jóvenes agricultores, incluyendo asimismo a las personas mayores de 41 años con un proyecto para emprender en el sector primario o agroalimentario.</li> </ul>  |
| <p>Programa de <b>apoyo al relevo generacional</b> en el sector agrario, en la industria alimentaria y en el medio rural, dinamizando la incorporación de personas jóvenes y contribuyendo a la transferencia de conocimiento y a la continuidad de las empresas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la primera convocatoria en septiembre.</li> <li>▪ Dinamización de la incorporación de personas al sector agrario a través de estancias de hasta 6 meses en una empresa agraria, cuya titularidad desea cesar la actividad, con la finalidad de garantizar un relevo en la gestión y continuidad de la misma, favoreciendo la relación y transferencia de conocimiento entre las personas cesantes y nuevas incorporaciones.</li> </ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|--|---|--|
| <p>Incentivar la generación de 100 empleos en el medio rural y litoral, fomentando el espíritu empresarial y el emprendimiento, la puesta en marcha de nuevas empresas, en especial por parte de la juventud, y las inversiones en empresas para la diversificación económica de las zonas rurales</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 190 nuevas empresas creadas (7 empresas del Programa Erein + 39 del Programa Leader + 75 del Programa Geroa +69 del Programa Gaztenek)</li> <li>▪ 403 empleos creados por las nuevas empresas (74 empleos del Programa Erein + 165 del Programa Leader + 87 del Programa Geroa + 77 del Programa Gaztenek)</li> <li>▪ 1 empleo creado por las actividades de diversificación de empresas existentes (Programa Leader)</li> <li>▪ 17 personas contratadas a través de incentivos a la contratación en el medio rural y litoral (7 personas de Programa Erein + 10 del Programa Leader)</li> <li>▪ 43 empresas existentes apoyadas (17 empresas del Programa Erein y 26 personas del Programa Leader)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (421%). El grado de avance en la consecución del objetivo es muy elevado, ya que la estimación realizada inicialmente no consideraba los programas Gaztenek y Geroa.</li> </ul> |
| <p>Aumentar la competitividad y la viabilidad del sector primario y del medio rural a través del apoyo a la cualificación y adquisición de competencias de 5.500 profesionales del sector</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.943 personas participantes en las acciones formativas (2.062 hombres y 881 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 53% de las y los profesionales previstos</li> </ul>   |
| <p>Mejorar la cualificación profesional de personas que trabajen en el sector primario o en empresas agroalimentarias o jóvenes agricultores que se incorporan al sector, a través de intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No se ha lanzado la convocatoria en 2019</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| <p>Fomentar el mejor conocimiento del sector agrario y de las posibilidades de emprendimiento que ofrece, a través de la concesión de 25 becas de acercamiento</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 30 personas jóvenes beneficiarias de las becas de acercamiento (21 hombres y 9 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (20% superior por una mayor ejecución presupuestaria)</li> </ul>  |
| <p>Dinamizar la incorporación de 6 personas jóvenes al sector agrario, a la industria alimentaria y al medio rural, apoyando el relevo generacional como medida para contribuir a la transferencia de conocimiento y a la continuidad de las empresas agrarias</p>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6 personas jóvenes beneficiarias del programa de relevo abierto (6 hombres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del 100% del objetivo previsto</li> </ul>  |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.4 APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Programa de apoyo integral a la <b>constitución de empresas de economía social</b>, asesorando y acompañando a las y los emprendedores en la definición y análisis de viabilidad del proyecto y en el posterior seguimiento de la puesta en marcha con el fin de mantener la continuidad de las empresas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de los criterios de las convocatorias anteriores, integrando todas las líneas de emprendizaje y promoción territorial planificada en el ámbito de la economía social.</li> <li>▪ Cobertura tanto a las nuevas empresas (cooperativas y sociedades laborales) como a los supuestos de transformación de entidades con actividad empresarial ya existentes en empresas de economía social.</li> <li>▪ Incremento de la cuantía de las ayudas en 1.000€, pasando de 3.000€ a 4.000€ por cada persona socia trabajadora incorporada con carácter indefinido incorporada a la nueva empresa.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un importe de 1.000€ cuando la constitución de la empresa sea realizada por una mujer.</li> </ul> |
| <p>Programa de <b>aumento de la base societaria</b> de las empresas de economía social, apoyando la incorporación de nuevos socios y socias y la consolidación de las y los ya existentes en indefinidos, facilitando el desembolso de la aportación al capital.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de los criterios de las convocatorias anteriores, con ayudas de una cuantía de 2.000€-2.500€ por cada persona socia incorporada.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas para las mujeres incorporadas como socias trabajadoras en un importe de 300€.</li> </ul>  |
| <p>Programa de apoyo a empresas (sociedades mercantiles) en crisis a través de la realización de estudios de viabilidad económica y financiera, para su <b>transformación en empresas de economía social</b> como vía de continuidad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de los criterios de las convocatorias anteriores.</li> </ul>  |
| <p>Programa de <b>mejora de la gestión empresarial</b> de la cooperativas y de las sociedades laborales a través de la asistencia técnica en la incorporación de instrumentos de planificación y gestión avanzada</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mejora de la competitividad de 62 cooperativas y sociedades laborales a través de la implantación de herramientas de gestión cualificada como planes de gestión, cuadros de mando integrales, planes de gestión comercial, ...</li> </ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Apoyar la creación de 150 nuevas empresas de economía social  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 97 empresas de economía social creadas</li> <li>▪ 319 empleos creados en las nuevas empresas de economía social apoyadas (198 hombres y 121 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 65% de las nuevas empresas previstas</li> </ul>                               |
| Incrementar la base de socias y socios de trabajo indefinidos en las empresas de economía social, especialmente de mujeres, de personas jóvenes y de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción, a través del apoyo a la incorporación de 200 nuevos socios y socias                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 237 contratos sociales indefinidos totales (126 hombres y 111 mujeres)</li> <li>▪ 92 de contratos sociales indefinidos de personas jóvenes (estimación)</li> <li>▪ 111 contratos sociales indefinidos de mujeres</li> <li>▪ 47 contratos sociales indefinidos de personas con discapacidad y/o dificultades de inserción</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (18% superior)</li> </ul> |
| Apoyar los procesos de transformación en empresas de economía social de empresas en crisis o con dinámicas de sucesiones empresariales, como forma de continuidad empresarial y mantenimiento de los puestos de trabajo, financiando al menos 10 proyectos de transformación                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 9 empresas apoyadas</li> <li>▪ 75 empleos mantenidos en las empresas apoyadas (estimación)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 90% de los proyectos previstos</li> </ul>                                     |
| Facilitar el acceso a la financiación ajena de las empresas de economía social, especialmente las de menor dimensión y las vinculadas con el ámbito de la inserción, en colaboración con sus organizaciones asociativas, a través de la realización de estudios para la concesión de avales a 50 empresas | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 28 avales concedidos</li> <li>▪ 2.680.000 € en avales concedidos</li> <li>▪ 16 empresas apoyadas por los avales concedidos</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 32% de las empresas previstas</li> </ul>                                      |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.5 APOYO AL EMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Programa de apoyo al <b>emprendimiento y a la modernización y mejora de la competitividad</b> de las empresas, apoyando la creación de nuevos modelos de negocio, la innovación a través de la implantación de soluciones tecnológicas, la mejora de la calidad de las empresas y los servicios turísticos y la adecuación de la oferta hacia un turismo sostenible, responsable y accesible.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en mayo de la convocatoria, incluyendo un línea de apoyo al emprendimiento para la creación de nuevos negocios turísticos (empresas de menos de 3 años) y otra línea de apoyo para la mejora de la competitividad de las empresas turísticas.</li> <li>▪ Mantenimiento de las condiciones y características de la convocatoria del año anterior.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la valoración de las solicitudes en 3 puntos por disponer de un Plan de Igualdad de mujeres y Hombres o ser entidad colaboradora de Emakunde o disponer de un Plan de conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul> |
| <p>Programa de <b>fomento del relevo generacional</b> del sector a través del apoyo y acompañamiento a los procesos que conllevan la transmisión empresarial.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programa Berriz Enpresa conjunto con las 3 Cámaras de Comercio y la Dirección de Comercio.</li> <li>▪ Continuidad del programa, que ha permanecido abierto durante todo el año, y valoración positiva del mismo. Se han transferido 11 establecimientos de hostelería.</li> </ul>   |
| <p>Acciones formativas de <b>profesionalización del sector</b> para la mejora de la competitividad de los destinos turísticos.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación en los ámbitos de las buenas prácticas en calidad turística (SICTED) y en la Q de Calidad Turística, el uso de las TICs y la innovación tecnológica, los sistemas de gestión medioambiental (Ecoetiqueta Europea) y la eficiencia energética, el Campus de Enoconocimiento y la accesibilidad.</li> <li>▪ Organización de talleres de innovación tecnológica y de “cultura del detalle”.</li> </ul>   |
| <p>Programa de apoyo a la creación, puesta en marcha, promoción y comercialización de <b>nuevos productos turísticos</b> y a la mejora de la competitividad de las empresas de los destinos turísticos (Proyectos Territoriales Turísticos).</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en mayo de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de las condiciones y características de la convocatoria del año anterior, habiéndose apoyado a 799 empresas.</li> </ul>  |

| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019            |
|--|--|---|
| Apoyar el emprendimiento y la modernización y mejora de 175 empresas turísticas, contribuyendo al mantenimiento del empleo en el sector  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 86 empresas turísticas modernizadas</li> <li>▪ 1.215 empleos mantenidos en las empresas turísticas modernizadas (595 hombres y 620 mujeres)</li> <li>▪ 13 nuevas empresas turísticas creadas</li> <li>▪ 63 empleos creados en las nuevas empresas turísticas (40 hombres y 23 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 57% de las empresas previstas</li> </ul> |
| Apoyar la transmisión empresarial de empresas turísticas como medida de relevo generacional y emprendimiento en el sector  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11 empresas turísticas transmitidas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                     |
| Facilitar la mejora de la cualificación de las y los profesionales del sector turístico a través de acciones formativas que procuren la competitividad de las empresas y destinos y en último término el desarrollo de un turismo sostenible y responsable | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.489 empresas formadas en buenas prácticas de calidad turística (608), Q de Calidad Turística (152), TICs (202), Ecoetiqueta Europea (29), Eficiencia Energética (6), Anfitriones (44), Innovación Tecnológica (45), Accesibilidad (133) y Campus de Enococimiento (270). (Tener en cuenta que una misma empresa puede participar en varias acciones formativas)</li> <li>▪ 2.613 personas formadas en la “cultura del detalle” y en innovación tecnológica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                     |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.6 APOYO ESPECÍFICO EN COMARCAS Y MUNICIPIOS DESFAVORECIDOS

### Acciones desarrolladas

Programa Indartu de impulso a los proyectos de **inversión productiva generadores de empleo en las zonas más desfavorecidas**, dando prioridad a la inversiones ligadas con mejoras en el procesos de transformación del producto, incremento de capacidades o desarrollo de nuevas actividades.

### Elementos más relevantes/hitos 2019

- Publicación en abril de la convocatoria.
- Actuación en las zonas de la Margen Izquierda de la Ría del Nervión (Bizkia) y en Oiartzualdea (Gipuzkoa), que forman parte de las zonas elegibles declaradas por el Mapa de Ayudas Regionales aprobado por la Comisión Europea, y municipios con una tasa de desempleo superior al 20% de la media anual de la CAE.
- Requisito mínimo de inversión admitida de 2.000.000€ para las grandes empresas y de 500.000€ para las PYMEs. Si no se alcanzan estos requisitos, deben generarse un mínimo de 50 empleos en las grandes empresas y 15 empleos en las PYMEs.
- Mejora de los resultados del programa respecto a 2018, incrementándose el crédito inicial (12 M€) en 2 M€.
- Concesión de ayudas a 41 empresas por importe de 13,9 M€, con una inversión admitida de 181,3 M€.



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|---|--|
| <p>Apoyar a 10 empresas en el desarrollo de proyectos de inversión generadores de empleo en zonas desfavorecidas, contribuyendo a la creación de 150 empleos, además de al mantenimiento del empleo existente</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 41 empresas apoyadas</li> <li>▪ 355 empleos creados en las empresas apoyadas</li> <li>▪ 3.369 empleos mantenidos en las empresas apoyadas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de objetivo de empresas y empleo por encima de lo previsto (410% en el caso de las empresas y 236% en el caso de los empleos)</li> </ul> |





**Ámbito operativo 2**  
**FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.1 APOYO AL EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y AL INTRAEMPRENDIMIENTO

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|---|--|
| <p>Programa Ekintzaile de apoyo al desarrollo de <b>nuevas iniciativas empresariales de carácter innovador industrial o de servicios conexos</b>, incluyendo el acompañamiento y el asesoramiento en la fase de definición y maduración de la idea y el acceso a la financiación para la puesta en marcha del proyecto.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año, manteniendo el volumen de proyectos apoyados en términos similares al año anterior (año en el cual se produjo un importante crecimiento, próximo al 28%).</li> <li>▪ Colaboración con los BICs (Business Innovation Centres) en los 3 Territorios para la detección y canalización de las ideas emprendedoras hasta el mercado.</li> <li>▪ Alineación de las líneas de emprendimiento con el Plan Interinstitucional de Emprendimiento.</li> </ul> |
| <p>Programa Gauzatu Industria de apoyo a la <b>creación y desarrollo de PYMEs industriales</b> de base tecnológica e innovadoras, apoyando la inversión generadora de empleo.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en mayo de la convocatoria.</li> <li>▪ Asunción de un compromiso de creación de empleo neto en un periodo máximo de 24 meses.</li> <li>▪ Concesión de ayudas a 57 empresas por importe de 20 M€, con una inversión admitida de 69,3 M€.</li> <li>▪ Valoración positiva por parte de las PYMEs, siendo un instrumento complementario a las entidades financieras.</li> </ul>   |
| <p>Programa Barnekintzaile de apoyo al estudio, definición y puesta en marcha de nuevos <b>proyectos de intraemprendimiento</b> en empresas industriales consolidadas.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año, con una reducción de los proyectos apoyados del 12% respecto al año anterior.</li> <li>▪ Valoración positiva del programa, en su quinta convocatoria, por parte de los principales agentes promotores.</li> </ul>  |
| <p>Programa BIND 4.0 de <b>aceleración de startups</b> en el ámbito de la industria 4.0, facilitando un contrato con una gran empresa industrial para cada startup y un programa personalizado de mentoring y aceleración.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuarta convocatoria del programa.</li> <li>▪ Resultados muy positivos, habiéndose presentado 577 startups, un 10% más que el año anterior. Se ha acordado la realización de 53 proyectos entre 38 startups y 52 empresas tractoras, superándose los objetivos previstos. El 47% de los proyectos corresponden al ámbito de la manufacturación avanzada, el 15% de la energía, el 15% al de la salud y el 23% al de alimentación, nuevo ámbito incorporado este año al programa.</li> </ul>                      |
| <p>Apoyo a la consolidación de proyectos de emprendimiento a través del Basque Fondo y del programa Aurrera, dirigido a la <b>potenciación del capital riesgo/capital semilla</b> para dar respuesta a las necesidades financieras de los proyectos en la diversas fases de desarrollo y consolidación.</p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocatoria abierta de manera continua durante todo el año.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características del programa de financiación Aurrera, creado en 2018, para la concesión de préstamos a largo plazo para PYMEs de nueva creación, que desarrollen una actividad emprendedora y se comprometan a la generación de empleo.</li> <li>▪ Respecto al instrumento Basque Fondo, durante 2019 no ha contado con actividad de apoyo a proyectos de emprendimiento.</li> </ul>                               |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|--|--|--|
| Apoyar la creación y puesta en marcha de 40 nuevos proyectos empresariales innovadores de base tecnológica   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 121 proyectos de emprendimiento desarrollados, de los cuales se estima la creación de 85 empresas (considerando la hipótesis de que un 70% de los proyectos se conviertan en empresas)</li> <li>▪ 355 empleos creados por las nuevas empresas (estimación)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (212%)</li> </ul>   |
| Apoyar la puesta en marcha de proyectos innovadores de base tecnológica en 50 PYMEs industriales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 57 PYMEs apoyadas (48 empresas existentes y 9 nuevas empresas)</li> <li>▪ 320 empleos creados a través de los nuevos proyectos</li> <li>▪ 1.391 empleos mantenidos en las empresas apoyadas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (14% superior)</li> </ul>   |
| Fomentar el desarrollo de 50 iniciativas de intraemprendimiento  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 40 empresas participantes en programas de intraemprendimiento</li> <li>▪ 42 empresas creadas</li> <li>▪ 125 empleos creados</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 84% de las iniciativas previstas. Destaca el alto porcentaje de proyectos que se acaban convirtiendo en empresas</li> </ul> |
| Facilitar el acceso al mercado de 25 startups en proyectos en colaboración con empresas tractoras  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 38 startups participantes</li> <li>▪ 52 empresas tractoras participantes</li> <li>▪ 53 proyectos de colaboración apoyados</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (52% superior)</li> </ul>   |
| Favorecer la consolidación de 15 iniciativas emprendedoras a través del capital-riesgo/capital-semilla y préstamos a largo plazo para empresas de nueva creación | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 20 empresas apoyadas (Programa Aurrera)</li> <li>▪ 60 empleos creados/mantenidos en las empresas apoyadas (Programa Aurrera)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (33% superior)</li> </ul>   |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 2.2. APOYO AL AUTOEMPLEO Y AL MICROEMPREDIMIENTO

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|---|---|
| <p>Programa de <b>asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras</b> en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas.</p>                             | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación de la convocatoria en junio.</li><li>▪ Valoración global positiva del programa por parte de las personas emprendedoras, manteniendo la línea de apoyo al establecimiento de los nuevos proyectos incorporada en 2017.</li><li>▪ Mantenimiento de la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior e incorporación de criterios de acción positiva, incrementando en un 15% la cuantía de las ayudas para las mujeres emprendedoras.</li><li>▪ Apoyo a 254 personas en el desarrollo de su idea empresarial, a 159 en la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales, a 378 en la consolidación de la actividad empresarial y a 57 en el establecimiento del proyecto.</li></ul>  |
| <p>Programa de promoción del emprendimiento para la <b>generación de empleo autónomo proveniente del desempleo</b> a través de medidas que facilitan su capitalización.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación de la asignación de recursos económicos para la financiación de las ayudas en febrero.</li><li>▪ 554 nuevas personas reciben la subvención a través del abono de las cuotas a la Seguridad Social en 2019, de las cuales 233 personas eran autónomas por cuenta propia y 269 socias de empresas de economía social.</li></ul>   |
| <p><b>Colaboración con otros agentes</b> en el desarrollo de líneas de apoyo al emprendimiento incluyendo la atención y asesoramiento a las personas emprendedoras, el apoyo a la creación de nuevas empresas y a la consolidación de los nuevos emprendimientos.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Firma de un convenio de colaboración entre el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad Diputación Foral de Bizkaia en julio en el marco del programa DEMA, de asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras, fomento de la creación de nuevas empresas y consolidación de las existentes.</li><li>▪ Colaboración con la Fundación Gaztempresa para apoyar iniciativas emprendedoras innovadoras, a través de servicios dirigidos fundamentalmente a la creación de nuevas empresas por parte de personas desempleadas y al desarrollo y consolidación empresarial de empresas recientemente creadas, con especial atención a la población joven y a los proyectos de inserción social.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|--|--|---|
| <p>Apoyar el desarrollo y puesta en marcha de 300 nuevas microempresas y pequeñas empresas a través de los servicios proporcionados desde los instrumentos de la administración vasca o en colaboración con otros agentes (sin incluir los emprendimientos de las personas jóvenes considerados en la línea 3.3)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 680 empresas creadas (55 empresas del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo de edad igual o superior a 30 años + 243 del Programa Dema + 382 del Programa Gaztempresa en el tramo de edad igual o superior a 35 años)</li> <li>▪ 848 empleos creados (estimación de 54% hombres y 46% mujeres) (60 empleos del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo de edad igual o superior a 30 años + 268 del Programa Dema + 520 del Programa Gaztempresa en el tramo de edad igual o superior a 35 años)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto. Debe tenerse en cuenta que estos resultados incluyen las empresas apoyadas por el programa Gaztempresa (en el tramo de las personas de edad igual o superior a 35 años), las cuales estaban inicialmente consideradas en su totalidad en los objetivos previstos en la Línea 3.3. Emprendimiento Juvenil</li> </ul> |
| <p>Facilitar la consolidación de 700 nuevas microempresas y pequeñas empresas apoyando el establecimiento, la promoción, funcionamiento y gestión de empresas de reciente creación</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 362 nuevas empresas consolidadas</li> <li>▪ 378 empleos mantenidos en las empresas consolidadas (189 hombres y 189 mujeres)</li> <li>▪ 55 nuevas empresas apoyadas para su establecimiento</li> <li>▪ 57 empleos mantenidos en las empresas apoyadas para su establecimiento ( 30 hombres y 27 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 60% de las empresas previstas</li> </ul>   |
| <p>Facilitar la inserción laboral de 500 personas desempleadas a través del apoyo a la capitalización del desempleo para el desarrollo de proyectos de emprendimiento</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 554 personas desempleadas apoyadas (200 personas autónomas por cuenta propia y 314 socios y socias)</li> <li>▪ 200 empresas creadas</li> <li>▪ 314 personas desempleadas incorporadas como socios y socias de cooperativas o sociedades laborales</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (11% superior).</li> </ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|---|--|--|
| <p>Mejorar los canales de colaboración con otras instituciones y entidades en materia de emprendizaje a través de un sistema de recogida de información sobre el itinerario emprendedor de las personas beneficiarias de los servicios de apoyo al emprendimiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboradas propuestas de recogida de información desde el Servicio de Inserción Laboral y desde el Servicio de Fomento del Empleo</li> <li>▪ Las personas apoyadas que cuentan con un itinerario emprendedor se cuantificarán a partir de 2020</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| <p>Establecer una dinámica de seguimiento del mantenimiento o supervivencia de las nuevas empresas que han sido beneficiarias de los programas de apoyo al emprendimiento durante, como mínimo, los tres primeros años desde su creación</p>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguimiento de la supervivencia o mantenimiento de las nuevas empresas apoyadas: No realizado</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |



**Ámbito operativo 3**  
**FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.1. TRANSICIÓN EDUCATIVO-LABORAL

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|---|--|
| <p>Programa específico de transición educativo-laboral dirigido a facilitar una <b>primera experiencia práctica de 3 meses de duración al alumnado de estudios de grado universitario</b>, con el fin de aumentar los conocimientos, las habilidades técnicas y las destrezas necesarias para ejercer un empleo cualificado y responder a las necesidades específicas de las empresas de los diversos sectores productivos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantenimiento del acuerdo marco establecido en 2017 entre el Gobierno Vasco y las Universidades del Sistema Universitario Vasco.</li> <li>▪ Tercer año de funcionamiento del programa, en el cual han participado 849 alumnos y alumnas universitarios, con una evaluación positiva y superando los objetivos previstos.</li> <li>▪ Aplicación de un protocolo para realizar un seguimiento específico de la inserción laboral de las y los jóvenes universitarios participantes en el programa.</li> <li>▪ Sensibilización a las empresas sobre la importancia de su colaboración en facilitar el acceso a las personas jóvenes a primeras experiencias laborales, que facilitarán perfiles profesionales con una mayor adecuación a las necesidades reales de las empresas.</li> </ul>  |
| <p>Programa específico de <b>transición educativo-laboral en el ámbito de la formación profesional</b> dirigido a facilitar una primera experiencia laboral al alumnado no titulado que ha cursado el módulo de Formación en Centros de Trabajo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modificación de la orden de ayudas respecto a 2018, dirigiéndose al alumnado que tiene que cursar el módulo de Formación en Centro de Trabajo en el periodo extraordinario, es decir, de septiembre a diciembre de 2019. Se entiende que estos alumnos y alumnas pueden tener unas mayores dificultades de inserción laboral que el alumnado que cursa el módulo en el periodo ordinario (de marzo a mayo de 2019).</li> <li>▪ Estas modificaciones, tanto respecto al periodo de estancia en la empresa como de la situación académica del colectivo que puede optar a las becas, han supuesto un cambio importante que se prevé que necesite un tiempo para su consolidación. Esto se ha reflejado en la concesión de 384 becas frente a las 650 previstas inicialmente.</li> <li>▪ De manera adicional, se ha detectado la necesidad de revisión del requisito de la edad, ya que un importante colectivo de alumnos y alumnas mayores de 30 años no han podido optar a estas becas. Asimismo se prevé reflexionar sobre la posibilidad de establecer un cupo para personas con discapacidad, por ser un colectivo con mayores dificultades de inserción laboral.</li> </ul> |
| <p><b>Colaboración con agentes</b> especializados para la orientación laboral y el acompañamiento a las y los jóvenes que estén cursando estudios de último curso o con estudios recientes en el ámbito universitario y/o de formación profesional.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convenios de colaboración con la Universidad de Deusto, la Universidad del País Vasco y la Universidad de Mondragón para el desarrollo de Centros de Empleo en los campus universitarios, con recursos para la búsqueda de empleo y apoyo y acompañamiento a la inserción por parte de un orientador u orientadora. Los Centros de Empleo han atendido a 1.600 personas (605 hombres y 995 mujeres), con un objetivo de inserción laboral del 10% de las personas atendidas.</li> <li>▪ Convenio de colaboración con la Fundación Novia Salcedo para la realización de acciones innovadoras dirigidas a la inserción laboral de personas jóvenes tituladas, con especial atención a la implantación de la igualdad de género y al desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial. 278 personas jóvenes (113 hombres y 165 mujeres) han participado en estas acciones, con un objetivo de inserción de 50 personas.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019                     |
|---|--|--|
| Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral a 900 alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 849 alumnos y alumnas de educación universitaria y formación profesional participantes en el programa (291 hombres y 558 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 94% de los alumnos y alumnas previstas</li> </ul> |
| Facilitar una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral prolongando la estancia en la empresa a 650 alumnos y alumnas de formación profesional no titulados que cursan el módulo de Formación en Centros de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 384 alumnos y alumnas de educación universitaria y formación profesional participantes en el programa</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 59% de los alumnos y alumnas previstas</li> </ul> |
| Reforzar la inserción laboral de las personas jóvenes tras la formación reglada   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 53% de personas jóvenes del ámbito universitario consiguen un contrato laboral al de 6 meses de finalizar sus estudios sobre el total de jóvenes que finalizan la formación universitaria (último dato disponible referido a 2018)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                              |
| Realizar una revisión de las características y procedimientos internos del programa de transición del mundo educativo al mundo laboral para facilitar su operativa y hacerlo más atractivo a las empresas                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sustitución de la orden de ayudas de 2018 por una nueva orden en el ámbito de formación profesional</li> <li>▪ Mantenimiento del acuerdo y de las características del programa en el ámbito universitario</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                              |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.2. PROGRAMA LEHEN AUKERA

### Acciones desarrolladas

Programa dirigido a facilitar una **primera oportunidad laboral** a las personas jóvenes menores de 30 años a través de la **contratación por empresas en empleos relacionados con su titulación**.

### Elementos más relevantes/hitos 2019

- Publicación en anticipada de la convocatoria en diciembre de 2018, apoyando 616 contratos, de los cuales un 105 han sido contratos indefinidos (17%).
- Mantenimiento de las mejoras incorporadas al programa en 2018 respecto a las características y procedimientos de resolución del programa, con el fin de hacerlo más atractivo para las empresas, mejorando las fórmulas de selección de las y los candidatos y el momento de realización de los contratos. Asimismo, se mantienen en un solo grupo todas las titulaciones universitarias, adecuando esta distribución a la realidad de las ofertas de empleo por titulaciones del mercado laboral.
- Mantenimiento de la sistemática de seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en el la convocatoria anterior del programa, dirigida a analizar la contribución de este programa al aumento de su empleabilidad.
- Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un 10% un cuando los contratos se celebren con mujeres en las ocupaciones en las que éstas se encuentren sub-representadas.



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Facilitar una primera oportunidad laboral a 600 personas jóvenes a través de la contratación por empresas en empleos relacionados con su titulación | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 616 personas jóvenes contratadas a través del programa (471 hombres y 145 mujeres)</li> <li>▪ 514 empresas beneficiarias de las ayudas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (0,26% superior)</li> </ul> |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.3. EMPRENDIMIENTO JUVENIL

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Programa de <b>Becas de Emprendizaje</b> dirigido al fomento de la cultura emprendedora en el ámbito universitario a través del desarrollo de talleres de empresa y de la promoción de nuevas empresas, incluyendo el asesoramiento, el apoyo al desarrollo de ideas y la puesta a disposición de infraestructuras.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantenimiento del acuerdo marco establecido en 2017 entre el Gobierno Vasco y las Universidades del Sistema Universitario Vasco.</li> <li>▪ Tercer año de funcionamiento del programa en el ámbito universitario con una valoración positiva, resultando especialmente atractivo para quienes quieren desarrollar su idea empresarial. Se han presentado 163 proyectos, de los cuales 74 han sido seleccionados para su puesta en marcha, contando con la participación de 88 alumnos y alumnas.</li> <li>▪ Se ha combinado la presentación de proyectos empresariales innovadores con la impartición de talleres formativos y seminarios de asesoramiento y apoyo al desarrollo de las nuevas ideas. La disposición de infraestructuras para promover la creación de tejido empresarial y en colaboración con otros programas sigue siendo uno de los aspectos más valorados.</li> </ul> |
| <p>Programa de fomento de la <b>cultura emprendedora en el ámbito de la Formación Profesional</b> a través del desarrollo de proyectos de simulación empresarial.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuidad de la orden de ayudas para el fomento de la cultura emprendedora diseñada en 2018, en sustitución del acuerdo marco establecido en 2017 entre el Gobierno Vasco, la Asociación de Centros Públicos de Formación Profesional Ikaolan y la Asociación de Centros Privados de Formación Profesional de Iniciativa Social Hetel.</li> <li>▪ Publicación de la segunda convocatoria del programa en julio, dirigida al apoyo de proyectos de simulación empresarial en el aula, desarrollados por alumnos y alumnas de segundo curso de los ciclos de Grado Medio o de Grado Superior, en centros públicos o privados concertados. Se han recibido 5.100 solicitudes de participación, de las cuales se han beneficiado 913 alumnos y alumnas.</li> </ul>  |
| <p>Programa <b>Urrats Bat</b> dirigido de manera específica al fomento del <b>emprendimiento</b> entre el alumnado de formación profesional.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinación a través de Tknika.</li> <li>▪ Participación de 60 centros de formación profesional, sensibilización de más de 12.000 alumnos y alumnas y tutorización formativa de más de 200 proyectos de empresa en fase de acompañamiento.</li> <li>▪ Fomento del desarrollo de micropymes, con una inversión inicial media de 20.000€, una facturación anual media de 50.000€ y un tamaño medio de 1,8 empleos por empresa.</li> </ul>  |
| <p>Programa de <b>asesoramiento y acompañamiento personalizado a las personas emprendedoras jóvenes</b> en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de la cuantía de las ayudas respecto a la convocatoria del año anterior, incorporando un incremento del 15% en la cuantía para las personas menores de 30 años y un 15% para las mujeres emprendedoras.</li> <li>▪ Apoyo a 139 personas jóvenes en el desarrollo de su idea empresarial, a 74 en la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales y a 92 en la consolidación de la actividad empresarial y a 16 en el establecimiento del proyecto.</li> </ul>   |

## Acciones desarrolladas

## Elementos más relevantes/hitos 2019

**Colaboración con otros agentes** en el desarrollo de líneas de apoyo al emprendimiento juvenil incluyendo la atención y asesoramiento a las personas emprendedoras, el apoyo a la creación de nuevas empresas y a la consolidación de los nuevos emprendimientos.

- Colaboración con la Fundación Gaztempresa para apoyar iniciativas emprendedoras innovadoras, a través de servicios dirigidos fundamentalmente a la creación de nuevas empresas por parte de personas desempleadas y al desarrollo y consolidación empresarial, con especial atención a la población joven y a los proyectos de inserción social.



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Fomentar el emprendimiento joven en el ámbito de la formación profesional, apoyando la creación de 75 empresas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 99 empresas creadas en el ámbito de la formación profesional (Programa Urrats Bat)</li> <li>▪ 140 empleos creados por los nuevos emprendimientos en el ámbito de la formación profesional (Programa Urrats Bat)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (32% superior)</li> </ul>   |
| Fomentar la cultura emprendedora entre el alumnado de formación profesional, apoyando el desarrollo de proyectos de simulación empresarial en las aulas, en los cuales participen 300 alumnos y alumnas de ciclos de formación profesional de grado medio o grado superior                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 913 de alumnos y alumnas de formación profesional beneficiarios de las ayudas para el fomento de la cultura emprendedora</li> <li>▪ 138 proyectos apoyados en el ámbito de la formación profesional</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (304%)</li> </ul>   |
| Facilitar una experiencia práctica de aprendizaje en el mundo laboral a 75 alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria o que hayan obtenido la titulación en el curso inmediatamente anterior, a través de convenios de colaboración con las universidades                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 88 alumnos y alumnas de educación universitaria participantes en los potenciales proyectos de creación de empresas (49 hombres y 39 mujeres)</li> <li>▪ 74 proyectos apoyados en el ámbito de la educación universitaria</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (17% superior)</li> </ul>   |
| Apoyar el desarrollo y puesta en marcha de 425 nuevas empresas por parte de personas jóvenes a través de los servicios proporcionados tanto desde las propios instrumentos de la administración vasca (Lanbide, SPRI,...) como de instrumentos conveniados con otras instituciones y agentes especializados | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 248 empresas creadas por personas jóvenes (25 a través del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras en el tramo edad de menos de 30 años + 223 a través del Programa Gaztempresa en el tramo de edad de menos de 35 años)</li> <li>▪ 248 empleos creados por los emprendimientos jóvenes (estimación de 54% hombres y 46% mujeres) (25 a través del Programa de Apoyo a Personas Emprendedoras + 223 a través del Programa Gaztempresa); (185 hombres y 150 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 58% de las nuevas empresas creadas por personas jóvenes previstas. Debe tenerse en cuenta que estos resultados solamente incluyen las empresas apoyadas por el programa Gaztempresa en el tramo de las personas menores de 35 años (el tramo de edad igual o superior a 35 años se ha considerado en la Línea 2.2. Apoyo al autoempleo y al emprendimiento).</li> </ul> |

| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019                                  |
|---|---|---|
| <p>Facilitar la consolidación de 100 nuevas microempresas y pequeñas empresas de personas jóvenes, apoyando la promoción, funcionamiento y gestión de empresas de reciente creación</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 16 nuevas empresas apoyadas para su establecimiento</li> <li>▪ 18 empleos mantenidos en las empresas apoyadas para su establecimiento (6 hombres y 12 mujeres)</li> <li>▪ 86 nuevas empresas apoyadas para su consolidación</li> <li>▪ 92 empleos mantenidos en las empresas apoyadas para su consolidación (48 hombres y 42 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 86% de las empresas previstas para su consolidación</li> </ul> |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.4. PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO PARA JÓVENES

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Fomento de la <b>contratación de personas desempleadas jóvenes a través de las Acciones Locales de Promoción del Empleo</b>, apoyando actuaciones de fomento del empleo que mejoren la empleabilidad de las personas con dificultades especiales de inserción laboral y la contratación de personas desempleadas por parte de empresas locales.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en marzo de la convocatoria (ver línea 5.1 Planes Locales y Comarcales de Empleo).</li><li>▪ Mantenimiento de las características del programa respecto al año anterior.</li><li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un cupo mínimo de mujeres contratadas del 40% respecto al total de personas contratadas.</li></ul>  |
| <p>Fomento de la <b>contratación de las personas jóvenes por entidades locales</b> en el marco del Programa Operativo Empleo Juvenil 2014-2020, como medida para favorecer su empleabilidad a través de la adquisición de experiencia profesional.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en junio de la convocatoria.</li><li>▪ Contratación por parte de las entidades locales a jornada completa por un periodo de 8 o 12 meses en actividades de utilidad pública o interés social en el ámbito local.</li><li>▪ 31 entidades locales han sido beneficiarias de las ayudas para la realización de 260 contratos.</li><li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva en el proceso de selección, debiendo constar la participación de al menos una mujer entre las y los candidatos, justificando de manera expresa los casos en los que no se cumpla este requisito.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|---|---|---|
| <p>Garantizar que al menos un 30% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean personas jóvenes menores de 35 años</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 773 personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (dato provisional)</li> <li>▪ 30% de personas jóvenes contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo (dato provisional)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo</li> </ul>   |
| <p>Fomentar la contratación de 250 personas jóvenes por parte de las entidades locales como medida para favorecer su empleabilidad a través de la adquisición de experiencia profesional en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 260 personas jóvenes contratadas por entidades locales en el marco del programa operativo de empleo juvenil (contratos concedidos a realizar por las entidades)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (4% superior). Debe tenerse en cuenta que el dato hace referencia a los contratos concedidos a realizar por las entidades locales</li> </ul> |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.5. PROGRAMAS DE RELEVO-RENOVACIÓN

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|---|---|
| <p>Incentivación al rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas a través de un programa de apoyo a los <b>contratos de relevo que incorporen a personas jóvenes</b>.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li><li>▪ Mantenimiento de las características generales del programa respecto a la convocatoria del año anterior, ampliando el colectivo objetivo de la subvención en 2019. Es decir, se sigue apoyando el contrato de relevo como medida de fomento del empleo juvenil y se incluye de manera adicional el colectivo de las personas desempleadas mayores de 45 años como medida de apoyo a su reincorporación al mercado laboral (ver este último punto en la Línea 5.2).</li><li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un 10% un cuando los contratos se celebren con mujeres.</li></ul>                        |
| <p>Aprobación de la <b>Oferta Pública de Empleo de 2019</b> para el conjunto de la Administración Pública Vasca en los ámbitos de Salud, Educación, Seguridad, y Administración General, favoreciendo el acceso a las personas jóvenes.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aprobación por Consejo de Gobierno del 17 de diciembre de 2019 de la Oferta Pública de Empleo para 2019, con un total de 6.592 plazas (6.482 de plazas de turno libre y 110 de promoción interna).</li><li>▪ Cobertura de las plazas durante 2020, estimándose que un 40% de las plazas de Salud, Educación y Administración general sean cubiertas por personas jóvenes. En el caso de Seguridad, la totalidad de las plazas son para personas jóvenes menores de 25 años.</li><li>▪ Incorporación de medidas de acción positiva, estableciendo como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Incentivar la contratación de 100 personas jóvenes a través de contratos de relevo o contratos adicionales en el sector privado   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 53 personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo (36 hombres y 17 mujeres)</li> <li>▪ 6 personas jóvenes contratadas a través de contratos adicionales (2 hombre y 4 mujer)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 59% de los contratos de relevo previstos</li> </ul>                           |
| Revisar los objetivos y requisitos del programa de contratación a través de contratos de relevo o adicionales para hacerlo más atractivo para las empresas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisión de las bases reguladoras del programa: Sí, revisión realizada en 2019 y adaptada a la convocatoria del ejercicio</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Apoyar la inserción laboral de 2.644 jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca (del total de las 5.860 plazas convocadas en OPE en 2019) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3.133 personas jóvenes que acceden al empleo a través de Ofertas Públicas de Empleo de la administración pública vasca</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (18% superior)</li> </ul> |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.6. APOYO AL RETORNO JUVENIL

### Acciones desarrolladas

Programa de **retorno juvenil** dirigido a facilitar la inserción en el mercado laboral vasco de las personas jóvenes que deseen retornar, después de haber residido fuera de la CAE como mínimo los últimos 12 meses.

### Elementos más relevantes/hitos 2019

- Publicación de la tercera convocatoria del programa en tramitación anticipada, pudiendo las empresas presentar solicitudes desde enero hasta octubre de 2019.
- Modificación de las bases reguladoras del programa, ampliando el requisito temporal de participación, dando cabida a las personas que ya hayan retornado no habiendo transcurrido más de 3 meses desde su regreso.
- Refuerzo de la comunicación del programa a través de una campaña de difusión con diferentes acciones: difusión a través de redes sociales, incluyendo LinkedIn, a empresas de la CAPV y a personas vinculadas a la CAPV residentes fuera de Euskadi; creación de 6 videos con testimonios de 3 empresas y 3 personas retornadas y contratadas; y mejora de la información en la web de Lanbide a través de la creación de una página de “aterrizaje” que informa del programa de forma más efectiva y accesible para las empresas y personas.
- Incremento del número de solicitudes en un 67% (23 solicitudes) y del número de contratos subvencionados en un 100% (12 contratos). Las solicitudes que no han podido ser estimadas se deben a la imposibilidad de cubrir los puestos tras la gestión de la oferta y/o la renuncia de la empresa solicitante.
- Se constata la necesidad de seguir mejorando en la visibilidad del programa entre las empresas como una oportunidad de encontrar personas cualificadas con conocimientos de idiomas y con experiencia laboral. Asimismo, se plantea la posibilidad de realizar una reflexión sobre la variable edad para futuras convocatorias del programa, incrementándola hasta los 39 años o incluso eliminando el requisito de edad.
- Mantenimiento del requerimiento de inscripción en el Fichero de Retorno Juvenil, contando con 120 personas inscritas (50 hombres y 70 mujeres) a 31 de diciembre de 2019.
- Incorporación de medidas de acción positiva, incrementado la cuantía de las ayudas en un 10% para los contratos celebrados con mujeres.



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019          |
|---|---|---|
| Apoyar el retorno de 50 personas jóvenes a través de los servicios de apoyo diseñados para el retorno juvenil   | <ul style="list-style-type: none"> <li>12 personas ha retornado a través de los servicios de apoyo para el retorno juvenil (7 hombres y 5 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>24% de las personas previstas</li> </ul> |
| Desarrollar nuevas líneas de colaboración con las instituciones y entidades para favorecer una difusión mayor del programa de retorno juvenil entre las empresas y las personas jóvenes que desean retornar | <ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de una dinámica de colaboración con otras entidades e instituciones para favorecer la difusión y conocimiento del programa: No se ha realizado</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>No aplica</li> </ul>                     |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.7. TALENTO JOVEN

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Programas experienciales de <b>becas en el extranjero</b>, Beint y Global Training, que combinan formación teórica y de carácter práctico en empresas y entidades en el extranjero, dirigidos a titulados y tituladas universitarios y de grado de formación profesional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria del programa Beint en abril y del programa Global Training en mayo.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características de las convocatorias del año anterior, con previsión de revisar los programas para futuras convocatorias.</li> </ul>   |
| <p>Programa específico de <b>formación en el entorno científico-tecnológico y empresarial del sector agropesquero y alimentario</b>, a través de becas dirigidas al personal investigador y tecnólogo.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria en noviembre del año anterior.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características de la convocatoria del año anterior, apoyando la realización de tesis doctorales y el desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación a través de becas de 2 a 4 años de duración.</li> <li>▪ De manera adicional se han desarrollado acciones de formación específica en el ámbito de la pesca, que incluyen formación práctica en barcos de pesca (programa Itsasoratu), en las que han participado 23 personas.</li> </ul> |
| <p>Programas de <b>mejora de la cualificación en el ámbito educativo</b> a través de becas de movilidad universitaria internacional (becas Erasmus) y de iniciación en las tareas de investigación (becas Ikasiker).</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo del programa de becas Erasmus para el curso académico 2019-2020.</li> <li>▪ Desarrollo del programa de becas Ikasiker para el curso académico 2019-2020, en colaboración en Grupos de Investigación del Sistema Universitario Vasco, Centros de Investigación Básica y de Excelencia (BERC), Institutos de Investigación Sanitaria (IIS) y Centros de Investigación Cooperativa (CIC).</li> </ul>  |
| <p>Programas experienciales para personas jóvenes en <b>ámbitos específicos</b> como acción exterior, cooperación para el desarrollo e investigación.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Experiencia práctica a 42 personas jóvenes a través de becas de especialización en el área de acción exterior y en el ámbito de cooperación para el desarrollo.</li> <li>▪ Desarrollo del programa Berrikertu de apoyo a la contratación de personal investigador en empresas y agentes de la RVCTi, en cual han participado 47 jóvenes, y del programa Bikaintek de apoyo a doctorados industriales y la incorporación de personal investigador, en el cual han tomado parte 45 jóvenes.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Apoyar la participación de 500 jóvenes en programas experienciales en el extranjero   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 97 personas participantes en el programa Beint (52 hombres y 45 mujeres)</li> <li>▪ 393 personas participantes en el programa Global Training (157 hombres y 236 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 98% de las personas participantes previstas</li> </ul>                        |
| Mejorar la empleabilidad de 22 personas jóvenes a través de su participación en proyectos de investigación en sectores concretos (becas personas jóvenes investigadoras y tecnólogas) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 21 personas participantes en programas de formación de personal investigador y tecnólogo (9 hombres y 12 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 95% de las personas jóvenes previstas</li> </ul>                              |
| Mejorar la cualificación de 1.575 jóvenes en el ámbito educativo a través de su participación en programas de movilidad internacional o en proyectos de colaboración en investigación | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.129 personas participantes en programas universitarios de movilidad internacional a través de las becas Erasmus (882 hombres y 1.247 mujeres)</li> <li>▪ 145 personas que participan en proyectos de investigación en el ámbito universitario a través de las becas Ikasiker (73 hombres y 72 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (44% superior)</li> </ul> |
| Potenciar la colaboración de las empresas vascas implantadas en el exterior para dar acogida a las y los jóvenes en programas experienciales en el extranjero                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 32 empresas vascas participantes del programa de Becas de internacionalización BEINT en calidad de colaboradoras del mismo</li> <li>▪ Descenso de un 8,5% respecto al año anterior (35 empresas vascas en 2018)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por debajo de lo previsto (-8,5%)</li> </ul>        |
| Facilitar una experiencia práctica a 12 personas jóvenes en a través de programas de especialización en acción exterior y en el ámbito de cooperación para el desarrollo              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12 personas participantes en las becas de especialización en acción exterior</li> <li>▪ 4 personas participantes en las becas de formación en el área de acción exterior</li> <li>▪ 26 personas participantes en las becas de cooperación para el desarrollo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (350%)</li> </ul>         |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.8. FORMACIÓN DUAL

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Fomento del modelo <b>de formación dual en el ámbito de la formación profesional</b>, ampliando el alcance de los ciclos y especialidades ofrecidas en modelo dual e incentivando la participación de los centros formativos.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Apoyo en la disposición de profesorado específico en modelo dual.</li><li>▪ Asesoramiento y apoyo a las empresas para fomentar su participación en el modelo de formación dual.</li><li>▪ Evolución creciente de la participación en el modelo de formación dual, concretándose en 104 centros, 1.435 empresas y 2.639 alumnos y alumnas en el curso 2019-2020.</li></ul>   |
| <p>Avance en la implantación del modelo dual en el ámbito universitario a través del diseño de un <b>sistema de certificación de títulos universitarios como formación dual</b>, desarrollado en colaboración con la agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco – Unibasq.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Obtención de la mención dual en Grado y Posgrado por parte de 12 titulaciones universitarias adicionales respecto a 2018.</li><li>▪ Avance en los contactos con el Ministerio de Ciencia, Universidades e Innovación en relación a la adaptación del contrato para la formación y el aprendizaje al ámbito de la formación dual universitaria.</li><li>▪ Reconocimiento de créditos entre titulaciones de Formación Profesional de Grado Superior y titulaciones universitarias de Grado.</li></ul>         |
| <p>Desarrollo de actuaciones complementarias de fomento de la relación entre el ámbito universitario y el empresarial en el marco del diseño y puesta en marcha de la <b>Estrategia Universidad-Empresa</b>.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Consolidación del Grupo de Trabajo del Consejo Vasco de Universidades en el ámbito Universidad-Empresa y del Clúster 4Gune de Formación Universitaria en Ingeniería, Ciencia y Tecnología de Euskadi.</li><li>▪ Consolidación del Aula Universidad-Empresa en AIC (Automotive Intelligence Center).</li><li>▪ Avance en el desarrollo del mapa de titulaciones Universidad-Empresa.</li><li>▪ Avance en el despliegue de un programa de movilidad del alumnado específico de Universidad-Empresa.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|--|---|---|
| <p>Aumentar progresivamente la acreditación de una experiencia laboral del alumnado de formación profesional, de tal modo que, para el curso 2020-2021 el 50% del alumnado de formación profesional acredite dicha experiencia a través de diversos programas, priorizando la formación profesional dual</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.639 alumnos y alumnas en formación profesional dual</li> <li>▪ 27% de jóvenes estudiando en el modelo dual en la formación profesional en las especialidades industriales y 9% en las de servicios</li> <li>▪ 33 grados medios, 55 grados superiores y 6 básicos de formación profesional en modelo dual</li> <li>▪ 68% de los grados que se ofrecen en el modelo dual en alguno de los centros de la red pública o concertada</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cerca de la mitad de los alumnos y alumnas previstas</li> </ul>  |
| <p>Aumentar progresivamente la incorporación del modelo dual a la formación universitaria, alcanzando como mínimo a 800 alumnos y alumnas en 30 grados y másteres universitarios en el curso 2019-2020</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.109 alumnos y alumnas universitarios estudiando en grados y másteres con mención dual en la red universitaria vasca</li> <li>▪ 1,89% anual de jóvenes estudiando en grados y másteres con mención dual (sobre el total de grados y másteres universitarios) en la red universitaria vasca</li> <li>▪ 36 grados y másteres que han obtenido la mención dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca (24 grados y másteres en 2018 + 12 grados y mesteres en 2019)</li> <li>▪ 9,5% de los grados y másteres han obtenido la mención dual en alguno de los centros de la red universitaria vasca (sobre el total de grados y másteres universitarios)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de los objetivos por encima de lo previsto, siendo un 38% superior en el caso de los alumnos y alumnas y un 20% en el número de grados y másteres con mención dual</li> </ul> |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 3.9. FORMACIÓN JUVENIL PARA EL EMPLEO

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Desarrollo de <b>acciones generales de formación</b> para las personas jóvenes en el marco de la formación para el empleo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en julio de la convocatoria de formación para el empleo 2018-2020 (Ver Línea de Actuación 4.1 Formación de personas desempleadas).</li><li>▪ Incorporación de medidas de acción positiva, constituyendo un colectivo prioritario el de los jóvenes de hasta 30 años, al igual que las mujeres, al menos, en la misma proporción que tienen en el total de personas desempleadas.</li></ul>  |
| <p>Desarrollo de <b>acciones formativas específicas</b> dirigidas a la inserción sociolaboral de las personas jóvenes desempleadas con baja cualificación</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación de la segunda convocatoria del programa en julio.</li><li>▪ Mantenimiento de las características del programa, tratando de facilitar la generación de itinerarios de formación en competencias socio-personales y técnico-profesionales de nivel básico que favorezcan el desarrollo personal y la inserción socioprofesional de personas jóvenes con baja cualificación, así como el acceso a certificados de nivel 2.</li></ul> |
| <p>Programa <b>Hezibi de formación profesional en alternancia</b> dirigido estudiantes de formación profesional y a personas jóvenes desempleadas para mejorar sus competencia, mediante la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en la empresa.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en mayo de la dotación económica anual del programa.</li><li>▪ Apoyo al desarrollo de contratos para la formación y el aprendizaje en alternancia en ciclos de formación profesional. Los contratos han tenido, con carácter general, una duración de un año a jornada completa.</li></ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| <p>Fomentar la cualificación de 5.000 personas jóvenes a través de su participación en acciones de formación para el empleo (personas contabilizadas dentro del total de las personas participantes en las acciones contempladas en las líneas de actuación 4.1 y 4.2)</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7.849 personas jóvenes formadas a través de acciones de formación para el empleo (4.945 hombres y 2.904 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (57% superior)</li> </ul>   |
| <p>Facilitar la formación de 195 jóvenes con baja cualificación que no pueden acceder a la formación profesional inicial o reglada con el fin de dotarles de competencias profesionales y personales que les permitan insertarse laboralmente y desarrollar un proyecto de vida</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 195 personas jóvenes participantes en el programa específico de formación para jóvenes con baja cualificación</li> <li>▪ 13 proyectos formativos aprobados</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo previsto (100%). Debe tenerse en cuenta que las acciones de formación comienzan en enero de 2020</li> </ul> |
| <p>Apoyar el desarrollo de contratos para la formación y aprendizaje en alternancia con ciclos de formación profesional y certificados de profesionalidad</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 800 personas jóvenes participantes en el programa Hezibi (estimación de 600 hombres y 200 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica, ya que el Plan Operativo 2019 no planteaba ningún objetivo cuantitativo específico</li> </ul>                              |



**Ámbito operativo 4**  
**FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.1. FORMACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Desarrollo de <b>acciones formativas</b>, en el marco de la Formación Profesional para el empleo, dirigidas fundamentalmente a favorecer la recualificación de las personas trabajadoras desempleadas de manera alineada con las cualificaciones y competencias demandadas en por el mercado laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ejecución de la convocatoria bianual de ayudas al desarrollo de acciones formativas 2018-2020, en el marco de la Formación Profesional para el Empleo.</li><li>▪ Ejecución de los acuerdos de encomienda de gestión con el Departamento de Educación, para la impartición de acciones de carácter general u ordinario y para el desarrollo de acciones en el ámbito del sector primario, así como de la encomienda a Hazi, también en el ámbito del sector primario.</li></ul>   |
| <p>Desarrollo de <b>acciones innovadoras</b> en la formación para el empleo a través de proyectos formativos en sectores específicos, dirigidos a dar respuesta a demandas concretas de las empresas en perfiles profesionales con un alto componente técnico y tecnológico.</p>                             | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Proyecto formativo en el sector de la automoción dentro del marco del desarrollo e implantación de un centro formativo de excelencia, que dé respuesta a la demanda global de la industria automotriz de profesionales especializados y cualificados con capacidades y competencias profesionales de alta complejidad técnica y tecnológica.</li></ul>   |
| <p>Desarrollo de acciones y servicios de <b>orientación</b> para el empleo vinculando la formación como parte del proceso de diseño de los itinerarios integrales de inserción laboral.</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en diciembre de 2018 de una única convocatoria que establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas para el desarrollo de acciones y servicios de orientación profesional, a ejecutar en los ejercicios 2019-2021, a través de 3 líneas de actuación: acciones y servicios de orientación general dirigidos a las personas usuarias de Lanbide; acciones y servicios de orientación dirigidos a personas pertenecientes a colectivos en desventaja; y apoyo a la actividad de los Centros de Empleo.</li><li>▪ Atención a 53.735 personas a través de las entidades colaboradoras de orientación general (18.886 mujeres y 18.148 hombres) y los Centros de Empleo (8.007 mujeres y 8.694 hombres).</li></ul> |
| <p>Puesta en marcha de <b>lanzaderas de empleo</b> como medida de apoyo a la inserción laboral de las personas desempleadas a través de la mejora de sus competencias transversales y personales</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Puesta en marcha de 3 lanzaderas de empleo en Araba, en colaboración con la Diputación Foral de Araba.</li></ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|---|--|---|
| Favorecer la capacitación y recualificación de 23.000 personas desempleadas a través de acciones de formación para el empleo adaptadas a las necesidades del mercado laboral                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 19.594 personas desempleadas totales participantes en las acciones de formación para el empleo (11.170 hombres y 8.424 mujeres) con la siguiente distribución: 11.745 personas mayores de 30 años (6.225 hombres y 5.520 mujeres) y 7.849 personas jóvenes (4.945 hombres y 2.904 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 85% de las personas previstas. Debe tenerse en cuenta que el objetivo de 23.000 personas incluye el total de participantes, incluidas las personas jóvenes (Línea 3.9 Formación para el empleo juvenil)</li> </ul> |
| Mejorar la empleabilidad de 2.400 personas desempleadas a través de acciones innovadoras integrales de formación y empleo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 427 personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo (316 hombres y un 111 mujeres)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18% de las personas previstas</li> </ul>   |
| Facilitar el desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo vinculando la formación como parte del proceso de diseño de los itinerarios integrales de inserción laboral                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 53.735 personas atendidas a través de las entidades colaboradoras de orientación y los Centros de Empleo (26.842 hombres y 26.893 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Mejorar las competencias personales y transversales y la empleabilidad de las personas desempleadas, apoyándoles en su proceso de incorporación al mercado laboral mediante la figura de las lanzaderas de empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 60 personas participantes en las lanzaderas de empleo (estimación)</li> <li>▪ 3 lanzaderas de empleo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.2. FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

### Acciones desarrolladas

Desarrollo de acciones de **formación específicas** por parte de las empresas, con un **compromiso de contratación** de al menos la mitad de las personas participantes.

### Elementos más relevantes/hitos 2019

- Publicación en mayo de la convocatoria.
- Desarrollo de acciones formativas específicas para cubrir necesidades concretas de perfiles ocupacionales que requieren un complemento de cualificación específica para su efectiva incorporación en las empresas.
- Compromiso de contratación de al menos el 50% de las personas participantes por un periodo mínimo de 6 meses a jornada completa o el equivalente cuando sea contrato a tiempo parcial.
- Consideración de las mujeres como uno de los colectivos prioritarios para las acciones, con el objetivo de que al menos participen en la misma proporción que tienen en el total de personas desempleadas.



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019            |
|---|---|---|
| <p>Mejorar la empleabilidad de 700 personas desempleadas a través de acciones de formación con compromiso de contratación por parte de las empresas</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 576 personas participantes en las acciones de formación con compromiso de contratación (265 hombres y 311 de mujeres)</li> <li>▪ 288 personas contratadas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 82% de las personas previstas</li> </ul> |



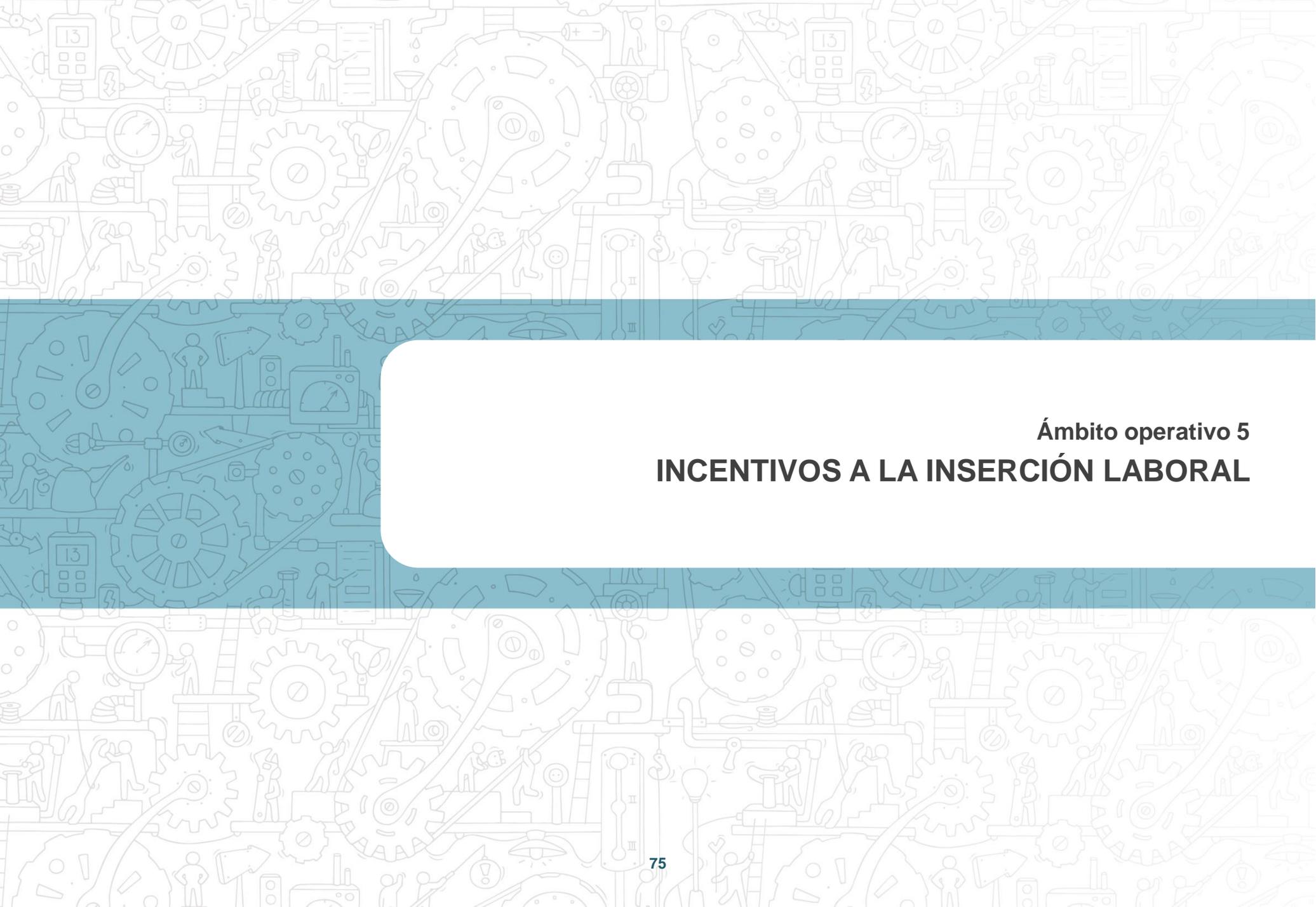
## LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.3. FORMACIÓN PARA PERSONAS OCUPADAS

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|---|---|
| <p>Desarrollo de <b>planes de formación y acciones formativas sectoriales</b> (competencias transversales) <b>y/o intersectoriales</b> (competencias específicas) dirigidas a mejorar y adecuar las competencias y cualificaciones de las personas ocupadas a los cambios que se producen en el entorno productivo y laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ejecución de la convocatoria bianual de ayudas al desarrollo de acciones formativas 2018-2020 para personas trabajadoras ocupadas.</li><li>▪ Ejecución de las actuaciones formativas dirigidas prioritariamente a personas ocupadas recogidas en las encomiendas de gestión con el Departamento de Educación (tanto las acciones de carácter general como las acciones específicas para el sector primario).</li><li>▪ Publicación en septiembre de la convocatoria de acciones formativas estratégicas desarrolladas por parte de las empresas, como una formación específica para los trabajadores y trabajadoras de las empresas que han agotado el crédito de formación bonificada.</li></ul> |
| <p>Fomento de la acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación a través del <b>procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias.</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en marzo de una convocatoria específica para el sector sociosanitario, con 1.500 plazas, y de una convocatoria para acreditar unidades de competencia en diversas cualificaciones profesionales, con 1.210 plazas.</li><li>▪ Materialización de la acreditación en Acreditaciones Parciales Acumulables (Unidades de Competencias) o en un Certificado de Profesionalidad completo.</li></ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Mejorar la empleabilidad de 40.000 personas trabajadoras a través de su participación en acciones de formación para el empleo (considerando la suma de las personas participantes a lo largo del año) | <ul style="list-style-type: none"> <li>61.152 personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo (28.130 hombres y 33.022 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (52% superior)</li> </ul> |
| Potenciar que 3.000 personas acrediten sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>974 personas que acreditan competencias a través de las convocatorias del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales (662 hombres y 312 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>33% de las personas previstas</li> </ul>                                      |





**Ámbito operativo 5**  
**INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.1. PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Mejora de la empleabilidad y fomento de la contratación de las personas desempleadas a través de las <b>Acciones Locales de Promoción del Empleo</b>, las cuales incluyen el desarrollo de actuaciones de fomento del empleo por parte de entidades locales, la incentivación a la contratación por parte de empresas de ámbito local y el desarrollo de proyectos empresariales locales estratégicos</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en marzo de la convocatoria.</li><li>▪ Apoyo a la contratación de un total de 2.576 personas mediante actuaciones de fomento del empleo para la mejora de la empleabilidad de las personas con dificultades especiales de inserción laboral, a través de contratos de 3 a 6 meses de duración, y mediante la contratación por parte de las empresas locales, a través de contratos de duración mínima de 3 meses.</li><li>▪ Recibidas 4 solicitudes de financiación de proyectos empresariales nuevos o de expansión por parte de empresas privadas locales de base tecnológica y/o innovadoras que han cumplido las características requeridas.</li><li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un cupo mínimo de mujeres contratadas del 40% respecto al total de personas contratadas.</li></ul> |
| <p>Mejora de la empleabilidad y fomento de la contratación de las personas desempleadas a través de las <b>Acciones Locales de Promoción del Empleo dirigidas a zonas y municipios desfavorecidos</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Concesión de ayudas a las entidades locales de las zonas catalogadas como desfavorecidas por la Unión Europea así como a las especialmente afectadas por el desempleo para el ejercicio 2019, con el fin de apoyar proyectos que contribuyan a la reactivación económica y a la creación de empleo en el territorio objeto de actuación.</li><li>▪ Publicación en mayo de la convocatoria.</li><li>▪ Apoyo a la contratación de un total de 981 personas mediante actuaciones de fomento del empleo por parte de las entidades locales y ayudas a la contratación por parte de las empresas.</li><li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un cupo mínimo de mujeres contratadas del 40% respecto al total de personas contratadas.</li></ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|---|---|---|
| Promover la inserción laboral anual de 2.500 personas desempleadas a través los Planes Locales y Comarcales de Empleo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.576 personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo (44% de hombres y 56% de mujeres)</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (3% superior)</li> </ul> |
| Realizar una evaluación del impacto obtenido a partir de los Planes Locales y Comarcales de Empleo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de evaluaciones anuales de las acciones locales de promoción del empleo: No</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Promover la inserción laboral de 1.000 personas desempleadas a través de acciones locales de promoción del empleo dirigidas especialmente a zonas y municipios desfavorecidos | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 981 personas contratadas por entidades locales en zonas y municipios desfavorecidos (44% de hombres y 56% de mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 98% de las personas previstas</li> </ul>                                     |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.2. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS Y/O DE MENOR EMPLEABILIDAD

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Desarrollo de proyectos combinados de mejora de la empleabilidad que incluyan <b>actuaciones integrales de formación y activación laboral</b> dirigidas a las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral (<b>proyectos singulares</b>).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en mayo de la tercera convocatoria del programa.</li> <li>▪ Apoyo a proyectos que combinan acciones de formación, experiencia práctica, acompañamiento a la inserción, orientación, apoyo individualizado y otras medidas de mejora de la empleabilidad e inserción laboral. El colectivo beneficiario son las personas con mayores dificultades de inserción social o laboral y las personas ocupadas con necesidades específicas para asegurar su continuidad en el mercado laboral.</li> </ul>  |
| <p>Promoción de la <b>contratación de personas mayores de 30 años y en situación de desempleo de larga duración</b> por parte de las empresas como medida para favorecer su incorporación en el mercado laboral.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Primera convocatoria en septiembre de 2019 de un programa de estas características, dirigido a fomentar la contratación de personas mayores de 30 años desempleadas de larga duración, considerando como tales a las personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo, al menos 360 días en el período de los últimos 540 días.</li> <li>▪ Apoyo a la contratación por parte de las empresas a través de contratos indefinidos o temporales, con una duración mínima de 6 meses, a jornada completa o parcial no inferior al 70%. La cuantía de las ayudas depende de la duración del contrato y del nivel de titulación de la persona contratada.</li> <li>▪ Incremento de la cuantía de las ayudas por la contratación de personas mayores de 45 años o mujeres (15% adicional), y/o personas que han finalizado acciones formativas con compromiso de contratación (10%). Si la persona a contratar pertenece a ambos colectivos la subvención se incrementa en un 20%.</li> <li>▪ Recepción de 30 solicitudes en la primera convocatoria, de las cuales se han aprobado 15 (8 de las cuales han sido para personas mayores de 45 años). El plazo de recepción de las solicitudes ha sido aproximadamente de 2 meses y la mayor parte de denegaciones se han debido a que la contratación se realizó fuera del periodo subvencionable.</li> <li>▪ Identificación de la necesidad de incrementar el plazo de solicitud y de realizar un refuerzo de las campaña de difusión para futuras convocatorias.</li> </ul> |
| <p>Incentivación de la inserción laboral de los colectivos de menor empleabilidad en las plantillas de las empresas a través de un programa de apoyo a los <b>contratos de relevo que incorporen a personas desempleadas mayores de 45 años</b>.</p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características generales del programa de apoyo al contrato de relevo, incorporando en 2019, como colectivo beneficiario, a las personas desempleadas mayores de 45 años. Se prevé mantener el apoyo a este colectivo en futuras convocatorias del programa.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, incrementando la cuantía de las ayudas en un 10% cuando los contratos se celebren con mujeres.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Facilitar el acceso al mercado laboral de 1.200 de personas con dificultades de inserción laboral a través de actuaciones integrales de formación y activación laboral (proyectos singulares)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.238 personas participantes en los proyectos singulares (696 hombres y 542 mujeres)</li> <li>▪ 28% (estimación) de inserción de las personas participantes en los proyectos singulares (346 personas)</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (3% superior)</li> </ul>  |
| Apoyar la inserción laboral de personas mayores de 30 años en situación de desempleo de larga duración a través de su contratación en el sector privado   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 15 personas paradas de larga duración contratadas (8 hombres y 7 mujeres)</li> <li>▪ 15 empresas beneficiarias</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Este objetivo no se encontraba cuantificado de manera expresa en la definición del Plan Operativo 2019. Por este motivo la valoración de su cumplimiento se incorporará a partir de 2020</li> </ul> |
| Incentivar la contratación de personas desempleadas mayores de 45 años a través de contratos de relevo o contratos adicionales en el sector privado   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 31 personas mayores de 45 años contratadas a través de contratos de relevo (21 hombres y 10 mujeres)</li> <li>▪ 1 persona contratada a través de contrato adicional (1 hombre)</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Este objetivo no se encontraba cuantificado de manera expresa en la definición del Plan Operativo 2019. Por este motivo la valoración de su cumplimiento se incorporará a partir de 2020</li> </ul> |
| Conseguir que un 10% de las personas en exclusión, riesgo de exclusión o situación de vulnerabilidad participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento se incorporen al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12% de las personas beneficiarias de la RGI participantes en las actuaciones de acompañamiento y activación que se incorporan al mercado laboral tras los procesos de acompañamiento (último dato disponible 2018)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima del mínimo establecido (20% superior)</li> </ul>   |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.3. CAPACITACIÓN E INSERCIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Apoyo a la actividad de los <b>Centros Especiales de Empleo</b> como facilitadores del proceso de incorporación a un puesto de trabajo, permanencia y progresión en el mismo, de las personas con discapacidad.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en marzo de la convocatoria correspondiente al mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo; y publicación en diciembre de 2018 de la correspondiente a las unidades de apoyo a la actividad profesional.</li> <li>▪ Publicación en noviembre del decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo.</li> <li>▪ Apoyo a la actividad de 75 Centros Especiales de Empleo, con 10.145 puestos de trabajo y de 36 unidades de apoyo a la actividad de los Centros Especiales de Empleo compuestas por 510 profesionales (185 de perfil técnico y 325 de perfil de encargados y encargadas de apoyo).</li> </ul> |
| <p>Promoción de la actividad de las <b>Empresas de Inserción</b> como medida para facilitar la incorporación al mercado laboral de personas en situación de exclusión a través de un proceso de inserción socio-laboral basado en el acompañamiento.</p>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria en diciembre de 2018 mediante tramitación anticipada.</li> <li>▪ Apoyo al mantenimiento de la actividad de 36 Empresas de Inserción y de 699 puestos de trabajo, apoyando en concreto las actuaciones de creación y mantenimiento de puestos de trabajo destinados a personas en procesos de inserción, técnicos y técnicas de acompañamiento a la producción, técnicos y técnicas especializados en acciones de acompañamiento a la inserción, asistencia técnica y formación.</li> <li>▪ La convocatoria prevé asimismo el apoyo a la creación de empresas de inserción, si bien durante 2019 no se han concedido ayudas de este tipo por motivos de racionalización de recursos.</li> </ul>  |
| <p>Fomento de las unidades de <b>empleo con apoyo</b> integradas en las entidades que trabajan para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción en el mercado ordinario</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación de la convocatoria en diciembre de 2018.</li> <li>▪ Apoyo a la inserción de 77 personas mediante la metodología de empleo con apoyo, a través de la cual las personas con discapacidad cuentan con preparadores y preparadas laborales que les facilitan el acceso y la consolidación del empleo en el mercado ordinario.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características del programa respecto al año anterior.</li> <li>▪ Incorporación de criterios de acción positiva, estableciendo un incremento del 10% en la cuantía de las ayudas cuando la persona con discapacidad a contratar sea mujer.</li> </ul>  |
| <p>Fomento de la integración laboral, personal y social de las personas con discapacidad incentivando su <b>contratación indefinida en empresas ordinarias</b> y facilitando la adaptación de los puestos de trabajo a sus condiciones físicas, psíquicas e intelectuales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en marzo de la convocatoria.</li> <li>▪ Apoyo a la contratación indefinida de 78 personas con discapacidad.</li> <li>▪ Mantenimiento de las características del programa respecto al año anterior.</li> <li>▪ Publicación en noviembre del decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Mejorar la capacitación de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión a través del apoyo a las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción mediante el mantenimiento de 9.500 puestos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10.844 puestos de trabajo en las actividades de los Centros Especiales de Empleo (10.145) y de las Empresas de Inserción (699), ocupados por 6.947 hombres y 3.897 mujeres</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (14% superior)</li> </ul> |
| Favorecer la inserción laboral de 200 personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 155 personas con discapacidad o en riesgo de exclusión contratadas en empresas del mercado ordinario (96 hombres y 59 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 77% de las personas previstas</li> </ul>                                      |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 5.4. AYUDAS A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|--|--|
| <p>Programa de <b>fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar</b> a través el apoyo directo a las empresas para incentivar la contratación de personas trabajadoras en sustitución de personas que se acojan a medidas de conciliación (excedencias o reducciones de jornada)</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación en marzo de la convocatoria.</li><li>▪ Apoyo a 467 empresas, tanto para la contratación de personas nuevas en sustitución de excedencias o reducciones de jornada como para la ampliación de la jornada de personas trabajadoras ya contratadas con anterioridad a tiempo parcial.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|---|---|---|
| <p>Incentivar la contratación de 1.400 personas a través del apoyo a las empresas para promover el uso de las medidas de conciliación laboral y familiar (considerando la suma de personas participantes en el año)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.497 personas contratadas a través de las ayudas a la conciliación (240 hombres y 1.257 mujeres)</li> <li>▪ 467 empresas beneficiarias de las ayudas a la conciliación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (7% superior)</li> </ul> |





**Ámbito operativo 6**

## **PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.1. RENOVE VIVIENDA

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|---|---|
| <p>Programa de apoyo a la <b>rehabilitación eficiente de viviendas y edificios</b> para mejorar la habitabilidad, la seguridad y las condiciones de accesibilidad y reducir el consumo energético.</p>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Convocatoria abierta durante todo el ejercicio para la solicitud de subvenciones, a fondo perdido, de rehabilitación de edificios y viviendas puestas en marcha por particulares y comunidades de propietarios, apoyando las obras llevadas a cabo en 11.196 viviendas y 499 locales correspondientes a 2.890 comunidades, con un volumen de subvenciones de 19.541.737€ y siendo el presupuesto protegible de 522.613.654€.</li><li>▪ Publicación de la convocatoria de subvenciones, a fondo perdido, de rehabilitación eficiente de viviendas y edificios para la elaboración de proyectos de intervención del patrimonio edificado, apoyando las obras llevadas a cabo en 541 viviendas correspondientes a 24 comunidades, con un volumen de subvenciones de 6.400.000€ (plurianuales 2019/2022) y siendo el presupuesto protegible de 16.329.333€.</li></ul> |
| <p>Programa de apoyo a las actuaciones de regeneración dirigidas a la <b>mejora de la accesibilidad del entorno urbano y de los espacios públicos</b> y a las actuaciones de rehabilitación del patrimonio urbanizado y edificado en áreas con problemáticas especiales de índole urbanístico y social.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Publicación de la convocatoria de ayudas, a fondo perdido, a ayuntamientos, entidades locales menores y entidades privadas con fines sociales de utilidad pública, para la elaboración o actualización de planes de accesibilidad y para la ejecución de obras de mejora que garanticen la accesibilidad en el entorno urbano de las edificaciones.</li><li>▪ Convocatoria realizada a finales de año, estando en fase de estudio los proyectos. Se han presentado 199 proyectos, para la realización de actuaciones de mejora de la accesibilidad en espacios públicos y para el desarrollo de planes de rehabilitación en zonas degradadas o con problemática social, con un volumen de subvenciones de 6.000.000€ (plurianual 2019/2021).</li></ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|--|--|--|
| Estimular la creación y/o consolidación de 3.500 empleos en el subsector de la rehabilitación a través del fomento de las obras de rehabilitación en viviendas y edificios   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 538.942.987€ destinados a la rehabilitación protegida de vivienda (31.941.737€ de inversión pública + 507.001.250€ de inversión privada)</li> <li>▪ 5.795 empleos generados por las actividades de rehabilitación (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo de empleo por encima de lo previsto. Debe tenerse en cuenta que se ha actualizado el multiplicador aplicado para la estimación de los empleos, pasando de 7,97 a 13,9 empleos por cada millón de inversión privada.</li> </ul>  |
| Favorecer la creación de 1.000 nuevos establecimientos empresariales dedicados a la actividad de la construcción como resultado fundamental del incremento de la actividad y el empleo en el subsector de la rehabilitación                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 193 establecimientos empresariales de saldo neto global (+1,12% construcción y actividades inmobiliarias; +0,95% construcción+2,28% actividades inmobiliarias) (Demografía Empresarial. Eustat)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 19% de los establecimientos previstos. Cabe mencionar que el objetivo previsto estaba sobredimensionado, considerándose una cifra media de 300 establecimientos para el Plan Operativo 2020</li> </ul>  |
| Conseguir que el valor económico de las obras en rehabilitación alcance el 30% del total de las obras del subsector de edificación residencial   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Peso porcentual del número de licencias de obras de rehabilitación sobre el total de licencias por obras mayores en viviendas: 84,2% (691 licencias por obras de rehabilitación)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El indicador se ha reformulado en función de la información disponible (inicialmente se definió como “peso porcentual de la facturación de las obras de rehabilitación en el total de las obras del subsector de edificación residencial”, si bien esta información es difícilmente accesible)</li> </ul> |
| Impulsar la rehabilitación sostenible a través del desarrollo de un proyecto piloto en 20 viviendas dirigido a facilitar el acceso a la vivienda a los colectivos desfavorecidos mediante actuaciones de rehabilitación (“masovería urbana”) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No se ha realizado el proyecto piloto</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.2. RENOVE INFRAESTRUCTURAS

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|---|---|
| <p>Programa de apoyo a la <b>mejora de los centros educativos</b> vascos de carácter público fomentando la realización de obras de rehabilitación dirigidas a cubrir las necesidades detectadas en el ámbito de la adecuación o reforma de las infraestructuras y/o para las necesidades de ampliación por motivos de escolarización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de obras de rehabilitación y mejora en 44 centros educativos, lo cual supone que un 80% de las obras previstas han sido ejecutadas o tramitadas durante 2019.</li> <li>▪ Las obras han estado dirigidas, principalmente, a la eliminación de barreras arquitectónicas, a la ampliación y reforma de determinados espacios e instalaciones (porches, cubiertas, comedores y cocinas, vestuarios, zonas deportivas, instalaciones eléctricas, ...), a la adecuación a la normativa contraincendios y a la construcción de nuevos edificios.</li> </ul>  |
| <p>Programa de apoyo a la <b>mejora de los centros públicos de salud vascos</b> fomentando la realización de actuaciones de rehabilitación y de remodelación de los centros en función de las necesidades detectadas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de obras de rehabilitación y mejora en varios centros de Centros de Salud: reforma completa de la planta de hospitalización del Hospital de Santa Marina; reforma del edificio Pescadería de la Bretxa para el nuevo Centro de Salud Alde Zaharra en Donosti; remodelación del espacio hospitalario para la reubicación de la Unidad de Terapia Metabólica del Hospital de Cruces; remodelación de los espacios hospitalarios de Debagoiena y del Centro de Salud de Arrasate; remodelación de la infraestructura eléctrica principal del Hospital de Mendaro; inicio de las obras de reforma de los Centros de Salud de Murgia y de Irala y de las fachadas del Hospital de Gorliz.</li> <li>▪ Mejora general de las infraestructuras de los centros de la red de Osakidetza a través de 55 actuaciones de mejora de la accesibilidad física (10 obras de adecuación de urbanización, accesos e interiores; 8 automatizaciones o modificaciones de puertas; 9 adecuaciones de aseos; 4 actuaciones de grúas de techo en habitaciones) y la instalación de 15 ascensores en 8 centros.</li> </ul> |
| <p>Programa de apoyo a la <b>mejora de los polígonos industriales,</b></p> <p><b>parques empresariales y áreas de actividad económica</b> fomentando la realización de actuaciones de rehabilitación y de remodelación de los las instalaciones en función de las necesidades detectadas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programa nuevo puesto en marcha en 2018 dirigido a apoyar la renovación y modernización de polígonos industriales, parques empresariales y áreas de actividad económica a través de actuaciones y obras en eficiencia energética y energías renovables, reurbanización, regeneración, rehabilitación y mejora de zonas públicas y privadas.</li> <li>▪ Segunda convocatoria en 2019 con 2 líneas de apoyo diferenciadas: la ordinaria y la referida a las áreas de actividad económica incluidas en los Municipios del Plan de Choque 2018-2019, para Ezkerraldea, Metzaldeia y Oarsoaldeia.</li> <li>▪ Recepción de 64 solicitudes, de las cuales se han aprobado 46 proyectos, 13 de los cuales han sido en la Línea de Plan de Choque, para apoyar la renovación y modernización de las infraestructuras en polígonos industriales, parques empresariales y áreas de actividad económica.</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|--|--|--|
| <p>Estimular la creación y/o consolidación del empleo en el subsector de la rehabilitación a través de las obras de rehabilitación de centros educativos de carácter público</p>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 39.260.029€ destinados a la rehabilitación de centros educativos</li> <li>▪ 313 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros educativos (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| <p>Estimular la creación y/o consolidación del empleo en el subsector de la rehabilitación a través de las obras de rehabilitación de centros públicos de salud</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11.720.794€ destinados a la rehabilitación de centros de salud (incluyendo la financiación pública y la privada)</li> <li>▪ 93 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros públicos de salud (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| <p>Estimular la creación y/o consolidación del empleo en el subsector de la rehabilitación a través de las obras de rehabilitación en polígonos industriales, parques empresariales y áreas de actividad económica</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6.267.904€ destinados a la rehabilitación de polígonos industriales (presupuesto admitido)</li> <li>▪ 50 empleos generados por las actividades de rehabilitación de centros públicos de salud (calculados a través de la estimación de generación de empleos equivalente anuales a tiempo completo como consecuencia de las actividades de rehabilitación desarrolladas con incentivos del Gobierno Vasco)</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |



**Ámbito operativo 7**  
**EMPLEO PÚBLICO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 7.1 EMPLEO PÚBLICO

### Acciones desarrolladas

Aprobación de la **Oferta Pública de Empleo de 2019** para el conjunto de la Administración Pública Vasca en los ámbitos de salud, educación, seguridad y administración general.

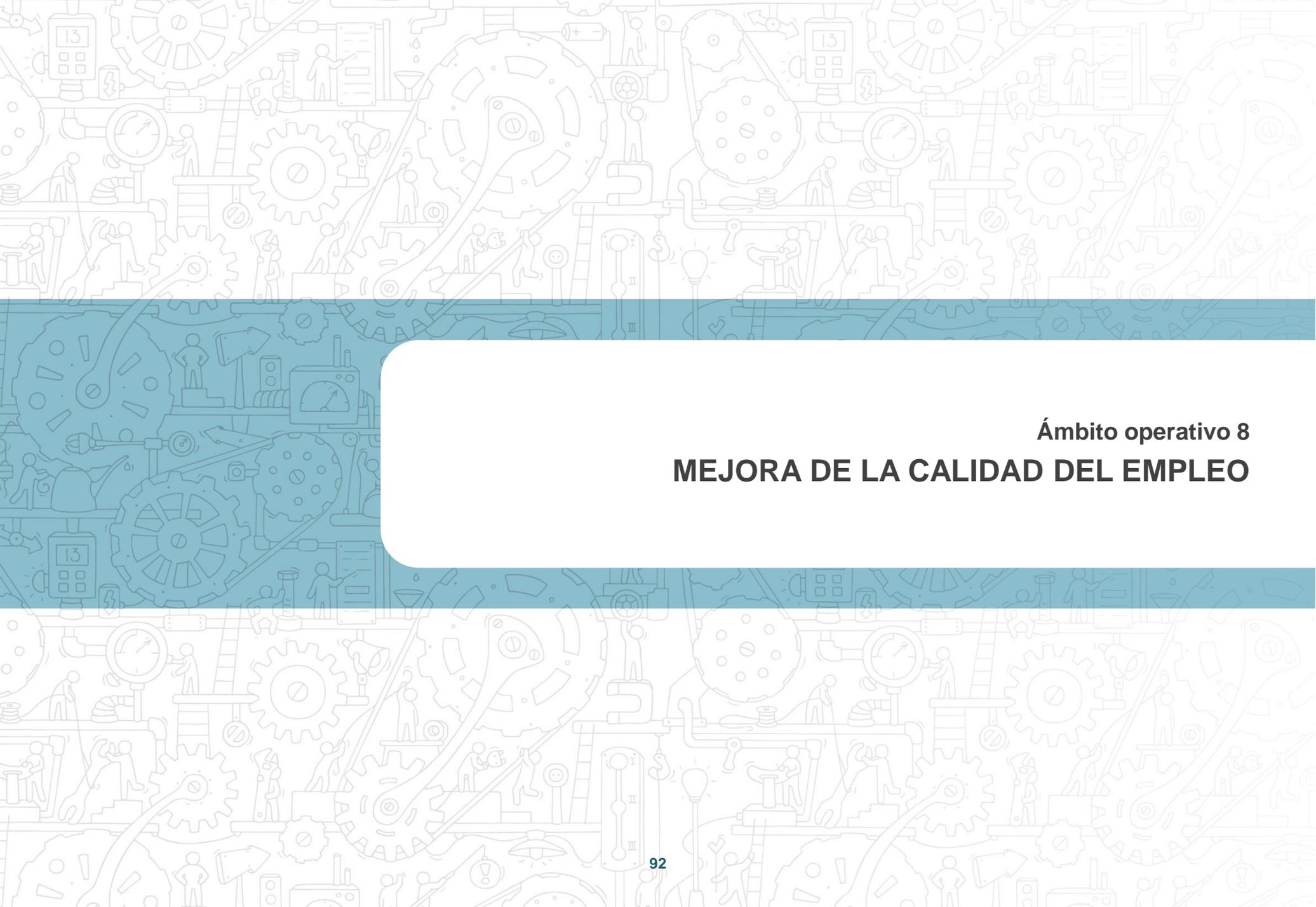
### Elementos más relevantes/hitos 2019

- Aprobación por Consejo de Gobierno del 17 de diciembre de 2019 de la Oferta Pública de Empleo para 2019, con un total de 6.592 plazas (6.482 de plazas de turno libre y 110 de promoción interna).
- Cobertura de las plazas durante 2020, correspondiendo 2.499 a Educación, 2.150 a Salud, 900 a Seguridad y 1.043 a Administración General y organismos autónomos. Estas últimas incluyen 426 plazas del cuerpo superior, 70 del cuerpo técnico de grado medio, 130 del cuerpo administrativo, 350 de auxiliar, 50 del cuerpo subalterno y 17 de psicólogos/as.
- Incorporación de medidas de acción positiva, estableciendo como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|--|--|--|
| <p>Apoyar la inserción laboral de 5.860 personas sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas y estabilizando puestos temporales de la administración pública vasca a través de la convocatoria de Ofertas Públicas de Empleo (OPE)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6.592 plazas convocadas en las OPE (6.482 plazas de turno libre y 110 de promoción interna)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (12% superior)</li> </ul> |
| <p>Continuar con el desarrollo del estudio de análisis de la demanda de las necesidades del servicio público</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se han desarrollado las fases correspondientes a los grupos de trabajo, al contraste final abierto al debate público y al bordaje cuantitativo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |





**Ámbito operativo 8**

## **MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.1 FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL DIÁLOGO SOCIAL

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Avance en la creación de un <b>Órgano permanente del Diálogo Social</b> integrado por representantes del Gobierno Vasco y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que manifiesten su voluntad de participar institucionalmente en el mismo</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aprobación por Consejo de Gobierno y publicación del Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social de Euskadi.</li></ul>   |
| <p><b>Coordinación interdepartamental</b> en la participación institucional de los departamentos y áreas afectadas en materia de relaciones laborales.</p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Continuidad en la coordinación con el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras en temas vinculados con la industria 4.0 y sus consecuencias sobre las personas trabajadoras.</li><li>▪ Continuidad en la coordinación con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales en el ámbito de la conciliación, a través de la participación de la Mesa de Diálogo Social en el IV Plan por la Infancia y la Familia, y en el ámbito de la reforma y modernización de Lanbide.</li><li>▪ Continuidad en la coordinación con Emakunde para informar a la Mesa de Diálogo Social sobre la elaboración y posterior ejecución de las medidas previstas en la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.</li><li>▪ Continuidad en la coordinación con el Departamento de Educación para el traslado, a los trabajos de la Mesa de Diálogo Social, de las medidas relacionadas con el desarrollo de la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|---|---|--|
| <p>Consolidar el papel referente de la Mesa de Diálogo Social como instrumento facilitador del consenso necesario para impulsar la política vasca de empleo</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 grupos de trabajo constituidos (Igualdad; Salud Laboral; Industria; Empleo; y Formación Profesional)</li> <li>▪ 23 reuniones de los grupos (6 de Igualdad; 5 de Salud Laboral; 4 de Industria; 5 de Empleo; y 3 de Formación Profesional)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |



## LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.2 FOMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL Y DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Fomento de la integración de la <b>responsabilidad social empresarial a nivel interno</b> de los Departamentos del Gobierno Vasco de manera estructurada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación de las y los interlocutores a nivel interno de los Departamentos en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.</li> <li>▪ Diseño de un Plan de Responsabilidad Social Empresarial.</li> </ul>  |
| <p>Difusión de la <b>responsabilidad social empresarial entre las empresas</b> y apoyo a la implantación de medidas de medición y mejora en las mismas.</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria de ayudas para la difusión e implantación de la responsabilidad social empresarial en las empresas.</li> <li>▪ Apoyo a las empresas a través de las siguientes líneas de actuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaboración de metodologías formativas de la responsabilidad social empresarial.</li> <li>– Estudios para el conocimiento de la realidad de la Responsabilidad en la sociedad vasca y estudios para el impulso y fomento de la misma.</li> <li>– Implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas mediante la elaboración de las memorias de sostenibilidad, siguiendo las metodologías GRI (Global Reporting Initiative), SGE21, ISO2300 o similares.</li> <li>– Actividades de difusión de la cultura de la RSE en ámbitos públicos, empresariales y corporativos</li> </ul> </li> </ul>   |
| <p>Promover la <b>participación de las y los trabajadores</b> en la gestión y en el capital de las empresas.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria ayudas a la participación efectiva de las personas trabajadoras en las empresas, fomentando tanto la participación en los órganos de decisión como en el ámbito financiero en el capital social (suscripción de acciones, instrumentos de participación financiera,...).</li> <li>▪ Apoyo a la participación en empresas de economía social a través de las siguientes líneas: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Desarrollo e implantación de métodos y herramientas que faciliten y mejoren la participación de las personas trabajadoras en la gestión y en los órganos de las empresas</li> <li>– Difusión de buenas prácticas en la implantación de la participación de las personas trabajadoras.</li> </ul> </li> <li>▪ Apoyo a la participación en empresas que no son economía social a través de las siguientes líneas: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaboración e implantación de un plan de participación de las personas trabajadoras.</li> <li>– Suscripción de acciones o participaciones por las personas trabajadoras por cuenta ajena.</li> <li>– Realización de estudios de desarrollos normativos que faciliten y mejoren la participación de las personas trabajadoras.</li> <li>– Difusión de buenas prácticas en la implantación de la participación de las personas trabajadoras.</li> </ul> </li> </ul> |

| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|---|---|--|
| Integrar, de manera estructurada, la responsabilidad social empresarial en la gobernanza pública a través del diseño y asunción en Consejo de Gobierno en 2019 de un nuevo Plan de Responsabilidad Social Empresarial                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprobación del Plan de Responsabilidad Social Empresarial: No</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Facilitar la coordinación del fomento de la responsabilidad social empresarial con las Diputaciones Forales y las entidades locales a través del establecimiento de un foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creación de un foro interinstitucional vasco de la responsabilidad social empresarial: No</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Apoyar la implantación de metodologías de medición y mejora de la responsabilidad social empresarial las empresas vascas (modelos de excelencia)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7 empresas apoyadas en la implantación de modelos de excelencia en responsabilidad social empresarial</li> <li>▪ 500 empleos de las empresas apoyadas en la implantación de modelos de excelencia en responsabilidad social empresarial (estimación)</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Promover la participación de las y los trabajadores en la gestión y en el capital de las empresas facilitando instrumentos de participación en los órganos de gestión y apoyando la adquisición de participación societaria en las empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 plan de participación de las personas trabajadoras en la gestión y en los órganos de decisión de las empresas apoyadas</li> <li>▪ 4 personas trabajadoras beneficiarias de las ayudas para la adquisición de participación societaria en las empresas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.3 APUESTA POR LA ECONOMÍA SOCIAL

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019  |
|---|--|
| <p>Fomento de la formación en economía social a través de <b>actividades formativas</b> en todos los niveles y ámbitos educativos y en las propias empresas de economía social a través de sus entidades representativas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria del programa de apoyo a la formación en economía social.</li> <li>▪ Desarrollo de acciones formativas específicas para iniciar, perfeccionar o cualificar el conocimiento sobre el cooperativismo y las sociedades laborales en el ámbito universitario y/o societario.</li> </ul>  |
| <p>Sensibilización sobre los principios y valores de la economía social a través del diseño de <b>acciones de difusión</b> dirigidas la sociedad en general.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria del programa de apoyo a la formación en economía social, en la cual se incluye una línea específica de apoyo a la difusión.</li> <li>▪ Actividades de difusión a través de la edición de publicaciones periódicas sobre cooperativas y sociedades laborales; de la celebración de jornadas y eventos especializados; y de la realización de actividades de difusión generales a través de los medios de comunicación (radio, prensa, televisión, internet y multimedia).</li> </ul> |
| <p>Fomento y promoción de la economía social a través de <b>actividades de investigación específicas</b> en este ámbito.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en junio de la convocatoria del programa de apoyo a la formación en economía social, en la cual se incluye, como novedad en 2019, una línea específica de apoyo a las investigaciones.</li> <li>▪ Actividades de investigación en economía social novedosas, con prioridad a los ámbitos de juventud y medioambiente, y elaboración de unidades didácticas para su difusión en centros de enseñanza.</li> </ul>   |
| <p>Programa de fomento del <b>asociacionismo</b> en la economías social, a través del fortalecimiento de las entidades asociativas de las empresas de economía social.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicación en julio de la convocatoria para la consolidación de las estructuras asociativas de las empresas y entidades de economía social.</li> <li>▪ Fomento de la generación de un entorno que apoya a entidades asociativas de sociedades laborales y cooperativas, entidades asociativas de carácter confederal, entidades asociativas de la economía solidaria, asociaciones de los centros especiales de empleo y asociaciones de personas trabajadoras autónomas.</li> </ul>                                       |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|---|---|--|
| Incrementar la formación en economía social en el tejido educativo universitario y preuniversitario   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 500 alumnos y alumnas del ámbito universitario y preuniversitario participantes en acciones de formación en economía social (250 hombres y 250 mujeres)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Incrementar la formación en economía social en las empresas de economía social a través de sus entidades asociativas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 500 trabajadoras y trabajadores de empresas de economía social formados y formadas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Potenciar la presencia de la economía social en el tejido institucional de carácter económico social vasco, en sus medios de comunicación y en sus foros de debate  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 21 jornadas de difusión de economía social realizadas</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Divulgar y difundir la realidad de la economía social a la sociedad en general a través de publicaciones específicas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18 publicaciones en libros y revistas especializadas en economía social apoyados</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Fomentar las actividades de investigación en materia de economía social   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de trabajo de investigación apoyados (no disponible)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Consolidar la colaboración público-privada para la promoción de la economía social en Euskadi a través de la suscripción de, al menos, 2 acuerdos de intenciones y colaboración entre los poderes públicos vascos y las entidades más representativas de la economía social vasca, y con el movimiento cooperativo y con las sociedades laborales | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ningún acuerdo suscrito</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Facilitar la adaptación de las empresas de economía social a las nuevas exigencias de gestión empresarial de este tipo de empresas, a través de actividades de información y formación específicas desarrolladas por las entidades representativas del sector   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6 sociedades laborales en las que se implanta un nuevo modelo de gobierno corporativo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |

| Objetivos específicos previstos para 2018   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2018                                       | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2018 |
|---|--|--|
| Fortalecer el asociacionismo en la economía social, a través del apoyo al mantenimiento de las entidades asociativas de las empresas de economía social | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 9 entidades asociativas apoyadas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |



| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Refuerzo de la <b>lucha contra el fraude laboral</b> intensificando la vigilancia sobre las condiciones laborales en los centros de trabajo y reforzando los servicios de inspección.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incremento de las campañas de inspección de trabajo a través del reforzamiento de los medios humanos.</li> <li>▪ RefUERZO de la formación específica en igualdad de toda la plantilla de la Inspección de Trabajo y continuidad en campañas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres: Control de Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad; Control de situaciones discriminatorias en la relación laboral en general y de manera específica en materia de brecha salarial; Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género (destacando la campaña de camareras en pisos de hostelería); y Acoso sexual y acoso discriminatorio por razón de sexo.</li> <li>▪ Constatación de la existencia de medidas de acción positiva en el ámbito de la igualdad en ciertas campañas de inspección generales: campaña contra el fraude en la contratación, especialmente en la lucha contra la contratación temporal y a tiempo parcial fraudulenta; y campaña referida a los derechos de la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul> |
| <p>Promoción de la <b>cultura de prevención de riesgos laborales</b> a través de diversas acciones divulgativas que comprenden la formación, la organización de jornadas y eventos y la realización de campañas de comunicación en los medios.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de 25 entrevistas en radio, televisión y prensa escrita y publicación de 15 notas de prensa.</li> <li>▪ Organización y desarrollo de 11 jornadas técnico-divulgativas dirigidas a empresas, a delegados y delegadas de prevención y al personal técnico de las organizaciones preventivas y de las administraciones públicas.</li> <li>▪ Presencia en redes sociales a través de los canales Osalan e Itxaspreben en Youtube, Facebook y Twitter.</li> <li>▪ Participación de Osalan en 1 congreso y 6 jornadas técnico-divulgativas; en el programa ADI para la difusión de la prevención de riesgos laborales entre el alumnado de Formación Profesional; y organización del IX Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de los cursos de verano de la EHU/UPV.</li> <li>▪ Desarrollo de la estrategia sectorial de seguridad y salud laboral para la cadena de valor alimentaria y de la madera Euskadi 2019-2025.</li> <li>▪ Campaña “La seguridad y salud es la base de un trabajo digno”.</li> </ul>  |
| <p>Desarrollo de acciones divulgativas específicas sobre la <b>integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización de la jornada sobre “Enfoque de género y ergonomía”; participación en la jornada organizada conjuntamente con Emakunde e Inspección de Trabajo sobre “Salud laboral con perspectiva de género y brecha salarial”; y participación en otros eventos en este ámbito.</li> <li>▪ Elaboración de material audiovisual sobre pasos a dar para la incorporación de la perspectiva de género en las empresas; e impartición de 8 horas de formación sobre pautas para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales a solicitud del Servicio Gallego de Salud.</li> <li>▪ Difusión de la política de igualdad de Osalan en distintos foros (la red estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, “Occupational Safety and Health Council” de Hong Kong...); y difusión de información sobre la igualdad en la seguridad y salud laboral en la web, redes sociales, boletín interno de Osalan, boletín del centro de documentación y newsletter externa.</li> </ul>   |

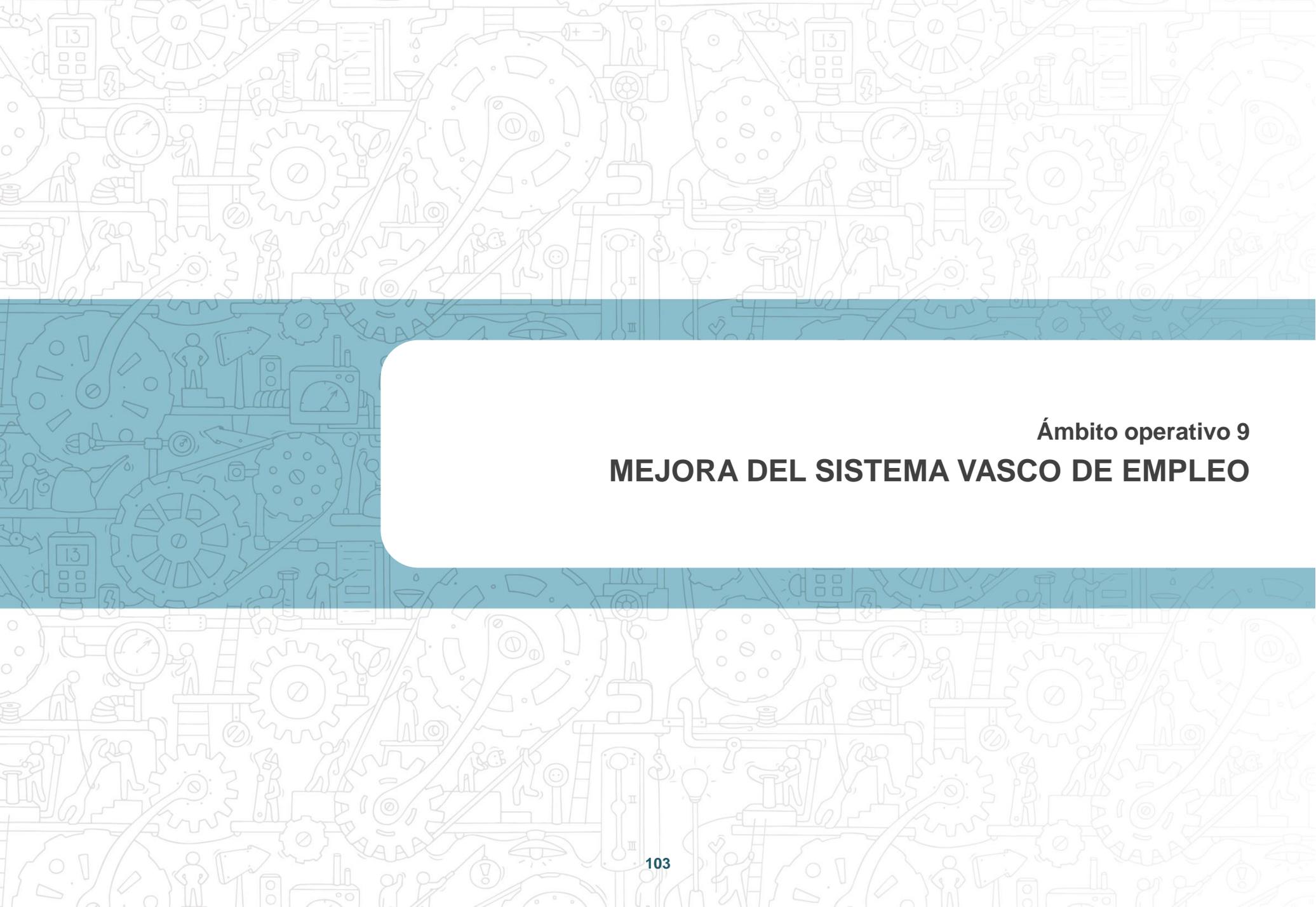


| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|---|--|--|
| Alcanzar una tasa de cobertura de la negociación colectiva del 75% a finales de 2020  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 311.814 trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos vigentes (202.216 trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos prorrogados)</li> <li>▪ 52% de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos vigentes sobre el total (33% de trabajadores y trabajadoras con convenios colectivos prorrogados sobre el total)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del 69% de la tasa de cobertura prevista</li> </ul>          |
| Garantizar la cualificación que requieran las y los Delegados de Prevención a través de acciones anuales de formación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.783 Delegados y Delegadas de Prevención formados (1.243 hombres y 540 mujeres)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Fomentar el conocimiento sobre la prevención de riesgos laborales en la mejora de la competitividad de las empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de campañas anuales de concienciación en medios generalistas y en medios específicos: Sí</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Reforzar la vigilancia de las condiciones laborales de los centros de trabajo a través de la realización de inspecciones de trabajo y de un incremento del 15% de las actuaciones respecto a 2018 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 41.613 inspecciones realizadas en centros de trabajo</li> <li>▪ Incremento del 0,17% de las inspecciones respecto al año 2018 (41.542 inspecciones)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del 0,01% del incremento de inspecciones previsto</li> </ul> |
| Mejorar los resultados de las campañas de inspección en materia de contratación y tiempo de trabajo a través de la revisión del 100% de los contratos a tiempo parcial a finales de 2020          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 21.642 contratos revisados</li> <li>▪ 30% de contratos convertidos sobre los revisados</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento a valorar al finalizar el periodo 2017-2020</li> </ul>       |
| Difundir anualmente los resultados de las campañas de inspección desarrolladas a los agentes sociales y a la sociedad   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusión regular de los resultados de las campañas de inspección: Sí</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |
| Facilitar el acceso a la inspección de colectivos con bajos niveles de sindicación a través del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral y ampliarlo a otros canales de comunicación              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 188 denuncias recibidas (103 hombres y 85 mujeres)</li> <li>▪ Disponibilidad del Buzón Ciudadano contra el Fraude Laboral a través del canal telefónico: Sí</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|---|---|--|
| Sensibilizar a los agentes empresariales y sociales en el ámbito de la igualdad para fomentar el desarrollo de Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres en empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres presentados en el Registro. Se cuantificará a partir de 2020</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Definir el plan de trabajo anual derivado del convenio de colaboración establecido con Emakunde para promover la Igualdad de Mujeres y Hombres en las empresas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración del plan de trabajo anual para la promoción de la Igualdad de Mujeres y Hombres en las Empresas: Sí</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |





**Ámbito operativo 9**

## **MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO**

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.1 REFORMA Y MODERNIZACIÓN DE LANBIDE

| Acciones desarrolladas  | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|---|---|
| Homogeneización de la <b>prestación de los servicios y de los procesos de atención</b> y organización de recursos personales. | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Implantación del nuevo modelo de atención en las 42 oficinas de empleo, es decir en la totalidad de la red.</li><li>▪ Homogenización de los procesos de atención de los distintos servicios para ciudadanía y empresas, organizando las tareas en 2 niveles de atención: personal administrativo (nivel 1) y personal técnico (nivel 2).</li></ul>  |
| Desarrollo de <b>acciones de apoyo</b> dirigidas a la modernización de Lanbide.   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Avance en la implantación del registro digitalizado de la documentación tramitada en las oficinas de empleo. La implantación de ha finalizado en 30 oficinas y ha sido iniciada en 15 (considerando asimismo las oficinas territoriales).</li><li>▪ Implantación de la modalidad de firma digital a través de dispositivos “tablet” en todos los documentos que requerían una firma manuscrita y puesta en marcha de la recogida de datos biométricos con carácter voluntario en 10 oficinas.</li><li>▪ Creación de un nuevo gestor de citas integrado con el gestor de espera.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019               |
|---|--|--|
| Finalizar a lo largo de 2019 la implantación del nuevo modelo de atención a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 42 oficinas con el nuevo modelo de atención implantado</li> <li>▪ 100% de oficinas con el nuevo modelo de atención sobre el total de oficinas de la red</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo (100%)</li> </ul> |
| Proporcionar servicios de acompañamiento integral y personalizado a las y los demandantes de empleo                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 124.464 personas participantes en itinerarios personalizados de inserción (62.510 hombres y 61.954 mujeres)</li> <li>▪ 56% de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas desempleadas</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                        |
| Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de una cartera de servicios dirigidos a las empresas: NO</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                        |
| Protocolizar la relación con los colaboradores públicos y privados y con los servicios sociales                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 190 agentes con protocolo acordado</li> <li>▪ 100% de agentes sobre el total de intervinientes</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                        |
| Desplegar el nuevo modelo de oficina tipo de Lanbide a la totalidad de la red de oficinas de Lanbide                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 40 oficina adaptada al nuevo modelo de oficina tipo</li> <li>▪ 95% de oficinas adaptadas al nuevo modelo de oficina tipo sobre el total de oficinas de la red</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                        |
| Implantar el registro digitalizado para todos los programas y servicios de Lanbide en la totalidad de la red de oficinas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 45 de oficinas con registro digitalizado implantado (incluidas las oficinas territoriales)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70% de las oficinas previstas</li> </ul>    |
| Facilitar la modalidad de formación on-line para los cursos internos de Lanbide   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 61 de cursos de formación impartidos en modalidad on-line</li> <li>▪ 58% de los cursos formación impartidos en modalidad on-line sobre el total de cursos de formación impartidos</li> <li>▪ Ningún cursos de formación impartidos en modalidad mixta (on-line y presencial)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>                        |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.2 MEJORA DE LA LABOR DE OBSERVACIÓN Y PROSPECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO

| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Consolidación de la herramienta de prospectiva <b>Future Lan</b>, como el sistema de información y prospección integrado.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuidad en la revisión del modelo econométrico de Future Lan, incorporando al modelo datos actualizados del censo del mercado de trabajo, del Registro de Contratos, de proyecciones demográficas y de los efectos en la demanda y oferta de empleo.</li> <li>▪ Ampliación a 64 grupos ocupacionales de la información disponible.</li> <li>▪ Incorporación del componente de prospectiva en el ámbito de las necesidades formativas a través de la realización de proyecciones de 25 familias profesionales y 26 campos de estudio universitarios.</li> <li>▪ Realización de proyecciones de la demanda de empleo 2030.</li> <li>▪ Continuidad en la revisión de la parte cualitativa de Future Lan, incluyendo la realización de encuestas a agrupaciones empresariales sectoriales y a clusters y la divulgación de informes de anticipación del futuro.</li> <li>▪ Mejoras en el formato de la web de Future Lan.</li> </ul> |
| <p>Desarrollo de actividades prospección y contraste en <b>colaboración con otros agentes expertos</b> en el ámbito del empleo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuidad del proyecto Millenium, basado en la metodología de identificación de escenarios.</li> <li>▪ Realización de contrastes mediante reuniones con agentes regionales sobre estrategias a desarrollar en los escenarios tendenciales y específicamente considerando las tendencias de envejecimiento de la población activa y automatización de producción y servicios.</li> </ul>  |
| <p>Actividades de <b>sensibilización</b> dirigidas a poner en valor la importancia de la sistemática de vigilancia e inteligencia estratégica en la planificación de las estrategias y políticas en materia de empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación en el desarrollo de instrumentos de apoyo del V Plan de Formación Profesional, en el ámbito de las proyecciones de las necesidades formativas por familias profesionales.</li> <li>▪ Participación con la SPRI en la colaboración con los clusters y las agrupaciones empresariales sectoriales para el intercambio de información prospectiva cuantitativa y cualitativa.</li> <li>▪ Participación en Congresos, Foros y Eventos difundiendo el servicio Future Lan.</li> </ul>   |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019  |
|--|---|---|
| Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo a través de mejora continua de la herramienta Future Lan  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de revisiones anuales de los datos cuantitativos establecidos para el modelo y herramienta Future Lan: Sí</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Desarrollar y publicar fichas descriptivas con información cualitativa y cuantitativa para los 62 grupos ocupacionales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 64 fichas ocupacionales publicadas</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto (3% superior)</li> </ul> |
| Desarrollar un nuevo componente prospectivo en el ámbito de las necesidades formativas en base a valores cuantitativos según los estándares de clasificación de la formación profesional y universitaria   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporación del componente de prospectiva en el ámbito de las necesidades formativas: Sí</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Incrementar el desarrollo de actividades de prospección y contraste en colaboración con otros agentes expertos en el ámbito del empleo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 informe de benchmarking y resultados adaptados a la CAE del proyecto Millenium</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Potenciar la difusión de los resultados del trabajo prospectivo realizado por Lanbide y por otros agentes relevantes de carácter territorial y/o sectorial, al objeto de que todos los agentes relevantes del mercado de trabajo puedan conocer las tendencias y oportunidades de empleo cara a definir y planificar estrategias y planes coherentes con dichas tendencias y oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusión anual de los resultados del trabajo prospectivo: Sí</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Mantener actualizada la línea específica vinculada con la identificación y difusión de oportunidades que puedan ser aprovechadas por la vía de la generación de nuevas iniciativas empresariales, tanto de mercado como con un carácter social.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actaulización de la línea de identificación y difusión oportunidades como parte de la herramienta Future Lan: Sí</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Informar de los efectos del envejecimiento de la población activa en términos de saldos netos de empleo en el mercado de trabajo, diferenciando en sus componentes de empleo de sustitución y empleo de nueva creación, para las principales ramas de actividad y grupos ocupacionales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de un informe anual de los efectos del envejecimiento de la población activa en relación a los saldos netos de empleo: Sí</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |
| Desarrollar componentes de prospectiva cualitativa que enriquezcan la información de anticipación cuantitativa y que tengan su origen en modelos de participación activa de agentes sociales, representantes de sectores productivos, instituciones y expertos y expertas internacionales  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación en foros en el ámbito de la prospectiva con agentes sociales y representantes de los sectores productivos: Sí (participación en 10 foros)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>   |

## LÍNEA DE ACTUACIÓN 9.3 PROFUNDIZACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS VINCULADOS AL EMPLEO

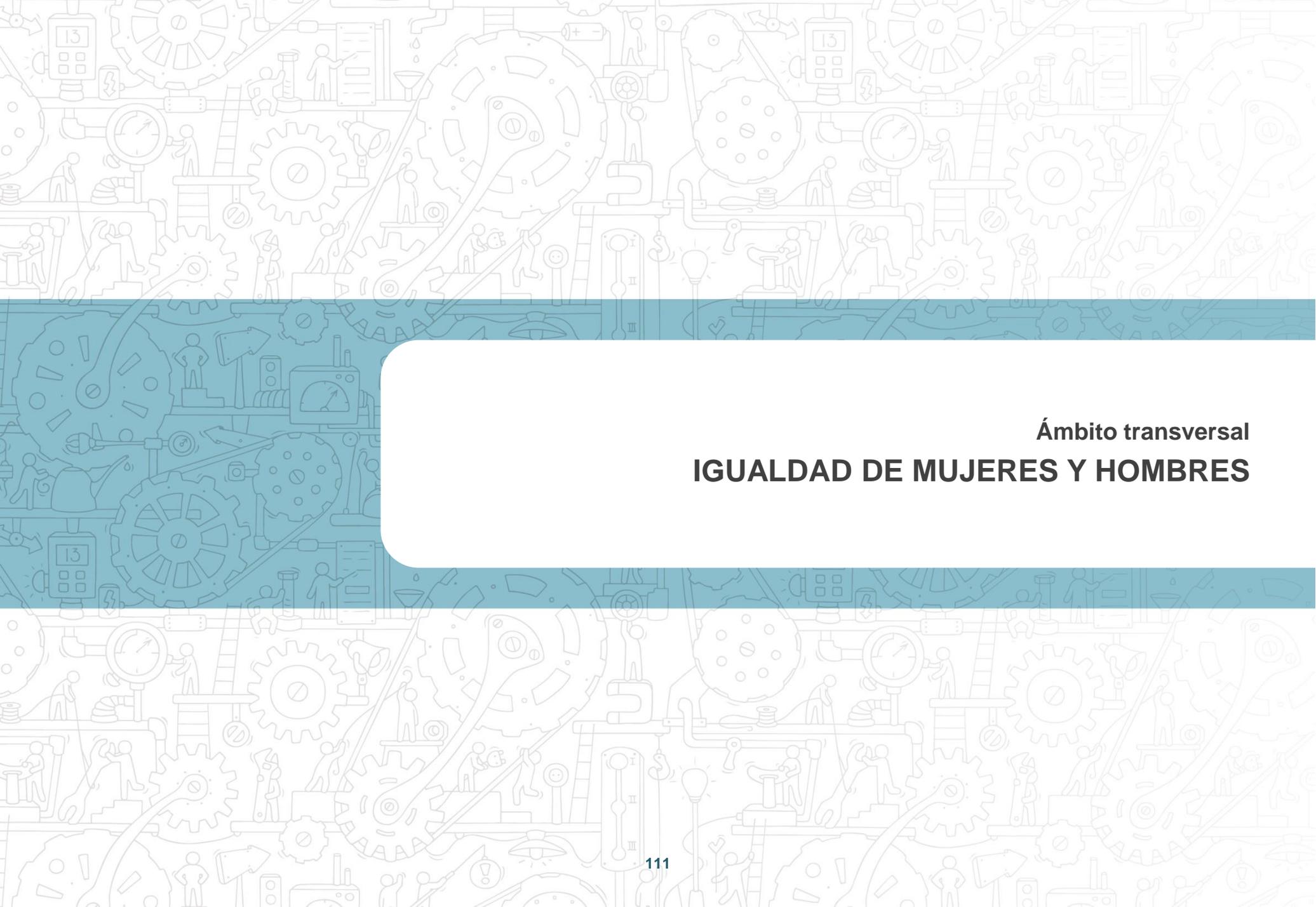
| Acciones desarrolladas   | Elementos más relevantes/hitos 2019   |
|--|---|
| <p>Fomento de la realización de evaluaciones en los servicios o programas vinculados al empleo</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Avance en la implantación del modelo de gestión avanzada del Gobierno Vasco en Lanbide así como de su sistema de seguimiento, control y evaluación.</li><li>▪ Continuidad en el desarrollo de iniciativas de evaluación en los siguientes ámbitos:<ul style="list-style-type: none"><li>– Programas de formación para el empleo dirigidos preferentemente a personas desempleadas.</li><li>– Programas de servicios dirigidos a empresas.</li><li>– Programas de formación universitaria y reglada profesional.</li><li>– Orientación laboral.</li><li>– Satisfacción con los servicios recibidos en las Oficinas de Empleo.</li><li>– Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE).</li></ul></li><li>▪ Continuidad en la aplicación del Programa EVADES, a través del cual se realiza una evaluación de los factores que inciden en desempeño de Lanbide.</li><li>▪ Seguimiento y aplicación de las recomendaciones y buenas practicas definidas por Airef (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal) como parte de los resultados de su informe de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.</li></ul> |



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|--|--|--|
| <p>Extender la evaluación de resultados al conjunto de programas y servicios de empleo</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 programas y servicios evaluados</li> <li>▪ 100% de los servicios de las oficinas de empleo con evaluación de la satisfacción</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| <p>Difundir de manera comprensible los resultados de las evaluaciones de los principales programas y servicios de empleo</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusión generalizada de las evaluaciones realizadas: Sí, publicación en la intranet</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| <p>Incorporar una evaluación específica del impacto de las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, dirigidas a las personas con discapacidad, a las personas beneficiarias de RGI y a las personas mayores de 45 años.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10.145 personas con discapacidad participantes en las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2019</li> <li>▪ 37.874 personas beneficiarias de RGI participantes en las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2019</li> <li>▪ 52.705 personas mayores de 45 años participantes en las actuaciones del Plan Operativo de Empleo 2019</li> </ul> <p>(Nota: Se han cuantificado las personas que han recibido algún servicio o que han participado en alguna línea de ayudas de Lanbide)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |

| Objetivos específicos previstos para 2019   | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019   | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019 |
|---|--|--|
| Definir en Lanbide un sistema de información de buenas prácticas y programas piloto desarrollados por integrantes de la red europea de servicios de empleo y los servicios de empleo del Sistema Nacional de Empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantenimiento del sistema de información de buenas prácticas y programas piloto en 2019: Sí</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |
| Aplicar un sistema de evaluación de la satisfacción y seguimiento a todas las actuaciones enmarcadas en las políticas activas desarrolladas por Lanbide   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 33% de las actuaciones de las políticas activas de empleo evaluadas respecto al total de actuaciones</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>          |





Ámbito transversal  
**IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

### Acciones desarrolladas

Incorporación de **criterios de acción positiva** vinculados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres en diversos programas de apoyo al empleo

### Elementos más relevantes/hitos 2019

- Incremento de hasta un 10% en la cuantía de las ayudas de algunas líneas de apoyo a la contratación de mujeres, como el programa Lehen Aukera, el programa de retorno juvenil, los contratos de relevo o el de empleo con apoyo para la contratación de personas con discapacidad. Por su parte, la cuantía de las ayudas por la incorporación de mujeres como socias en empresas de economía social se ha incrementado en un 15%, así como en la contratación de mujeres paradas de larga duración.
- Fomento del emprendimiento femenino, incrementado las ayudas hasta en un 15% para el desarrollo de una idea, puesta en marcha y/o consolidación de nuevas actividades empresariales en el marco del programa de Apoyo a las Personas Emprendedoras; o destinando un importe específico de las ayudas para los emprendimientos comerciales cuyos titulares sean mujeres y en los emprendimientos en economía social.
- Establecimiento de un requisito de un 40% de cupo mínimo a favor de la contratación de mujeres, como en las Acciones Locales de Promoción del Empleo y en las Acciones Locales en zonas y municipios desfavorecido. En esta misma línea, el Programa Operativo de Empleo Juvenil establece el requisito de que al menos una mujer debe participar en todos los procesos de selección que se lleven a cabo para la contratación de personas jóvenes por parte de las entidades locales.
- Por otro lado, las Ofertas Públicas de Empleo convocadas establecen como criterio el desempate a favor de las mujeres en los cuerpos o escalas en los que el porcentaje de representación de la mujer sea inferior al 40%.
- Consideración de las mujeres como colectivo prioritario en las acciones de formación para el empleo y en los proyectos singulares, con el objetivo de que participen, al menos, en la misma proporción que tienen en el total de personas desempleadas.
- Aumento de la valoración otorgada a las solicitudes presentadas por mujeres en algunos programas de apoyo a la generación de actividad económica y empleo en las zonas rurales, pudiendo incrementarse la cuantía de las ayudas hasta un 15%.
- Puesta en valor de la existencia de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres, así como de ser entidad colaboradora de Emakunde, en algunos ámbitos de desarrollo local como el turismo y el comercio, en los cuales las empresas que solicitan ayudas para su modernización y mejora cumpliendo alguno de estos requisitos cuentan con un incremento de 3 puntos (sobre 100) en la valoración de sus solicitudes.



| Objetivos específicos previstos para 2019  | Cuantificación de los indicadores a 31/12/2019  | Grado de cumplimiento de los objetivos específicos previstos para 2019   |
|--|---|--|
| <p>Garantizar que al menos un 40% de las personas contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean mujeres</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1.443 mujeres contratadas a través de los Planes Locales de Empleo</li> <li>▪ 56% de mujeres contratadas respecto al total de personas contratadas a través de los Planes Locales de Empleo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento, por encima de objetivo previsto (40% superior)</li> </ul> |
| <p>Consolidar la acción positiva, con incrementos mínimos de un 10% en las ayudas económicas, en determinados programas de incentivos a la contratación y de apoyo al emprendimiento</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2.321 mujeres contratadas a través de los programas de incentivos a la contratación que cuentan con medidas de acción positiva (145 del Programa Lehen Aukera + 5 del programa de retorno juvenil + 31 del contrato de relevo + 7 mujeres paradas de larga duración + 1.443 de los Planes Locales de Empleo + 549 de las acciones locales en zonas y municipios desfavorecidos+ 111 del programa de incorporación de socios y socias en empresas de economía social + 30 del programa de empleo con apoyo a las personas con discapacidad) (estimación)</li> <li>▪ 54% de las nuevas empresas creadas a través de los programas de apoyo al emprendimiento, que cuentan con medidas de acción positiva, lideradas por mujeres</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No aplica</li> </ul>  |



## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

## 6- Perspectiva de género y edad

## Perspectiva de género

Analizando el grado de desarrollo de las líneas de actuación previstas en el Plan Operativo Anual 2018, se concluye que **el impacto medio global del conjunto de iniciativas ha sido similar en los hombres (51%) y en las mujeres (49%)**, detectándose tendencias diferentes en determinados ámbitos o actuaciones con una mayor presencia de los hombres (como el apoyo al empleo en el medio rural y litoral o en la economía social) o de las mujeres (como las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral).



Debe tenerse en cuenta que el análisis de la perspectiva de género se ha basado en las acciones que están dirigidas de manera específica a las personas (como las becas, los apoyos directos a la contratación, los apoyos al empleo protegido, las acciones de formación y las acciones de emprendimiento), considerando la disponibilidad real de los datos desagregados por sexo.

Desde el punto de vista de los resultados por ámbitos operativos, se ha detectado una **tendencia ligeramente superior al autoempleo y al microemprendimiento por parte de los hombres (54%)**, que queda reflejada en programas como el de Apoyo a las Personas Emprendedoras, Gaztempresa o las líneas de ayudas en colaboración con otros agentes como el programa Dema. Esta tendencia se acentúa para los emprendimientos sociales, en los cuales la participación de los hombres resulta mayoritaria (62%).

En el ámbito del **empleo joven, la presencia de hombres y mujeres resulta equilibrada en términos generales** en las diferentes líneas de actuación, apreciándose una mayor presencia de las mujeres en programas como la transición del mundo educativo al laboral en el ámbito universitario (66%), algunos programas educativos de movilidad internacional, como las Becas Erasmus (59%) o ciertos programas experienciales en el extranjero, como las Becas Global Training (60%). En relación a los incentivos a la contratación de personas jóvenes, programas como Lehen Aukera o el apoyo al contrato de relevo han reflejado una participación mayoritaria de hombres (76% y 68% respectivamente), a pesar de contar con medidas de acción positiva para la contratación de mujeres. Esta tendencia se observa asimismo en el programa de apoyo al retorno juvenil (58% hombres).

En relación a la **Formación para la Empleo, la presencia de los hombres resulta ligeramente superior (53%)** en el caso de las **acciones dirigidas a personas desempleadas**, mientras que en el caso de las acciones dirigidas a las personas ocupadas la participación de las mujeres es ligeramente superior (54%). De manera análoga, se aprecia una mayor participación de las mujeres en las acciones formativas con compromiso de contratación (54%). Esta tendencia se invierte en la acreditación de competencias profesionales, contando con una presencia mayoritaria de hombres (68%).

Respecto a las acciones de apoyo a la inserción laboral y a la mejora de la empleabilidad de los colectivos con especiales dificultades de inserción, la **presencia de las mujeres resulta superior (56%) en programas de impacto significativo como los Planes Locales y Comarcales de Empleo**. Debe tenerse en cuenta, en este sentido, que este programa establece un requisito mínimo del 40% a favor de la contratación de mujeres respecto al total de personas contratadas. La presencia de las mujeres resulta mayoritaria (84%) en las contrataciones apoyadas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas. La participación resulta más equilibrada en las acciones de apoyo a la contratación de personas paradas de larga duración (47% mujeres) y en los proyectos singulares que combinan acciones de formación y activación laboral (44% mujeres).

Por su parte, los programas de apoyo a la **capacitación de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión** cuentan con una **mayor participación de hombres (62%)**. Esta tendencia se acentúa en los Centros Especiales de Empleo, en los cuales la presencia de mujeres es minoritaria (35%).



## Perspectiva de edad



La perspectiva de la edad se **aborda de manera integral en el Plan Operativo de Actuación 2019 en función de los diferentes ámbitos y programas**, pudiendo determinarse la consideración de **grandes colectivos con medidas de apoyo específicas**, que son las personas jóvenes y las personas mayores de 45 años.

De este modo, la **personas jóvenes** cuentan con un ámbito operativo propio de entre los 9 ámbitos previstos en Plan, “**Ámbito Operativo 3. Fomento del Empleo Juvenil**”, en el cual se definen líneas de actuación concretas dirigidas a facilitar su acceso al empleo a través de diferentes programas de apoyo. Estos programas han incluido **medidas de incentivación específicas a la contratación** de las personas jóvenes, facilitando su transición del mundo educativo al mundo laboral, proporcionando una primera oportunidad laboral en empleos relacionados con su titulación, promoviendo el empleo de sustitución por relevo generacional en las empresas o en la propia administración pública, la participación en proyectos locales de promoción del empleo y en otros proyectos de las entidades locales en el marco del Programa Operativo por el Empleo Juvenil 2014-2020 y el retorno de aquellas personas jóvenes que han desarrollado su experiencia laboral fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Asimismo, se ha potenciado la **cualificación y la capacitación** de las personas jóvenes a través de programas experienciales en el extranjero y las acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación, como el modelo de formación dual en el ámbito universitario y de la formación profesional. Por otro lado, se han puesto en marcha acciones formativas específicas para la activación sociolaboral de las personas jóvenes con baja cualificación y se han establecido convenios de colaboración con otros agentes (Fundación Novia Salcedo y Universidades) para el acompañamiento y el desarrollo de acciones innovadoras que faciliten su inserción laboral.

La cultura emprendedora y el **emprendimiento juvenil** se fomentan también de manera específica, abarcando el ámbito universitario y de la formación profesional y apoyando el desarrollo de nuevas ideas, su puesta en marcha y la consolidación de los nuevos emprendimientos jóvenes. Por otro lado, algunos programas vinculados al ámbito operativo del desarrollo local han apoyado de manera específica el emprendimiento juvenil y la adquisición de experiencia práctica en el medio rural y litoral o la profesionalización de sectores como el comercio a través de acciones específicas de cualificación de las personas jóvenes.

En relación a las **personas mayores de 45 años**, han sido consideradas como un colectivo prioritario en diversas actuaciones dirigidas fundamentalmente hacia la **mejora de su empleabilidad a través de acciones formativas, acciones integrales de asesoramiento y acompañamiento a la inserción en el mercado laboral e incentivos a su contratación en proyectos de ámbito local**. Estas actuaciones han incluido acciones de formación dirigidas a la recualificación de las personas desempleadas de manera alineada con las cualificaciones y competencias demandadas por el mercado laboral; acciones innovadoras integrales de formación y activación laboral (proyectos singulares); o la mejora de sus competencias transversales y personales a través de figuras como las lanzaderas de empleo.

Desde el ámbito de los incentivos a la contratación, se ha promovido la contratación de personas mayores de 45 años en el marco de las Acciones Locales de Promoción del Empleo, considerándolo como uno de los colectivos beneficiarios prioritarios. Asimismo, se han puesto en marcha **nuevas medidas específicas de apoyo a la contratación de este colectivo a través de los contratos de relevo y del apoyo a la contratación de personas desempleadas de larga duración**.





PLAN ESTRATÉGICO  
DE EMPLEO 2017-2020

## 7- Indicadores generales de contexto

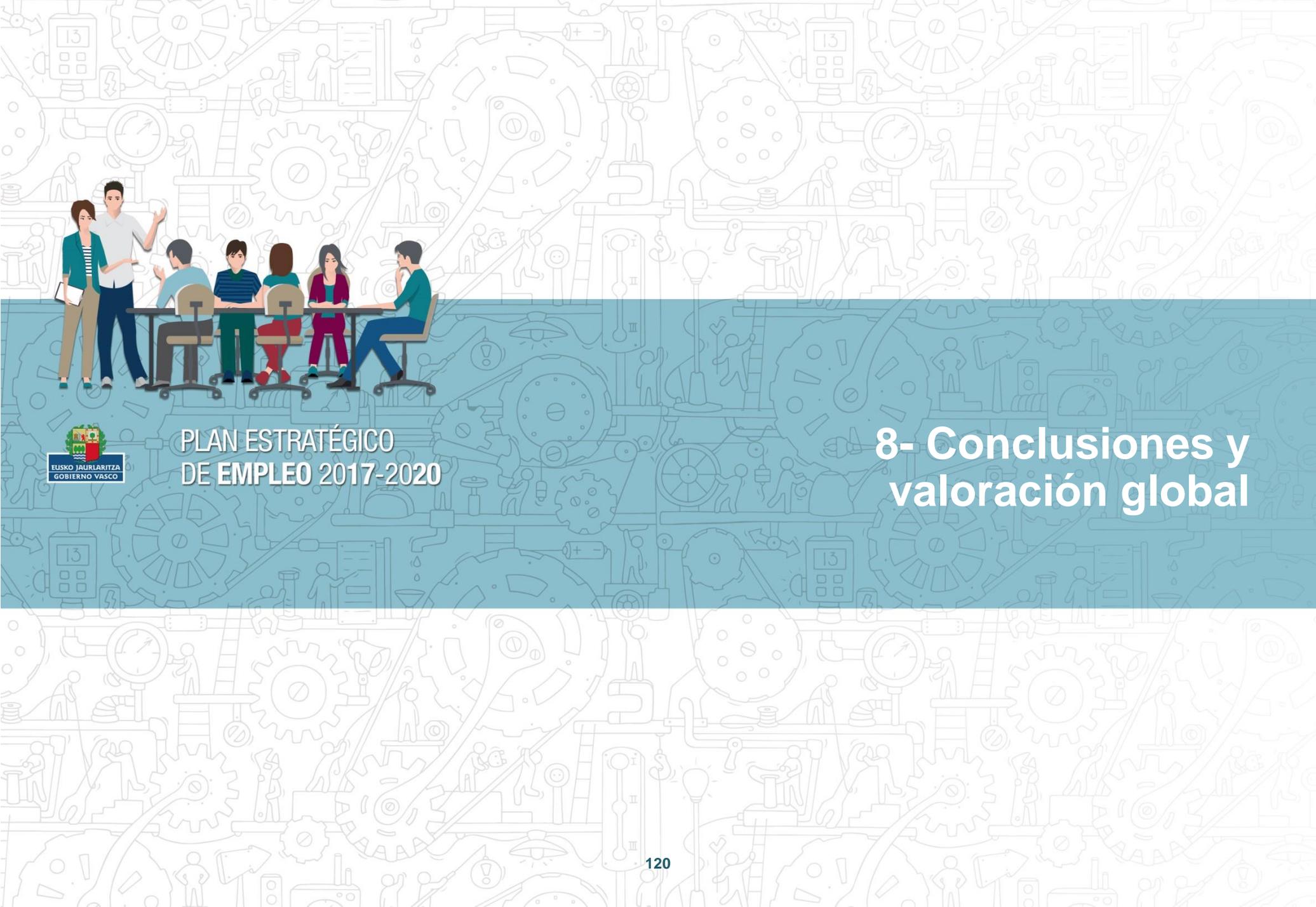
## INDICADORES GENERALES DE CONTEXTO

| INDICADORES ECONÓMICOS GENERALES                             | SITUACIÓN DE PARTIDA (2016) | SITUACIÓN 2017 | SITUACIÓN 2018 | SITUACIÓN 2019           | FECHA Y FUENTE   | EVOLUCIÓN 2019-2016 |
|--|-----------------------------|----------------|----------------|--------------------------|--|---------------------|
| Crecimiento anual del PIB (%)                                | 3,1%                        | 2,9%           | 2,8%           | 2,1%                     | Interanual 2015-2016; 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019. Eustat                            | ▼                   |
| Saldo neto de establecimientos empresariales (altas - bajas) | -710                        | -281           | -1.544         | 922                      | Interanual 2015-2016; 2016-2017; 2017-2018; 2018-2019 (datos a fecha 1 de enero). Eustat | ▲                   |
| Nº de establecimientos empresariales creados                 | 16.045                      | 15.015         | 13.550         | 16.472                   | 2016; 2017; 2018; 2019 (datos a fecha 1 de enero). Eustat                                | ▲                   |
| Volumen anual de exportaciones (millones de €)               | 21.596                      | 23.857         | 25.487         | 25.397                   | 2016; 2017; 2018, 2019. Eustat   | ▲                   |
| Gasto en I+D sobre el PIB (%)                                | 1,84%                       | 1,82%          | 1,85%          | 1,85% (dato provisional) | 2015; 2016; 2017; 2018. Eustat   | ▲                   |

| INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE                                | SITUACIÓN DE PARTIDA (2016) | SITUACIÓN 2017 | SITUACIÓN 2018 | SITUACIÓN 2019 | FECHA Y FUENTE   | EVOLUCIÓN 2019-2016 |
|---|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|--|---------------------|
| Población activa (miles de personas, PRA)                                   | 1.032,3                     | 1.033,1        | 1.044,7        | 1.042,6        | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                        | ▲                   |
| Tasa de actividad 16 y más años (% , PRA)                                   | 56,4%                       | 56,2%          | 56,6%          | 56,3%          | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                        | ▼                   |
| Personas ocupadas (miles, PRA)  | 902,8                       | 918,3          | 937,4          | 945,5          | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                        | ▲                   |
| Personas afiliadas a la Seguridad Social (miles de personas; media del mes) | 925,3                       | 943,98         | 962,1          | 980,6          | Diciembre 2016; 2017; 2018; 2019 (media del mes). Seguridad Social | ▲                   |
| Tasa de empleo 16 - 64 años (% , PRA)                                       | 65,9%                       | 66,5%          | 68%            | 68,6%          | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                        | ▲                   |
| Personas en desempleo (miles de personas, PRA)                              | 130,1                       | 114,8          | 107,3          | 97,1           | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                        | ▲                   |
| Tasa de paro (% , PRA)  | 12,6%                       | 11,2%          | 10,3%          | 9,3%           | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                        | ▲                   |



| INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA CAE  | SITUACIÓN DE PARTIDA (2016) | SITUACIÓN 2017 | SITUACIÓN 2018 | SITUACIÓN 2019 | FECHA Y FUENTE  | EVOLUCIÓN 2019-2016 |
|---|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|---|---------------------|
| Desempleo registrado (miles de personas, Lanbide)   | 136 ,2                      | 127,5          | 119,7          | 114,1          | Diciembre 2016; 2017; 2018; 2019. Lanbide                         | ▲                   |
| Nº de personas afectadas por EREs (total)   | 6.283                       | 4.342          | 3.187          | 2.449          | Datos anuales acumulados 2016; 2017; 2018; 2019. Dpto. de Trabajo | ▲                   |
| Nº de personas afectadas por EREs de rescisión (total)  | 638                         | 997            | 533            | 297            | Datos anuales acumulados 2016; 2017; 2018; 2019. Dpto. de Trabajo | ▲                   |
| Nº de EREs autorizados y/o comunicados (total)  | 446                         | 266            | 187            | 173            | Datos anuales acumulados 2016; 2017; 2018; 2019. Dpto. de Trabajo | ▲                   |
| Diferencial de tasa de actividad femenina sobre la masculina (p.p, PRA)   | -9,50                       | -9,40          | -9,6           | -9,2           | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                       | ▲                   |
| Diferencial de tasa de paro femenina sobre la masculina (p.p, PRA)  | 0,06                        | 0,05           | 0,04           | 1,7            | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. Eustat                       | ▼                   |
| Personas desempleadas menores de 35 años inscritas como demandantes de empleo en Lanbide (miles)  | 34,6                        | 30,67          | 28,91          | 28,28          | Diciembre 2016; 2017; 2018; 2019. Lanbide                         | ▲                   |
| Personas desempleadas de larga duración (mayores de 25 años que llevan 1 ó más años desempleadas y menores de 25 años que llevan 6 ó más meses desempleadas) demandantes de empleo en Lanbide (miles) | 72,5                        | 67,5           | 61,1           | 55,3           | Diciembre 2016; 2017; 2018; 2019. Lanbide                         | ▲                   |
| Tasa de contratación temporal (% , EPA)   | 23,4%                       | 26,1%          | 26,5%          | 24%            | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. INE                          | ▼                   |
| Tasa de contratación a tiempo parcial (% ,EPA)  | 17,7%                       | 16,8%          | 16,4%          | 17,5%          | IV Trimestre 2016; 2017; 2018; 2019. INE                          | ▲                   |
| Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral (por mil)   | 2,8                         | 2,8            | 2,6            | 2,7            | Diciembre 2016; 2017; 2018; 2019 (índice mensual). Osalan         | ▲                   |



## PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2017-2020

## 8- Conclusiones y valoración global

# Conclusiones y valoración global

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se diseñó como un plan operativo dirigido a concretar la formulación estratégica de las directrices definidas en la EVE 2020 (Estrategia Vasca de Empleo 2020), pretendiendo servir al mismo tiempo como un instrumento de coordinación de los servicios y programas vinculados a la promoción del empleo de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco. Todo ello desde una concepción amplia del empleo, considerando también aspectos relativos a las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica. Por otro lado, el Plan Estratégico de Empleo se integra como uno de los 2 ejes del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020, junto con la dimensión de reactivación económica.

A nivel operativo, el Plan Estratégico de Empleo se despliega en **Planes de Acción Anuales para los años 2018, 2019 y 2020, siendo por tanto el Plan Operativo Anual 2019 el segundo plan**, contando con objetivos específicos anuales.

La dotación presupuestaria prevista para la puesta en marcha del Plan asciende a 1.175 M€ para el periodo 2017-2020, de los cuales en los Presupuestos de 2019 se aprobó una dotación de 307 M€. **El desarrollo de las líneas de actuación previstas en el Plan durante 2019 ha tenido como resultado una ejecución presupuestaria de 328 M€, lo cual supone un 107% del presupuesto previsto para 2019. Considerando de manera acumulada los recursos económicos ejecutados durante 2017, 2018 y 2019 (902 M€), la ejecución presupuestaria supondría un 77% del presupuesto previsto para la totalidad del periodo 2017-2020.** Todos los ámbitos operativos reflejan un grado de ejecución presupuestaria elevado en 2019. Teniendo en cuenta los recursos económicos previstos para 2020 en el Plan Operativo Anual de Empleo (355 M€), la ejecución acumulada estimada del Plan de Empleo 2017-2020, alcanzaría y superaría los recursos económicos previstos para la totalidad del Plan.

Desde el punto de vista de los resultados cuantitativos, el Plan estimó un impacto global en el mercado de trabajo que se concretaba en la incentivación de 58.000 empleos, en la creación de 6.000 nuevas empresas y en facilitar una oportunidad laboral a 20.000 personas jóvenes. Las actuaciones desarrolladas durante 2019 se han concretado, por un lado, **en la incentivación de 23.775 empleos y en la creación de 2.086 empresas. Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 y 2018 (34.143 empleos incentivados y 3.527 empresas creadas), suponen una contribución a la incentivación de cerca del 100% (57.918) de los empleos previstos y al apoyo a la creación del 94% (5.613) de las nuevas empresas previstas para la totalidad del periodo 2017-2020.** Realizando una estimación de los resultados previstos para 2020, se prevé un cumplimiento de los objetivos superior al 100%, tanto en relación al empleo incentivado como a las nuevas empresas creadas.

En relación al apoyo al empleo joven, **10.693 personas jóvenes han tenido acceso a una oportunidad laboral durante 2019 través de diversos programas**, que han incluido la contratación en empresas en empleos relacionados con su titulación y en entidades locales, el emprendimiento joven, una primera experiencia de transición del mundo educativo al mundo laboral, becas para la adquisición de experiencia práctica en el ámbito internacional y la renovación de las plantillas a través de Ofertas Públicas de Empleo y de contratos de relevo. **Estos resultados, unidos a los alcanzados en 2017 y 2018 (17.115 personas jóvenes) suponen una contribución al cumplimiento del 139% (27.808 personas jóvenes) de los objetivos previstos para la totalidad del periodo 2017-2020.** Realizando una estimación de los resultados previstos para 2020, se alcanzaría casi el doble del objetivo previsto para el periodo 2017-2020.



Estos resultados de impacto dan respuesta a 2 de los grandes objetivos estratégicos planteados en el Plan. El tercer objetivo hacía referencia a la reducción sostenida de la tasa de desempleo hasta situarse por debajo del 10% en el último trimestre de 2020. **La tasa de paro se ha situado en un valor del 9,3% en el último trimestre de 2019**, lo cual supone un avance en la reducción de dicha tasa en 3,3 puntos respecto a la situación de partida (12,6% en el IV Trimestre de 2016) y un cumplimiento del objetivo final previsto para 2020. Estimando un mantenimiento de esta tendencia durante 2020, se alcanzaría y mejoraría el objetivo previsto para el periodo.

