

# Plan Integral de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC):

## Formulación de Ejes y Acciones





PIEDEL - GC

# PLAN INTEGRAL DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE GRAN CANARIA (PIEDEL-GC): FORMULACIÓN DE EJES Y ACCIONES

Gilberto Díaz Jiménez  
Consejero de Empleo y Transparencia

Antonia Mercedes García Cabrera  
Josefa Delia Martín Santana  
Agustín J. Sánchez Medina

Equipo de Coordinación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS  
DE GRAN CANARIA



**Cabildo de  
Gran Canaria**

Consejería  
de Empleo  
y Transparencia



Fundación Parque Científico Tecnológico  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria



**Equipo de investigación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria:**

Jesús Alonso Hernández

Asunción Beerli Palacio

María Katuska Cabrera Suárez

María de la Cruz Déniz Déniz

Carmen Domínguez Falcón

Antonia Mercedes García Cabrera

María Gracia García Soto

Josefa Delia Martín Santana

Lucía Melián Alzola

Santiago Melián González

Julia Nieves Rodríguez

Alexis Quesada Arencibia

Leonardo Romero Quintero

Agustín J. Sánchez Medina



## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>PROCESO PARA LA DEFINICIÓN Y TERRITORIALIZACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE GRAN CANARIA</b> .....	<b>8</b>
2.1	DEFINICIÓN DEL CATÁLOGO DE YACIMIENTOS DE EMPLEO Y LÍNEAS MARCO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO A APLICAR EN GRAN CANARIA.....	8
2.2	VALORACIÓN DE LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y DE LA IDONEIDAD DE LAS LÍNEAS MARCO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO MUNICIPAL: LA TERRITORIALIZACIÓN DEL PLAN .....	11
2.3	LA IMPLANTACIÓN DEL PIEDEL-GC: ESTABLECIMIENTO DE DIRECTRICES, ENTIDADES IMPLICADAS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	18
<b>3</b>	<b>PLAN PIEDEL-GC: PROPUESTA GLOBAL DE EJES Y ACCIONES</b> .....	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>YACIMIENTOS DE EMPLEO Y DINÁMICA SECTORIAL: EJE 1</b> .....	<b>32</b>
4.1	Líneas de acción del Eje 1 .....	32
<b>5</b>	<b>OPORTUNIDADES DE EMPLEO: EJE 2</b> .....	<b>37</b>
5.1	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 2.....	37
5.2	TEMPORALIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 2 .....	53
<b>6</b>	<b>ORIENTACIÓN LABORAL: EJE 3</b> .....	<b>54</b>
6.1	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 3.....	54
6.2	TEMPORALIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 3 .....	65
<b>7</b>	<b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: EJE 4</b> .....	<b>66</b>
7.1	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 4.....	66
7.2	TEMPORALIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 4 .....	77
<b>8</b>	<b>EMPREDIMIENTO Y DESARROLLO LOCAL: EJE 5</b> .....	<b>78</b>
8.1	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 5.....	78
8.2	TEMPORALIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 5 .....	89
<b>9</b>	<b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO: EJE 6</b> .....	<b>90</b>
9.1	LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 6.....	90
9.2	TEMPORALIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL EJE 6 .....	105
<b>10</b>	<b>MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE EMPLEO: EJE 7</b> .....	<b>106</b>
10.1	Líneas de acción del Eje 7 .....	106
10.2	Temporalización de las líneas de acción del Eje 7 .....	116
<b>11</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>117</b>
11.1	Acciones a implantar en 2018.....	117
11.2	Acciones a implantar en 2019.....	120
11.3	Acciones a implantar en 2020.....	122
11.4	Temporalización global del Plan .....	123
<b>ANEXO. EXPERTOS PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE GRAN CANARIA PIEDEL-GC</b> .....		<b>125</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Valoración del Eje 2 Oportunidades de empleo .....	13
<b>Tabla 2.</b>	Valoración del Eje 3 Orientación laboral.....	15
<b>Tabla 3.</b>	Valoración del Eje 4 Formación para el empleo .....	16
<b>Tabla 4.</b>	Valoración del Eje 5 Emprendimiento y desarrollo local .....	17
<b>Tabla 5.</b>	Valoración del Eje 6 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.....	18



## 1. INTRODUCCIÓN

El aumento en las tasas de paro registradas a partir de 2008 provocó que las políticas para estimular el mercado de trabajo pasaran a ocupar un papel crucial en la agenda de todos los países y organismos internacionales. En este contexto adquirieron mayor protagonismo las denominadas "estrategias de activación" de empleo encaminadas a activar el mercado de trabajo y apoyar la inserción laboral de los desempleados, especialmente de aquellos de larga duración, jóvenes, mayores de 45 años, así como de las personas consideradas en grupos de riesgo. En esta línea, y tal y como ha quedado reflejado en el documento "Evolución de la Aplicación presupuestaria del Cabildo Insular de Gran Canaria en Materia de Empleo", la Consejería de Empleo y Transparencia del Cabildo Insular de Gran Canaria ha destinado partidas presupuestarias para activar el desarrollo local y el mercado laboral en la Isla. Concretamente, en el período 2012-2016 ha dedicado un total de 17.179.206,14 euros a convocatorias referidas a políticas de esta índole, siendo el 66,09% del presupuesto global aplicado a acciones de carácter regular, vinculadas principalmente con el desarrollo local y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y el restante 33,91% a acciones de carácter puntual, que además intentan satisfacer las necesidades existentes de formación para el empleo. Su preocupación por afrontar con eficacia el desafío del desempleo en Gran Canaria, lleva a esta Consejería a impulsar la formulación de un plan de empleo y desarrollo local, denominado Plan Integral de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC). Como paso previo a su desarrollo se llevan a cabo dos diagnósticos complementarios de la situación del empleo en Gran Canaria. El primero analiza la situación del empleo en Gran Canaria sobre la base de información de nivel macro con datos disponibles hasta diciembre de 2015. Y, el segundo, aporta una descripción del demandante de empleo inscrito en el Servicio Canario de Empleo a 30 de junio de 2017.

El primero, denominado "Diagnóstico de la Situación en Empleo en Gran Canaria sobre la Base de Información de Nivel Macro", muestra que la tasa media de paro registrada en Gran Canaria frente a la del Archipiélago, revela la existencia de un problema grave en su mercado laboral, siendo ésta superior a las medias registradas en el conjunto del Archipiélago y del Estado. Además, una cuestión altamente preocupante es el elevado porcentaje de personas que llevan más de un año en las listas de desempleo.

Cabe mencionar que, si bien la gravedad de esta situación ha disminuido levemente en los últimos años, las cifras actuales siguen estando alejadas respecto a las que se tenían en 2008, año en el que comienzan a notarse los efectos de la crisis económica.

Con respecto a la distribución por género del paro, es de destacar que, aunque en los años centrales de la crisis las diferencias se redujeron, en los últimos años se han acentuado dichas diferencias de forma considerable. Ello se debe a que la proporción

de mujeres en la población activa es cada vez mayor, al tiempo que los nuevos contratos son ocupados en mayor medida por hombres.

En lo que se refiere a la edad, en Gran Canaria el desempleo muestra un comportamiento con tendencia decreciente en los grupos de edad de “menores de 25 años” y de “25 a 44 años”, pero creciente para los tramos de “45 a 54 años” y “más de 54 años”.

En cuanto al nivel de estudios, la mayoría de la población desempleada se concentra en el grupo de los que poseen estudios primarios y secundarios. No obstante, un gran porcentaje de los contratos realizados se hace a personas con estudios secundarios. Además, es reseñable la reducción del desempleo entre los que poseen estudios universitarios.

Por otro lado, y en cuanto al sector de actividad económica que soporta una mayor proporción de parados, son el “Comercio”, la “Hostelería” y la “Construcción” los que aglutinan a un mayor porcentaje, si bien los dos primeros están experimentando en los últimos años una mejoría.

Si se realiza un análisis por comarca o municipio, se puede observar la existencia de singularidades que han de ser consideradas ya que no existe un comportamiento homogéneo de los indicadores laborales en toda la Isla. Así, por ejemplo, existen variaciones considerables en cuanto al número de contratos nuevos, la pérdida de empleo o la brecha entre géneros en materia laboral.

El segundo informe, denominado “Perfil de los Demandantes de Empleo de Gran Canaria”, indica que, del total de demandantes de empleo con edades comprendidas entre 16 y 64 años registrados en Canarias a finales de junio de 2017, el 47,3% reside en Gran Canaria, que en cifras absolutas asciende a 135.513 personas. A este respecto cabe señalar que el 87,8% (118.988 personas) de los demandantes de empleo grancanarios está en situación desempleo, de los cuales el 47,6% es de larga duración (doce meses como mínimo en paro). Dicha circunstancia acentúa la necesidad de un plan de empleo y desarrollo local capaz de dar respuesta a la demanda de empleo y que esté en consonancia con las necesidades del mercado empresarial.

Una primera aproximación al diagnóstico del demandante de empleo grancanario desvela que (1) la edad promedio se sitúa en 42,34 años, encontrándose el 41,5% en el intervalo de 25 a 44 años, (2) las mujeres que demandan empleo superan porcentualmente en 12,6 puntos a los hombres, a pesar de que la población activa de hombres es superior a la de las mujeres, (3) los municipios de Las Palmas de Gran Canaria, Telde y Santa Lucía de Tirajana aglutinan el 67,2% del total de los demandantes de empleo, como era de esperar por su mayor índice poblacional y (4) la mayor parte de las solicitudes de empleo registradas no requiere de un nivel elevado de especialización, pues se concentran en los grupos “Ocupaciones

elementales” (43,4%) y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” (24,8%); entre ellas destacan por su mayor demanda peones de horticultura y jardinería, personal de limpieza, dependientes de comercio y peones de industria.

Si el análisis se centra en la situación laboral de los demandantes de empleo con diversidad funcional, que suponen el 3,4% de los demandantes de empleo de Gran Canaria (4.636 personas), los resultados indican que (1) aproximadamente el 40% tiene una edad comprendida entre los 25 y 44 años, (2) la brecha por género se reduce significativamente en este colectivo (a 2,4 puntos), pero en detrimento del género masculino y (3) el porcentaje de desempleados en este colectivo de demandantes de empleo es superior a la media global, situándose en 93,2% (5,4 puntos superior a la global), de los cuales el 61,0% son de larga duración, porcentaje muy superior al total de los desempleados en Gran Canaria (47,6%).

Considerando nuevamente a la globalidad de los demandantes de empleo en Gran Canaria, su empleabilidad potencial se caracteriza por:

- Un escaso nivel formativo. El 74,8% tiene solo estudios primarios, incompletos o finalizados, o no tiene estudios, apreciándose diferencias porcentuales entre los municipios. La brecha por género entre los demandantes de empleo en perjuicio de las mujeres se observa en todos los niveles educativos. Si centramos el análisis en los extremos de la pirámide poblacional por edades, el panorama es igual de preocupante, pues el 73,3% de los demandantes de empleo jóvenes (24 o menos años) y el 88,2% del colectivo de mayor edad (55 o más años) poseen como máximo estudios primarios. Esta situación debe ser corregida puesto que, a medida que se incrementa el nivel formativo del demandante de empleo, el porcentaje de demandantes en situación de desempleo disminuye (de 90,5% a 76,3%) y también el porcentaje de demandantes de larga duración (46,9% a un 24,9%).
- Un reducido nivel de conocimiento de idiomas. El 67,5% de los demandantes de empleo declara no conocer un idioma diferente al suyo. Entre los demandantes de empleo que sí lo hacen (44.019 personas), el inglés es la lengua extranjera citada por excelencia, pues prácticamente la totalidad de este colectivo la conoce (90,6%), seguida a gran distancia del alemán (18,3%) y el francés (13,8%). Este hecho se agrava aún más si tenemos en cuenta que del colectivo que declara conocer algún idioma tan sólo lo tiene acreditado oficialmente el 5,16% en inglés, el 3,23% en alemán y el 2,62% en francés.
- Una experiencia laboral poco variada y de baja cualificación. Las ocupaciones más solicitadas por los demandantes de empleo para las cuales disponen de experiencia no requieren de una elevada especialización profesional y en más de un 75% se concentra en dependientes de comercio en general, personal de

limpieza, peones y camareros. Un aspecto a considerar también es que, del total de los demandantes de empleo, un 23,6% carece de experiencia laboral.

- Una elevada reticencia a la movilidad territorial. Los resultados indican que la rigidez del mercado en materia de movilidad es considerable, pues el 85,4% de los demandantes limita el ámbito de búsqueda de empleo a su municipio o Isla. En general, se observa una mayor predisposición hacia la movilidad territorial entre los hombres, en el colectivo de edades entre 25 y 44, así como entre los demandantes con conocimiento de idiomas.

La grave situación que representa el desempleo de Gran Canaria requiere adoptar políticas idóneas que, desde la promoción del desarrollo local, logren revertir la situación, garantizando la generación sostenible de empleo. Sin embargo, la elección de qué medidas acometer o cuáles priorizar son, entre otras, cuestiones de difícil respuesta si se abordan de forma individualizada, necesitándose un Plan Integral de Empleo y Desarrollo local.

Ante ello, la Consejería de Empleo y Transparencia del Cabildo Insular de Gran Canaria, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria suscriben en octubre de 2016 un convenio de colaboración que dará soporte al desarrollo del necesario Plan Integral de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC). Atendiendo a la gravedad del problema de empleo en la Isla y a los fines perseguidos con el PIEDEL-GC, se decide que este Plan incluya cualquier línea marco de actuación relacionada con el empleo y el desarrollo local que sea útil para mejorar la situación de desempleo que afronta Gran Canaria, con independencia de que las competencias para el desarrollo de las mismas recaigan o no en el Cabildo Insular de Gran Canaria. Esta decisión se adoptó con el propósito de hacer posible el desarrollo de un Plan integral en el ámbito del empleo y desarrollo local y que, por tanto, pudiera servir de guía para la toma de decisiones en este ámbito en todos los niveles administrativos, siempre acorde a su espacio competencial. Además, este Plan se ha concebido como un documento abierto de manera que puede ajustarse a los cambios que se produzcan en el entorno durante su implantación.

Para la formulación del mencionado Plan se ha seguido un procedimiento ampliamente participativo y sustentado en sucesivas rondas de valoración y debate que permitieran definir el catálogo de yacimientos de empleo y líneas marco de actuación para combatir los problemas que en materia de empleo afronta Gran Canaria. Posteriormente, y al objeto de acometer la territorialización del Plan, esto es, su adaptación a las singularidades que pudieran existir en los 21 municipios de Gran Canaria, se procedió a valorar los yacimientos de empleo identificados y la idoneidad de las líneas marco de actuación en el ámbito municipal. Durante todo este proceso orientado a la formulación de Plan a acometer, se llevaron a cabo actuaciones encaminadas a prever posibles obstáculos a afrontar en la implantación

de las mismas, de forma que fuera posible prevenir los mismos en el propio Plan mediante el establecimiento de diversos mecanismos, entre ellos la formulación de directrices a tener en cuenta en la implantación de las acciones o de indicadores de seguimiento y control. El detalle de la metodología seguida para construir el PIEDEL-GC se presenta en el apartado segundo de este documento.

Posteriormente, en el epígrafe tercero se definen los 7 ejes estratégicos en los que se estructura el Plan de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria, y se relacionan los yacimientos de empleo y líneas marco de actuación contenidos en los mismos. Los epígrafes 4 a 10 muestran con detalle cada eje estratégico con sus correspondientes líneas marco de actuación, especificando, para cada una de ellas, su nivel de importancia y temporalización recomendada, las directrices a tener en cuenta en la implantación, las entidades implicadas en la impulsión y ejecución de la acción y los indicadores para evaluar tanto la realización de la acción como los resultados derivados de las mismas. Finalmente, el epígrafe 11 resume la temporalización propuesta para la globalidad del Plan de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria.

El documento concluye con un anexo que detalla el listado de expertos, de entre los 204 participantes en la elaboración del Plan de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC), que dieron su consentimiento expreso para que su nombre y entidad a la que pertenecen se incluyeran explícitamente en el presente documento.

## 2. PROCESO PARA LA DEFINICIÓN Y TERRITORIALIZACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE GRAN CANARIA

### 2.1 Definición del catálogo de yacimientos de empleo y líneas marco de actuación en materia de empleo a aplicar en Gran Canaria<sup>1</sup>

Para la elaboración del Plan Integral de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC) se elaboró, inicialmente, un catálogo de posibles yacimientos de empleo y de líneas marco de actuación potencialmente válidas para mejorar tanto las condiciones de oferta como de demanda en materia de empleo en la Isla. Este catálogo se confeccionó sobre la base de las siguientes fuentes de información:

- Propuestas formuladas en otros planes de empleo locales, regionales y nacionales, escogiendo aquellas acordes a las singularidades que en materia de empleo afronta Gran Canaria. En concreto se analizaron 18 planes, 6 de ámbito nacional, 11 referidos a comunidades autónomas y 1 de nivel insular.
- Programas experimentales, acciones innovadoras y buenas prácticas desarrolladas en otros ámbitos geográficos para facilitar la empleabilidad, siendo éstos escogidos sólo cuando se ajustaban a la idiosincrasia de la problemática del empleo en Gran Canaria. De los más de 50 documentos analizados, 11 resultaron ser de elevado interés, siendo 8 de ellos de ámbito nacional y 3 de carácter internacional. De estos 50 documentos, se extrajeron 55 propuestas de actuación.

El catálogo inicialmente elaborado fue, en sucesivas rondas, analizado, valorado, modificado y completado por expertos especializados en la problemática del empleo en Gran Canaria, entre ellos concejales de empleo, agentes de desarrollo local, miembros del Tercer Sector, organizaciones que prestan servicios en el ámbito del empleo en Gran Canaria, asociaciones empresariales, sindicatos, técnicos de la Administración Pública e investigadores de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Para hacer posible esta participación plural, se han aplicado diferentes metodologías, en concreto las técnicas Delphi, *focus group* (dinámicas de grupo) y entrevista en profundidad. Este trabajo de campo realizado permitió conocer la potencial relevancia de los yacimientos y líneas marco de actuación para afrontar la problemática que en materia de empleo padece Gran Canaria.

En este sentido, ha de destacarse que en el desarrollo del catálogo, y atendiendo a los fines perseguidos con el Plan Integral de Empleo y Desarrollo Local para Gran Canaria PIEDEL-GC, se optó por incluir cualquier línea marco de actuación relacionada

---

<sup>1</sup> El detalle de la metodología aplicada puede consultarse en el informe titulado “Diagnóstico de yacimientos de empleo e idoneidad de líneas marco de actuación para facilitar la empleabilidad y el desarrollo local”.

con el empleo y el desarrollo local que fuera útil para mejorar la situación de desempleo que afronta Gran Canaria, con independencia de que las competencias para el desarrollo de las mismas recayera o no en la Corporación Insular, esto es, en el Cabildo Insular de Gran Canaria. Esta decisión se adoptó con el propósito de hacer posible el desarrollo de un Plan integral en el ámbito del empleo y desarrollo local y que, por tanto, pudiera servir de guía para la toma de decisiones en este ámbito en todos los niveles administrativos, siempre acorde a su espacio competencial.

En concreto, el catálogo elaborado se estructura en torno a ejes estratégicos. Los ejes han de ser concebidos como las grandes áreas de trabajo en las que deben enmarcarse las políticas activas de empleo. En atención a las directrices europeas generales, y a los diferentes planes desarrollados en España y en las comunidades autónomas, así como a las particularidades del presente Plan que abarca tanto al empleo como al desarrollo local, se sigue una estructura básica de 7 ejes estratégicos: *Yacimientos de empleo y dinámica sectorial, Oportunidades de empleo, Orientación laboral, Formación para el empleo, Emprendimiento y desarrollo local, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y Mejora del marco institucional del sistema de empleo.*

La primera versión del catálogo, elaborada por 4 investigadores, contenía 15 yacimientos y 58 líneas de actuación diferentes agrupadas en los siete ejes estratégicos. En una primera ronda, este catálogo fue validado por responsables institucionales en el ámbito del empleo a través de un método Delphi. Con la aplicación de esta técnica se ha pretendido llegar a un consenso sobre la idoneidad de impulsar el desarrollo de los yacimientos de empleo y las líneas marco de actuación identificadas, así como incorporar otras líneas de actuación y yacimientos de empleo de interés no incluidos en el catálogo. El trabajo de campo se realizó en el mes de septiembre de 2016 y en él participaron como expertos institucionales el Consejero de Empleo y Transparencia del Cabildo Insular de Gran Canaria, un Técnico de Empleo especializado en Asesoramiento a Proyectos de Desarrollo local y Autoempleo del Servicio Canario de Empleo y el Gerente de la Fundación Universitaria de Las Palmas. Los yacimientos y líneas marco de actuación fueron valorados muy positivamente (en su mayoría con una calificación superior a 7 en una escala de 10 posiciones). Adicionalmente, estos tres expertos realizaron 37 propuestas con el propósito de enriquecer o matizar el contenido del catálogo. Como resultado de esta primera ronda, el catálogo quedó conformado por 17 yacimientos y 59 líneas marco de actuación.

El catálogo fue también sometido a valoración por parte de 11 expertos universitarios especializados en distintas áreas de investigación relevantes para el desarrollo del Plan que se acomete. A estos expertos se solicitó que valorasen tanto la importancia como la prioridad de cada yacimiento y línea marco de actuación incluidos en el catálogo, así como que indicaran modificaciones a las mismas y que propusieran otras

adicionales, si lo estimaban oportuno. Las medianas y recorridos intercuartílicos calculados para identificar el grado de acuerdo existente entre este grupo de expertos indican la existencia de un elevado consenso sobre la importancia y prioridad de los yacimientos y líneas marco incluidos en el catálogo. Asimismo, se realizaron 37 propuestas de modificación que fueron debatidas en una dinámica de grupo. Esta fase del proceso tuvo lugar en el mes de marzo de 2017 y, como resultado de la misma, la nueva versión del catálogo quedó conformada por 20 yacimientos de empleo y 63 líneas marco de actuación.

Este catálogo resultante fue nuevamente sometido a evaluación, en esta ocasión por parte de expertos sectoriales que valoraron uno o varios ejes en función de su área de especialización. Esta nueva ronda contó con 56 evaluaciones realizadas individualmente por expertos, que fueron posteriormente debatidas en 7 mesas de trabajo a las que asistieron 41 expertos. En cuanto a la procedencia de estos expertos, cabe resaltar su amplia diversidad profesional y sectorial: 3 concejales de empleo, 2 gerentes de mancomunidades, 3 agentes de desarrollo local en diferentes municipios, 3 miembros de organizaciones sindicales, 14 jefes y técnicos de la Administración Pública, 8 miembros de asociaciones del Tercer Sector que desarrollan actividades en el ámbito de la inserción laboral, 16 miembros de fundaciones, de agencias de colocación y de centros de formación y, por último, 6 empresarios o miembros de asociaciones empresariales. Esta ronda de valoración se llevó a cabo entre mayo y julio de 2017. Las medianas y recorridos intercuartílicos obtenidos nuevamente indican la existencia de un elevado acuerdo sobre la importancia y prioridad de los yacimientos y líneas marco incluidos en el catálogo, al tiempo que se proponen 113 modificaciones y/o directrices a tener en cuenta en el diseño del Plan a elaborar. Asimismo, estos expertos identificaron 72 barreras que podrían obstaculizar la puesta en marcha de las actuaciones contempladas en los ejes estratégicos y 45 barreras para su correcta implantación.

Finalmente, y con el objetivo de captar con mayor detalle la perspectiva del empresariado sobre los yacimientos de empleo y líneas marco de actuación para el fomento del empleo y el desarrollo local en Gran Canaria se realizaron entrevistas en profundidad. La información recabada sirvió para completar el catálogo de yacimientos de empleo y líneas marco de actuación, así como para conocer la valoración de éstos desde la perspectiva del empresariado. A diferencia de las rondas anteriores en las que se facilitó a los participantes el listado de yacimientos y actuaciones para que tal catálogo fuese valorado, en esta fase del proyecto se recurrió a la entrevista semiestructurada utilizando un guion para la misma. En esta fase participaron seis empresarios y/o directivos de asociaciones empresariales de Gran Canaria pertenecientes a la Confederación Canaria de Empresarios, la Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA), la Asociación de Empresarios y Promotores de la Construcción de Las



Palmas, Astican e IFA Hotels & Resorts. Las entrevistas se realizaron entre los meses de abril y junio de 2017. De esta fase resultaron 62 propuestas de yacimiento y/o líneas marco de actuación, identificándose además por parte de los empresarios las políticas activas de empleo que consideraban más eficaces.

Toda la información recopilada a través de las dinámicas de grupo celebradas con expertos sectoriales, así como mediante las entrevistas realizadas en el ámbito empresarial fue considerada para formular el Plan de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria (PIEDEL-GC). En concreto, éste quedó conformado por 15 yacimientos de empleo y 54 acciones, estructuradas en los 7 mencionados ejes estratégicos.

## **2.2 Valoración de los yacimientos de empleo y de la idoneidad de las líneas marco de actuación en el ámbito municipal: la territorialización del Plan**

Una vez establecido el catálogo de yacimientos de empleo y líneas marco de actuación que conforman el Plan Integral de Empleo y Desarrollo local de Gran Canaria (PIEDEL-GC), se aborda como última fase en la elaboración del mismo la contextualización y adaptación de tales yacimientos y actuaciones, si procede, a la especificidad territorial de los diferentes municipios de Gran Canaria.

Para hacer posible el desarrollo de esta fase con el objetivo de territorialización pretendido, ésta también se acomete de forma altamente participativa, de forma que las actuaciones finalmente propuestas recojan los puntos de vista de los responsables y técnicos en materia de empleo de la administración pública local, los agentes de desarrollo local y otros agentes socioeconómicos relevantes en el municipio. Como paso previo a esta última ronda de evaluación, el contenido de los 7 ejes estratégicos del Plan Integral de Empleo y Desarrollo local de Gran Canaria fue analizado por el personal del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria. Para ello, y tras participar 6 técnicos y el Director del Servicio en la evaluación individual de los ejes, se organizó una dinámica de grupo con el propósito de debatir las apreciaciones realizadas por ellos. Como resultado de esta reunión, se matizó la propuesta de algunas de las acciones del catálogo. Esta fase se desarrolló en la primera semana de octubre de 2017.

La territorialización del Plan de Empleo y Desarrollo Local se planteó para los 6 primeros ejes estratégicos, pues el séptimo aborda la Mejora del marco institucional del sistema de empleo cuyas acciones son de carácter supramunicipal. En la territorialización se abordó tanto los yacimientos de empleo como las líneas marco de actuación. En el primer caso, y tomando en consideración las características del municipio, para cada uno de los yacimientos se recogió información sobre posibles actividades empresariales que pudieran surgir en el marco del yacimiento aún no contempladas en el Plan de Empleo. De forma similar, para cada una de las acciones

contenidas en cada eje se captó información sobre: (1) la importancia e inmediatez con la que debería implantarse en el municipio; y (2) las actuaciones o recursos adicionales para que se desarrolle con éxito esta acción en el municipio, si ello procediese.

Para acometer la territorialización planteada se ha acudido a expertos de ámbito municipal que desempeñen funciones relacionadas con el empleo en las corporaciones locales o a través de entidades externas. El total de expertos que participó en esta última fase fue de 134, con una media de 22 expertos por eje. Algunos de estos expertos valoraron más de un eje, por lo que el número total de evaluaciones recibidas ascendió a 167. Dada la envergadura de esta fase, un equipo de 10 investigadores de la ULPGC participó en la identificación, selección y solicitud de colaboración de los expertos, así como en el posterior análisis de la información recabada. Este proceso tuvo lugar en los meses de septiembre y octubre de 2017.

En lo que a yacimientos de empleo se refiere, y tras analizar las nuevas actividades empresariales aportadas por los expertos por ser de interés para su ámbito municipal, se identificó que tales actividades podían ser consideradas también de interés para otros municipios de Gran Canaria. Debido a ello, se optó por ampliar, a partir de las aportaciones de los expertos, el conjunto de actividades empresariales que ilustran las áreas a través de las cuales desarrollar cada yacimiento, donde procediera. Entre otros, y a modo de ejemplo, se añade la actividad empresarial “instalaciones para vehículos eléctricos” al yacimiento Nuevos Modelos de Construcción. Asimismo, se añade la actividad “servicios de asesoramiento energético, de ahorro y eficiencia energética” al yacimiento Incorporación de Energías Renovables. Sobre la base de la información aportada por los expertos participantes, por consiguiente, no procede territorializar los yacimientos de empleo para el ámbito municipal.

Con respecto a las acciones contenidas en cada eje objeto de territorialización, resalta la evaluación positiva que, con carácter general, otorgaron los expertos a las mismas. En concreto, el Eje 1 referido a Yacimientos de empleo y dinámica sectorial cuenta solo con una acción que establece la necesidad de identificar y evaluar a través de diferentes fuentes de información el potencial de los yacimientos de empleo nuevos o en desarrollo y de las oportunidades empresariales en el ámbito local, comarcal y/o insular. Esta acción recibió 25 valoraciones de experto y, por término medio en una escala de 5 posiciones, alcanzó una puntuación de 4,2 en lo que a su importancia se refiere, así como de 4,1 en la inmediatez con la que debía ser abordada (desviaciones típicas de 0,69 y 0,84, respectivamente). La elevada media, en combinación con la baja desviación típica, reflejan que existe acuerdo en los diferentes municipios a la hora de considerar que esta acción es relevante. Finalmente destacar que para el desarrollo con éxito de esta acción en el municipio, no se propusieron actuaciones o recursos adicionales a los ya contemplados en el Plan.

Con respecto al Eje 2, Oportunidades de empleo, se siguió el mismo procedimiento para territorializar las 13 acciones contempladas en el mismo. En una escala de 5 posiciones, 9 de estas 13 acciones recibe una valoración media superior a 4 puntos y el resto supera los 3 puntos en cuanto a su importancia (Tabla 1). Los bajos niveles de desviación típica reflejan, por otra parte, la inexistencia de diferencias de nivel municipal a la hora de valorar la importancia de las acciones de este eje, sobre las que existe consenso.

**Tabla 1. Valoración del Eje 2 Oportunidades de empleo**

CÓDIGO DE LAS LÍNEAS MARCO DE ACCIÓN	NÚMERO DE EVALUACIONES	IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>		INMEDIATEZ DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>	
		Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Acción 2.1	25	4,52	0,64	4,40	0,69
Acción 2.2	25	4,00	1,06	3,84	1,16
Acción 2.3	25	4,12	0,82	4,08	0,84
Acción 2.4	25	3,68	0,93	3,68	0,93
Acción 2.5	24	4,08	0,95	4,13	0,97
Acción 2.6	25	4,12	0,71	4,08	0,74
Acción 2.7	25	4,40	0,75	4,28	0,83
Acción 2.8	24	4,25	0,72	4,13	0,78
Acción 2.9	25	4,12	0,86	4,08	0,89
Acción 2.10	23	3,70	1,08	3,35	1,10
Acción 2.11	25	3,24	1,11	3,08	1,20
Acción 2.12	24	4,04	0,89	4,00	0,87
Acción 2.13	25	3,72	0,83	3,60	0,89

**Fuente:** elaboración propia a partir de los archivos de trabajo de los investigadores.

<sup>(1)</sup> Valoración en escala Likert de 5 posiciones

En lo que afecta a la inmediatez con la que las diferentes acciones del Eje 2 deben ser acometidas, las acciones 2.1 y 2.7 resultan ser prioritarias. Estas acciones contemplan, respectivamente, el “Ofrecer, desde las entidades con responsabilidad en materia de empleo, un servicio de calidad y atención continua a las empresas para (1) conocer y satisfacer sus necesidades de empleo, (2) facilitar la contratación en materia de trámites y (3) comunicar las iniciativas, incentivos y ayudas en materia de empleo que pudieran interesar a la empresa, etc.” y “Facilitar la recualificación profesional de los desempleados hacia sectores que generan o pueden generar valor

económico y social, mediante programas de alternancia formación–empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica según preferencias”. Las desviaciones típicas informan sobre la existencia de acuerdo en la valoración de la prioridad por parte de los expertos de los diferentes municipios.

Finalmente, y en lo que afecta al desarrollo de actuaciones adicionales que permitan implantar con éxito las acciones de este eje en el ámbito municipal, los expertos identifican la necesidad de contemplar para el ámbito rural, potenciar el relevo generacional como alternativa para mantener y generar empleo en aquellas actividades económicas viables de relevancia para la diversificación de la economía de la Isla o de gran valor cultural (acción 2.9).

Por su parte, el Eje 3 referido a la Orientación laboral consta de 8 acciones. La evaluación del citado eje desde el ámbito municipal pone en evidencia que todas sus actuaciones son importantes al contar medias superiores a 4 para 7 de las 8 acciones que contiene, y desviaciones típicas inferiores a 0,92 (Tabla 2). El análisis de la inmediatez con la que las acciones del Eje 3 deben ser acometidas apunta hacia las actuaciones 3.3 y 3.4 como prioritarias, al ser las que cuentan con mayor valor medio y menor desviación típica, esto es, mayor valoración y acuerdo respecto a tal valoración por parte de los expertos de los diferentes municipios. En este sentido, se señala como acciones prioritarias las siguientes: “Realizar itinerarios individualizados que orienten eficazmente a los demandantes de empleo sobre la formación a adquirir y sobre el acceso a un puesto de trabajo, proporcionándoles un acompañamiento personalizado en todo el proceso a través de profesionales cualificados y formados para tal efecto, así como las alternativas de empleo disponibles en cada momento que se ajusten a su perfil” e “Incluir en programas de empleabilidad a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para agilizar su incorporación al mercado de trabajo antes del agotamiento de las mismas, evitando con ello la desprotección del desempleado”.

Finalmente, y en lo que respecta al desarrollo de actuaciones adicionales que permitan implantar con éxito las acciones de este eje en el ámbito municipal, destaca que no se detecta dicha necesidad a partir de las valoraciones realizadas por los expertos, por lo que no es necesario establecer acciones diferenciales por municipios.

**Tabla 2. Valoración del Eje 3 Orientación laboral**

CÓDIGO DE LAS LÍNEAS MARCO DE ACCIÓN	NÚMERO DE EVALUACIONES	IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>		INMEDIATEZ DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>	
		Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Acción 3.1	35	4,03	0,84	3,83	0,84
Acción 3.2	34	4,03	0,92	3,85	1,03
Acción 3.3	35	4,34	0,67	4,20	0,82
Acción 3.4	35	4,20	0,82	4,23	0,83
Acción 3.5	34	4,29	0,79	4,18	0,82
Acción 3.6	35	4,03	0,91	3,89	1,06
Acción 3.7	35	4,26	0,77	4,14	0,83
Acción 3.8	35	3,83	0,91	3,69	1,01

**Fuente:** elaboración propia a partir de los archivos de trabajo de los investigadores.

<sup>(1)</sup> Valoración en escala Likert de 5 posiciones

La Formación para el empleo es abordada en el Eje 4 y para su desarrollo se proponen 8 acciones. Si bien todas ellas son positivamente valoradas por parte de los expertos participantes, solo las acciones 4.1 y 4.3 cuentan con una evaluación media superior a 4 puntos (Tabla 3). Los bajos niveles de desviación típica para todas las acciones incluidas en el eje reflejan la existencia de acuerdo entre los expertos en lo que a importancia de las acciones se refiere. Con respecto a la inmediatez, las acciones 4.1 y 4.3 son también las consideradas como las más prioritarias, existiendo también unos bajos niveles de desviación típica en las valoraciones de los expertos para este indicador. En concreto, estas acciones proponen “Elaborar un catálogo formativo acorde con las necesidades actuales y emergentes del sistema productivo, previamente diagnosticadas, en cuanto a cualificación de perfiles profesionales, que sirva de marco para elaborar planes o acciones formativas impartidas por un plantel de profesores cualificados con una experiencia mínima de dos años en el sector afín al curso” e “Impulsar los programas públicos de formación y empleo (escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo y programas de formación en alternancia con el empleo), promoviendo su vinculación al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de los sectores emergentes y/o con potencial para la generación de empleo”.

Finalmente, y en lo que respecta al desarrollo de actuaciones adicionales que permitan implantar con éxito las acciones de este eje en el ámbito municipal, destaca que no se detecta dicha necesidad a partir de las valoraciones realizadas por los expertos, por lo que no es necesario establecer acciones diferenciales por municipios.

**Tabla 3. Valoración del Eje 4 Formación para el empleo**

CÓDIGO DE LAS LÍNEAS MARCO DE ACCIÓN	NÚMERO DE EVALUACIONES	IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>		INMEDIATEZ DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>	
		Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Acción 4.1	31	4,52	0,56	4,40	0,66
Acción 4.2	31	3,81	0,64	3,73	0,77
Acción 4.3	31	4,39	0,79	4,43	0,80
Acción 4.4	30	3,83	0,90	3,66	0,99
Acción 4.5	31	3,61	1,04	3,47	1,15
Acción 4.6	30	3,77	0,96	3,70	0,94
Acción 4.7	31	3,81	1,06	3,77	1,04
Acción 4.8	31	3,87	0,91	3,68	1,03

**Fuente:** elaboración propia a partir de los archivos de trabajo de los investigadores.

<sup>(1)</sup> Valoración en escala Likert de 5 posiciones

<sup>(2)</sup> Porcentaje calculado sobre total de respuestas válidas

Con respecto al Eje 5, Emprendimiento y desarrollo local, que consta de 7 acciones, es de reseñar que, en la referida escala de 5 posiciones, 4 de las acciones recibe una valoración media superior a 4 puntos y el resto supera los 3,5 puntos en cuanto a su importancia (Tabla 4). Asimismo, los bajos niveles de desviación típica (siempre por debajo del valor 1, a excepción de para la acción 5.7) reflejan la inexistencia de diferencias de nivel municipal a la hora de valorar la importancia de las acciones de este eje.

La inmediatez con la que las diferentes acciones del eje deben ser acometidas siguen un patrón similar a la importancia, ya que para la inmediatez los expertos han considerado como prioritarias aquellas que fueron consideradas como más importantes. Destacan, entre ellas, la acción 5.1 y, particularmente, la acción 5.3. Estas acciones contemplan, respectivamente, el “Difundir y fomentar a través de un proyecto global el trabajo autónomo y el emprendimiento como alternativas profesionales de valor en la sociedad, así como el intraemprendimiento, iniciando estos programas desde la educación primaria” y “Diseñar e implantar un programa integral de medidas destinadas a facilitar el establecimiento de iniciativas empresariales (emprendedores, autónomos, socios de cooperativas o sociedades laborales), especialmente vinculadas a sectores emergentes y con potencial de generar empleo”. Las desviaciones típicas reflejan la existencia de acuerdo en la valoración de la prioridad por parte de los expertos de los diferentes municipios.

Finalmente, y en lo que respecta al desarrollo de actuaciones adicionales que permitan implantar con éxito las acciones de este eje en el ámbito municipal, destaca que no se detecta dicha necesidad a partir de las valoraciones realizadas por los expertos, por lo que no es necesario establecer acciones diferenciales por municipios.

**Tabla 4. Valoración del Eje 5 Emprendimiento y desarrollo local**

CÓDIGO DE LAS LÍNEAS MARCO DE ACCIÓN	NÚMERO DE EVALUACIONES	IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>		INMEDIATEZ DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>	
		Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Acción 5.1	24	4,29	0,73	4,21	0,82
Acción 5.2	24	4,08	0,81	4,00	0,96
Acción 5.3	24	4,46	0,58	4,42	0,64
Acción 5.4	24	4,04	0,93	4,00	0,96
Acción 5.5	24	3,96	0,68	3,63	1,03
Acción 5.6	24	3,67	0,99	3,50	1,04
Acción 5.7	24	3,83	1,18	3,79	1,19

**Fuente:** elaboración propia a partir de los archivos de trabajo de los investigadores.

<sup>(1)</sup> Valoración en escala Likert de 5 posiciones

El último de los ejes para los cuales se llevó a cabo la territorialización fue el Eje 6, referido a la Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y que consta de 10 acciones. La evaluación del citado eje desde el ámbito municipal pone en evidencia que todas sus actuaciones son importantes al contar medias superiores a 4 para 6 de las 10 acciones que contiene, situándose las restantes en puntuaciones superiores a 3,5 puntos (Tabla 5). Las desviaciones típicas inferiores son inferiores a 0,94 en todos los casos a excepción de la acción 6.9, lo que refleja un importante consenso en la evaluación efectuada desde los diferentes municipios a estas actuaciones. Por su parte, el análisis de la inmediatez con la que las acciones de este eje referido a la igualdad de oportunidades deben ser acometidas, apunta hacia las actuaciones 6.1, 6.3 y 6.5 como prioritarias. Estas acciones proponen: “Erradicar en la sociedad los estereotipos, prejuicios y discriminación por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc. que afectan al mercado laboral”, “Diseñar programas individualizados de mejora competencial atendiendo tanto a los requerimientos del mercado de trabajo y de las empresas como a las necesidades específicas del colectivo de difícil inserción laboral al que pertenece el individuo” y “Diseñar un proyecto dirigido a jóvenes desempleados con baja cualificación y en situación o riesgo de exclusión social, con una duración temporal adecuada a los objetivos del proyecto, que contemple: (1) acciones de motivación pre-laboral para trabajar

competencias de índole personal y laboral a través de actividades artístico-deportivas como paso previo a su integración en programas de orientación laboral; (2) un programa de "cata de oficios" en empresas reales que gocen de un incentivo para ello, como paso previo a la definición de un itinerario profesional y (3) ayudas para el desplazamiento y dietas de los participantes”.

**Tabla 5. Valoración del Eje 6 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo**

CÓDIGO DE LAS LÍNEAS MARCO DE ACCIÓN	NÚMERO DE EVALUACIONES	IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>		INMEDIATEZ DE LA ACCIÓN <sup>(1)</sup>	
		Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Acción 6.1	27	4,48	0,63	4,19	0,79
Acción 6.2	27	4,22	0,83	4,08	0,96
Acción 6.3	27	4,41	0,73	4,19	0,83
Acción 6.4	27	4,04	0,79	3,85	0,91
Acción 6.5	27	4,44	0,63	4,35	0,62
Acción 6.6	27	3,81	0,77	3,62	0,92
Acción 6.7	27	3,70	0,94	3,58	1,04
Acción 6.8	27	3,96	0,69	3,69	0,82
Acción 6.9	27	4,04	1,04	3,88	1,01
Acción 6.10	26	3,77	0,93	3,68	1,01

**Fuente:** elaboración propia a partir de los archivos de trabajo de los investigadores.

<sup>(1)</sup> Valoración en escala Likert de 5 posiciones

Finalmente, y en lo que afecta al desarrollo de actuaciones adicionales que permitan implantar con éxito las acciones de este eje en el ámbito municipal, los expertos identifican la necesidad de incidir especialmente en el ámbito rural en el rol de la mujer para reducir su discriminación laboral (acción 6.1).

### 2.3 La implantación del PIEDEL-GC: establecimiento de directrices, entidades implicadas e indicadores de seguimiento y control

La implantación del Plan de Empleo y Desarrollo local de Gran Canaria (PIEDEL-GC) se iniciará en 2018, estando previsto que el desarrollo del mismo abarque un período de 3 años, hasta 2020. Esta implantación comporta el desarrollo del conjunto de actividades y decisiones necesarias para hacer efectiva la puesta en marcha de las líneas marco de acción contenidas en el Plan formulado, así como para promover el desarrollo de los yacimientos de empleo. En este sentido, el énfasis otorgado a la



formulación de las actuaciones más adecuadas para afrontar los problemas que en materia de empleo afronta la Isla en las sucesivas rondas antes mencionadas, ha ido acompañado de una atención equivalente a los aspectos relacionados con la correcta implantación del mismo. Esta preocupación por la fase de implantación, aunque no habitual en otros planes formulados, es relevante puesto que la inatención a la fase de implantación pone en riesgo la eficacia de toda la actividad llevada a cabo, esto es, de los esfuerzos acometidos en las fases de diagnóstico y de formulación.

A este respecto debe tomarse en consideración que la propuesta de yacimientos y líneas marco de actuación, incluso aunque haya sido formulada de forma participativa como en el caso que nos ocupa, por sí sola no puede solventar los problemas que en materia de empleo padece Gran Canaria. La correcta actuación, esto es, el desarrollo de los yacimientos y la implantación de las líneas marco establecidas, deben seguir al análisis y la formulación para combatir con eficacia los problemas identificados. Siendo ello así, la correcta aplicación de la fase de implantación adquiere una relevancia incluso mayor que el correcto desarrollo de la fase de formulación previa.

En este sentido, los yacimientos y líneas marcos de actuación formulados permiten establecer qué ha de hacerse, pero la eficaz implantación de éstos exige que se prevea cómo ha de actuarse para ponerlos en práctica. Por ello, la formulación y la implantación del PIEDEL-GC no se han concebido como tareas netamente independientes, sino relacionadas entre sí. Sobre la base de esta idea, durante las fases de diagnóstico y formulación del Plan se ha reflexionado sobre el proceso de implantación y, más particularmente, sobre los obstáculos que tal implantación podría afrontar. Ello nos ha permitido identificar aquellas barreras que podrían obstaculizar tanto la puesta en marcha de las actuaciones contempladas como su correcta aplicación. Atendiendo a esta información, el Plan incorpora mecanismos que prevé posibles contingencias que pudieran debilitar y/o obstaculizar la correcta implantación del PIEDEL-GC. A este respecto, en el Plan formulado se establecen directrices a tener en cuenta en la fase de implantación y que indican cómo las líneas marco de actuación han de ser diseñadas y llevadas a cabo. Asimismo, se identifican las entidades que deben impulsar y/o ejecutar el desarrollo de las mismas y se propone una temporalización en la que queda establecido el marco temporal recomendado para que tales actuaciones sean llevadas a cabo.

A lo anterior se añade que todo Plan plurianual ha de ajustarse a la realidad actual y futura del entorno, que evoluciona y puede cambiar a medida que se avanza en la implantación del Plan, en este caso durante el período 2018-20. Dada esta circunstancia, conjuntamente con la importancia de garantizar la implantación del plan en el período previsto, es relevante establecer indicadores de seguimiento y control que faciliten una revisión de las actuaciones establecidas bajo una doble vertiente: (1) su idoneidad para afrontar el problema de empleo identificado y (2) su

puesta en práctica en la forma y con los resultados que se previeron. Para garantizar la posibilidad de llevar a cabo un seguimiento y control idóneos, el PIEDEL-GC incorpora para cada línea marco de actuación un conjunto de indicadores útiles para evaluar la realización de la acción y para valorar los resultados derivados de la misma una vez implantada. Asimismo, para cada eje estratégico se propone elaborar y publicar cada año un informe técnico que incluya los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas desarrolladas desde la Consejería de Empleo y Transparencia del Cabildo Insular de Gran Canaria utilizando indicadores objetivos y cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras. Todo este conjunto de indicadores y su evaluación deben servir para adoptar medidas correctivas si fuera necesario.

Finalmente, no cabe duda que una eficaz implantación del PIEDEL-GC también requiere que éste sea aceptable tanto para para los grupos de interés internos de la Corporación insular, ya que su apoyo es crítico para la ejecución de las actuaciones, como para los grupos de interés externos (e.g., SCE, ayuntamientos, sindicatos, agencias de colocación, centros de formación, asociaciones empresariales, entidades sin ánimo de lucro que actúan en el ámbito del empleo, etc.), que también desarrollan actividades relacionadas con las propuestas incluidas en el PIEDEL-GC. Para maximizar la aceptabilidad del Plan entre estos grupos de interés internos y externos, el proceso seguido para formular el plan ha sido ampliamente participativo. En concreto 204 expertos residentes en Gran Canaria han participado en su elaboración, entre ellos el personal del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria. Adicionalmente, el propio Plan incluye dos medidas para apoyar la implantación del mismo. En concreto, se propone:

- 1) Crear una Comisión Insular de Empleo que garantice la puesta en marcha, desarrollo y cumplimiento del PIEDEL-GC, que deberá estar conformada por el Cabildo Insular de Gran Canaria, los ayuntamientos y por representantes de los diferentes agentes sociales insulares.
- 2) Designar y formar a un grupo de técnicos para afrontar con éxito la gestión de todas las actuaciones incluidas en el presente plan:
  - a) Organizar reuniones con las oficinas de empleo y las entidades colaboradoras del SCE situadas en Gran Canaria, así como con los responsables municipales en materia de empleo para informar sobre el contenido del Plan de Empleo y solicitar su colaboración.
  - b) Captar y difundir información actualizada de interés para el mercado laboral de Gran Canaria.
  - c) Realizar un seguimiento de la implantación de las acciones del Plan y sus resultados.
  - d) Actualizar las actuaciones y programas del PIEDEL-GC 2016-2019, si procede.

### 3. PLAN PIEDEL-GC: PROPUESTA GLOBAL DE EJES Y ACCIONES

El Plan de Empleo y Desarrollo Local de Gran Canaria PIEDEL-GC se estructura en 7 ejes estratégicos que en su globalidad contienen 54 acciones y 15 yacimientos de empleo potenciales que a continuación se relacionan.

**Eje 1. Yacimientos de empleo y dinámica sectorial.** Incluye acciones y medidas que tengan por objeto detectar yacimientos en sectores de actividad que generen o puedan generar un valor económico y social en los ámbitos insular y/o municipal, así como identificar sectores actuales en crisis o con riesgo de evolución negativa en el empleo.

**Eje 2. Oportunidades de empleo.** Incluye acciones y medidas que: (1) tengan por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya sean de carácter general o dirigidas a sectores o colectivos específicos; (2) faciliten el desplazamiento o cambio de residencia para acceder a un puesto de trabajo; y (3) impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación y experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.

**Eje 3. Orientación laboral.** Incluye acciones: (1) de asesoramiento, acompañamiento y motivación que redunden en la capacitación para la autogestión durante la trayectoria vital, formativa y laboral; y (2) encaminadas a mejorar la eficacia en la intermediación laboral.

**Eje 4. Formación para el empleo.** Incluye acciones y medidas: (1) de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo; y (2) que faciliten la recualificación a fin de promover la contratación en un sector de actividad diferente al que se ha trabajado habitualmente, especialmente cuando se trate de sectores emergentes o con alta empleabilidad.

**Eje 5. Emprendimiento y desarrollo local.** Incluye acciones y medidas: (1) dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo; y (2) encaminadas a la generación de empleo, la creación y desarrollo de la actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.

**Eje 6. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.** Incluye acciones y medidas: (1) que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares; y (2) de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo, mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, personas con discapacidad, mayores de 50 años, parados de larga duración en cuya

unidad familiar no hay ningún ingreso y jóvenes en riesgo de exclusión social con particular atención a aquellos que ni estudian ni trabajan.

**Eje 7. Mejora del marco institucional del sistema de empleo.** Incluye acciones dirigidas a modernizar la administración pública con competencias en generación de empleo y desarrollo local (procedimientos, RRHH, etc.), así como a mejorar su colaboración y coordinación con otros agentes institucionales y privados.

Las 54 acciones propuestas en el marco de cada uno de estos ejes, así como los 15 yacimientos potenciales de empleo, se detallan de forma sintética a continuación, si bien serán objeto de tratamiento más pormenorizado en los siguientes epígrafes de este documento.

## EJE 1. YACIMIENTOS DE EMPLEO Y DINÁMICA SECTORIAL

**1.1.** Identificar y evaluar a través de diferentes fuentes de información (datos estadísticos, proyectos financiados en convocatorias públicas, foros de empresarios, entrevistas a expertos, grupos de trabajo con ONL, reuniones con técnicos, referentes en otros territorios, etc.): (1) el potencial de yacimientos de empleo nuevos o en desarrollo y (2) oportunidades empresariales en el ámbito local, comarcal y/o insular derivadas de los recursos endógenos y factores exógenos al objeto de que éstas puedan orientar el desarrollo de iniciativas incluidas en este plan de empleo (cursos de formación, talleres, etc.).

### YACIMIENTOS DE EMPLEO POTENCIALES:

- Rehabilitación de edificaciones y espacios urbanos e industriales
- Nuevos modelos de construcción
- Incorporación de energías renovables
- Servicios sociales y de salud (empleo blanco)
- Turismo sostenible
- Industria cultural
- Tecnologías de la información y la comunicación
- Eco-industrias
- Bio-diversidad (empleos verdes, investigación farmacéutica y biomedicina)
- Tratamiento y gestión de residuos
- Industria de servicios logísticos transcontinentales
- Economía azul (gestión integrada de recursos marinos, acuicultura, actividades acuáticas, etc.)
- Relaciones comerciales con África Occidental y América Latina
- Agricultura ecológica
- Actividades de ocio y recreación destinadas al turismo y a los residentes

## **EJE 2. OPORTUNIDADES DE EMPLEO**

- 2.1.** Ofrecer, desde las entidades con responsabilidad en materia de empleo, un servicio de calidad y atención continua a las empresas para (1) conocer y satisfacer sus necesidades de empleo, (2) facilitar la contratación en materia de trámites y (3) comunicar las iniciativas, incentivos y ayudas en materia de empleo que pudieran interesar a la empresa, etc.
- 2.2.** Firmar acuerdos de compromiso de contratación con empresas que requieran perfiles profesionales específicos y no disponibles en el mercado, desarrollando programas públicos de formación a medida, de manera que éstas contraten a un porcentaje a determinar de los alumnos que hayan completado satisfactoriamente la formación.
- 2.3.** Establecer incentivos monetarios y no monetarios que favorezcan la contratación en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración tanto la creación de empleo neto como la duración de los contratos que se incentivan.
- 2.4.** Establecer incentivos monetarios y no monetarios que estimulen la contratación indefinida de los colectivos con mayores niveles de cualificación con especial incidencia en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración la creación de empleo neto.
- 2.5.** Implantar iniciativas de empleo de colaboración social dirigidas a los perceptores de subsidios por desempleo, es decir, ofrecerles una remuneración complementaria unida a un plan de formación personalizado.
- 2.6.** Incentivar y potenciar la contratación de personas en desempleo sin cualificación, tras superar un programa de alternancia formación–empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica, atendiendo a criterios objetivos en la elección de los beneficiarios.
- 2.7.** Facilitar la recualificación profesional de los desempleados hacia sectores que generan o pueden generar valor económico y social, mediante programas de alternancia formación–empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica según preferencias.
- 2.8.** Impulsar la inserción laboral de jóvenes con titulación universitaria, profesional o con certificado profesional, favoreciendo la contratación en prácticas y/o la concesión de becas de inserción laboral como primera experiencia laboral.
- 2.9.** Ofrecer ayudas para la incorporación de jóvenes a empresas a través de contratos de relevo y para el traspaso de autónomos en fase de cese de actividad empresarial por falta de relevo generacional.
- 2.10.** Crear un banco de empleo dirigido a empresas que deseen contratar jóvenes con cualificación media o universitaria que hayan sido voluntarios de ONL,

empresas de inserción laboral o de economía solidaria, lo cual les ha servido para obtener la experiencia laboral necesaria para responder laboralmente a corto plazo.

- 2.11.** Desarrollar un servicio de asesoramiento integral (documentación, trámites, *mentoring*, localización de vivienda, colegios, ...) para apoyar la movilidad territorial internacional para acceder a un puesto de trabajo.
- 2.12.** Incrementar las medidas que permitan aflorar el empleo irregular desarrollando programas y acciones encaminadas, no sólo a detectarlo, sino también a sensibilizar y concienciar a ciudadanos, trabajadores y empresarios de los efectos negativos del empleo irregular y la economía sumergida.
- 2.13.** Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas desarrolladas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.

### EJE 3. ORIENTACIÓN LABORAL

- 3.1.** Establecer criterios y protocolos de actuación para elaborar una guía de referencia para los empleados responsables de la orientación laboral.
- 3.2.** Realizar un diagnóstico individualizado del perfil de las personas desempleadas o demandantes de mejora de empleo que incluya sus competencias, necesidades, vocación emprendedora y expectativas, mediante entrevistas personalizadas realizadas por profesionales cualificados y formados para tal efecto.
- 3.3.** Realizar itinerarios individualizados que orienten eficazmente a los demandantes de empleo sobre la formación a adquirir y sobre el acceso a un puesto de trabajo, proporcionándoles un acompañamiento personalizado en todo el proceso a través de profesionales cualificados y formados para tal efecto, así como las alternativas de empleo disponibles en cada momento que se ajusten a su perfil.
- 3.4.** Incluir en programas de empleabilidad a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para agilizar su incorporación al mercado de trabajo antes del agotamiento de las mismas, evitando con ello la desprotección del desempleado.
- 3.5.** Impulsar la obtención del certificado de profesionalidad (1) incrementando las convocatorias e informando del proceso de acreditación oficial de la cualificación por méritos, (2) estimulando la participación en acciones formativas para la cualificación y recualificación profesional cuando sea necesario, (3) premiando o reconociendo a las empresas que potencien la contratación de empleados con certificaciones profesionales y que favorezcan que sus empleados obtengan dichas certificaciones y (4) reduciendo la burocratización en todo el proceso.
- 3.6.** Fomentar la creación de iniciativas de empleo y emprendimiento colaborativo dirigidas a grupos de personas desempleadas con cualificación media o universitaria, que sean heterogéneos en especialidad profesional, guiados por un técnico facilitador (instructor, orientador, ...) y que los participantes asuman de forma solidaria la búsqueda de alternativas para su inserción laboral por cuenta ajena o propia.
- 3.7.** Formar, informar, coordinar y evaluar a los profesionales que se dediquen a los servicios de orientación.
- 3.8.** Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de la prestación de servicios de orientación laboral puestos en marcha por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.



## EJE 4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- 4.1. Elaborar un catálogo formativo acorde con las necesidades actuales y emergentes del sistema productivo, previamente diagnosticadas, en cuanto a cualificación de perfiles profesionales, que sirva de marco para elaborar planes o acciones formativas impartidas por un plantel de profesores cualificados con una experiencia mínima de dos años en el sector afín al curso.
- 4.2. Promover la oferta de planes formativos en profesiones con demanda actual o potencial dirigidos a personas actualmente ocupadas contempladas en el catálogo formativo, en cuyo diseño participen las empresas, promovándose el uso de los mecanismos de financiación disponibles para ellas en materia de formación (ej.: FUNDAE).
- 4.3. Impulsar los programas públicos de formación y empleo (escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo y programas de formación en alternancia con el empleo), promoviendo su vinculación al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de los sectores emergentes y/o con potencial para la generación de empleo.
- 4.4. Desarrollar programas de prácticas laborales en el extranjero que compaginen el aprendizaje en idiomas con la adquisición de experiencia en la especialidad profesional de los candidatos con formación profesional o universitaria.
- 4.5. Impulsar acciones formativas de *mentoring* (charlas, encuentros, reuniones, etc.), destinadas a desempleados o demandantes de mejora de empleo, desarrolladas altruistamente por colegiados, en activo o jubilados, en colaboración con los colegios profesionales.
- 4.6. Potenciar la teleformación, en consonancia con la evolución de las nuevas tecnologías, para llegar a la población con menos recursos, garantizando la calidad de la formación que se imparta.
- 4.7. Poner en marcha un plan de formación y acreditación específico en el ámbito de las TIC que establezca niveles y avale las competencias en este ámbito dando prioridad a los desempleados y demandantes de mejora de empleo.
- 4.8. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las diferentes acciones formativas puestas en marcha por las distintas instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.

## **EJE 5. EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO LOCAL**

- 5.1.** Difundir y fomentar a través de un proyecto global el trabajo autónomo y el emprendimiento como alternativas profesionales de valor en la sociedad, así como el intraemprendimiento, iniciando estos programas desde la educación primaria.
- 5.2.** Diseñar y poner en marcha un programa de formación para el emprendimiento y el autoempleo, bajo la supervisión de formadores expertos, que incluya juegos de simulación empresarial, el diseño de un plan de negocio y la realización de prácticas en empresas reales y que resulten de interés para el desarrollo económico y social de la Isla.
- 5.3.** Diseñar e implantar un programa integral de medidas destinadas a facilitar el establecimiento de iniciativas empresariales (emprendedores, autónomos, socios de cooperativas o sociedades laborales), especialmente vinculadas a sectores emergentes y con potencial de generar empleo.
- 5.4.** Identificar en cada municipio a los trabajadores autónomos y microempresas que operen en sectores de interés para ofrecerles un servicio cualificado de acompañamiento temporal que les permita reforzar su profesionalización, gestión empresarial y cultura de mejora continua.
- 5.5.** Desarrollar programas de formación sobre emprendimiento, utilizando para ello equipos de formadores con dilatada experiencia, adaptados y dirigidos a (1) el personal de los organismos para que puedan orientar a los usuarios en materia de emprendimiento y (2) los docentes de los diferentes niveles educativos en aras de imprimir la cultura emprendedora en las aulas.
- 5.6.** Promover el diseño de iniciativas de desarrollo municipal y la búsqueda de soluciones a retos empresariales a través de equipos de talentos universitarios recién graduados que les sirva de trampolín para acceder al mercado laboral.
- 5.7.** Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las políticas activas de emprendimiento y desarrollo local realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras.

## EJE 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

- 6.1.** Erradicar en la sociedad los estereotipos, prejuicios y discriminación por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc. que afectan al mercado laboral.
- 6.2.** Formar a las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo para que ejerzan su labor sin condicionamientos por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc.
- 6.3.** Diseñar programas individualizados de mejora competencial atendiendo tanto a los requerimientos del mercado de trabajo y de las empresas como a las necesidades específicas del colectivo de difícil inserción laboral al que pertenece el individuo (mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo, mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, personas con discapacidad, mayores de 50 años, parados de larga duración en cuya unidad familiar no hay ningún ingreso, jóvenes en riesgo de exclusión social con particular atención a aquellos que ni estudian ni trabajan, etc.).
- 6.4.** Establecer programas de incentivos al autoempleo, al emprendimiento, y a la contratación y mantenimiento de puestos de trabajo de colectivos de difícil inserción laboral y que incluyan, entre otros, subvenciones, bonificaciones fiscales y reducciones en cuotas de la Seguridad Social y que en todo caso requerirán el incremento neto de plantilla en la empresa y una duración mínima del contrato.
- 6.5.** Diseñar un proyecto dirigido a jóvenes desempleados con baja cualificación y en situación o riesgo de exclusión social, con una duración temporal adecuada a los objetivos del proyecto, que contemple: (1) acciones de motivación pre-laboral para trabajar competencias de índole personal y laboral a través de actividades artístico-deportivas como paso previo a su integración en programas de orientación laboral; (2) un programa de "cata de oficios" en empresas reales que gocen de un incentivo para ello, como paso previo a la definición de un itinerario profesional y (3) ayudas para el desplazamiento y dietas de los participantes.
- 6.6.** Procurar un porcentaje de presencia mínima del sexo infrarrepresentado en los cursos de formación para el empleo, siempre y cuando existan demandantes con capacidades actuales o potenciales para el desempeño de la profesión objeto del curso.
- 6.7.** Establecer programas de ayudas para facilitar la accesibilidad física, cognitiva y sensorial al lugar de trabajo; la adaptación de los puestos de trabajo en función de las necesidades y diversidad funcional de los trabajadores, así como los apoyos específicos que la integración laboral requiera.

- 6.8.** Remitir a empresas, cualquiera que sea el sector de actividad y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos profesionales por parte de los aspirantes (1) un número equilibrado de personas de ambos sexos, siempre que sea posible, para cubrir las ofertas de empleo y (2) personas con diversidad funcional, cuyas necesidades especiales no le impidan el desarrollo del puesto, garantizándose en ambos casos la no inclusión de características que pueden inducir a la discriminación.
- 6.9.** Fomentar la creación de iniciativas de empleo y emprendimiento colaborativo dirigidas a grupos de personas desempleadas de difícil inserción laboral con cualificación media o universitaria, que deben ser heterogéneos en especialidad profesional, guiados por un técnico facilitador (instructor, orientador, ...) y que los participantes asuman de forma solidaria su inserción laboral por cuenta ajena o propia.
- 6.10.** Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas de empleo para colectivos de difícil inserción laboral realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras.

## **EJE 7. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE EMPLEO**

- 7.1.** Disponer y promocionar una plataforma pública online actualizada que conecte oferta y demanda de empleo y apoye el desarrollo empresarial.
- 7.2.** Velar porque las Agencias de Empleo y Desarrollo Local dispongan de los recursos formativos, humanos y técnicos necesarios para que puedan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones principales relativas a formación, creación de empleo y asistencia técnica.
- 7.3.** Modernizar administrativa, funcional y procedimentalmente el Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria para conseguir una mayor brevedad y eficacia en los procedimientos y respuestas, así como agilizar los trámites burocráticos.
- 7.4.** Formar a un grupo de técnicos para afrontar con éxito la gestión de todas las actuaciones incluidas en el presente plan.
- 7.5.** Establecer mecanismos de coordinación y cooperación entre las diferentes instituciones vinculadas con el empleo para mejorar el desempeño del Servicio de Empleo.
- 7.6.** Incluir como criterio de valoración para sucesivas convocatorias la no devolución de las ayudas económicas concedidas para el desarrollo de políticas activas de empleo en caso de incumplimiento de las condiciones establecidas en las convocatorias.
- 7.7.** Crear y mantener una Comisión Insular de Empleo que garantice la puesta en marcha, desarrollo y cumplimiento del PIEDEL-GC, que deberá estar conformada por el Cabildo Insular de Gran Canaria, los ayuntamientos y por representantes de los diferentes agentes sociales insulares.

## 4. YACIMIENTOS DE EMPLEO Y DINÁMICA SECTORIAL: EJE 1

### 4.1 Líneas de acción del Eje 1

#### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 1.1

Identificar y evaluar a través de diferentes fuentes de información (datos estadísticos, proyectos financiados en convocatorias públicas, foros de empresarios, entrevistas a expertos, grupos de trabajo con ONL, reuniones con técnicos, referentes en otros territorios, etc.): (1) el potencial de yacimientos de empleo nuevos o en desarrollo y (2) oportunidades empresariales en el ámbito local, comarcal y/o insular derivadas de los recursos endógenos y factores exógenos al objeto de que éstas puedan orientar el desarrollo de iniciativas incluidas en este plan de empleo (cursos de formación, talleres, etc.).

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

#### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Creación y dotación de un observatorio, integrado por agentes públicos y privados, de diagnóstico de la evolución de los yacimientos de empleo nuevos o en desarrollo y de las oportunidades empresariales en el ámbito local, comarcal y/o insular derivadas de los recursos endógenos y factores exógenos.
- Realizar un mapa municipal de los recursos endógenos.
- Establecer los indicadores que definen el potencial de los yacimientos y de las oportunidades empresariales.
- Definir acciones a emprender para dinamizar los yacimientos detectados y aprovechar las oportunidades en un marco de desarrollo responsable y sostenible.

#### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (Consejería de Economía)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos

#### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Creación del observatorio
- Número acciones (reuniones, foros, estudios, etc.) realizadas en cada sector de actividad y municipio para detectar yacimientos y oportunidades

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Existencia de la relación de yacimientos de empleo detectados según su potencial
- Existencia de la relación de oportunidades detectadas por municipios según su potencial
- Número de acciones concretas diseñadas para aprovechar las oportunidades y dinamizar los yacimientos con potencial de repercusión en el empleo

**YACIMENTOS DE EMPLEO POTENCIALES:**

• **Rehabilitación de edificaciones y espacios urbanos e industriales**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Rehabilitación de viviendas unifamiliares, edificios, centros públicos, naves industriales y centros comerciales con criterios de habitabilidad, accesibilidad, eficiencia energética y sostenibilidad.
- Servicios de adaptación a las tecnologías de la información y la comunicación (conectividad digital, fibra óptica, redes de datos, etc.).
- Servicios de retirada y gestión de amianto.
- Construcción de edificios bioclimáticos.
- Servicios de certificación de la sostenibilidad en la edificación utilizando el método BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*).
- Servicios de mantenimiento industrial (mediciones acústicas, termografía industrial, patología de la edificación, gestión de las aguas residuales, etc.).

• **Nuevos modelos de construcción**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Distribución de materiales sostenibles.
- Tecnología domótica y de sostenibilidad.
- Diseño de estructuras y construcciones modulares completas.
- Aplicación de los sistemas de información a la construcción y mantenimiento de edificios (por ejemplo, entorno *Building Information Modeling-BIM*).
- Instalaciones para vehículos eléctricos.

• **Incorporación de energías renovables**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Mantenimiento de parques.
- Servicios de formación en energías renovables.
- Servicios de asesoramiento energético, de ahorro y eficiencia energética.
- Diseño, instalación y mantenimiento de energías renovables.

• **Servicios sociales y de salud (empleo blanco)**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Servicios de atención y cuidado a personas con discapacidad y dependientes.
- Servicios de acompañamiento a personas mayores.
- Aplicación de las TIC a los servicios asociados al cuidado y a la atención de las personas mayores, a dependientes, a los servicios médicos, a los servicios de ayuda a domicilio, etc.
- Centros o servicios de ocio, deporte y animación socio-cultural para personas dependientes adaptados a sus condiciones socio-sanitarias.

• **Turismo sostenible**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Rehabilitación de planta hotelera y extrahotelera con criterios de habitabilidad, accesibilidad, eficiencia energética y sostenibilidad, así como adaptación a las tecnologías de la información y la comunicación.
- Gestión de residuos.
- Servicios de acompañamiento y asistencia turística destinados a colectivos con diversidad funcional o de la tercera edad.
- Servicios de remodelación y adaptación de pequeños núcleos urbanos en los diferentes municipios de Gran Canaria.
- Rehabilitación, recuperación y adecentamiento de recursos naturales y patrimoniales para su uso turístico.

• **Industria cultural**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Aplicación de las TIC en la industria cultural.
- Servicios de apoyo técnico a la industria cinematográfica (operadores de cámara, iluminación y sonido, maquillaje, escenografía, etc.) y espectáculos.
- Industria del videojuego.

• **Tecnologías de la información y la comunicación**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Servicios de marketing digital y redes sociales.
- Servicios de instalación y mantenimiento de redes de datos.
- Servicios de *Business Intelligence*.
- Diseño y comercialización de productos y servicios basados en la Internet de las cosas.
- Diseño y comercialización de productos y servicios basados en la robótica aplicada al hogar, empresas, fábricas, educación, etc.
- Servicios de desarrollo de producto para diseño e ingeniería en 3D.
- Servicios de seguridad TIC.



- **Eco-industrias**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Actividades de transformación y comercialización de productos agrarios locales.
- Actividades relacionadas con el ecodiseño (productos con eficiencia energética, mayor reciclabilidad, menor consumo de materiales, una vida útil más larga, etc.).
- Servicios de consultoría para la implantación de sistemas de gestión ambiental.

- **Bio-diversidad (empleos verdes, investigación farmacéutica y biomedicina)**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Servicios de consultoría, ingeniería y auditoría ambiental.
- Explotación industrial y comercialización de las plantas canarias y algas para uso medicinal, estético, alimenticio, energético, etc.

- **Tratamiento y gestión de residuos**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Servicios de recogida, transporte, almacenamiento y/o tratamiento especializados en gestión de residuos.
- Empresas dedicadas a la recogida, reciclaje, reutilización y gestión ambiental de residuos (agrícolas, ganaderos, silvícolas, industriales, urbanos y de construcción).

- **Industria de servicios logísticos transcontinentales**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Servicios de estiba y desestiba.
- Servicios asociados a las reparaciones navales.
- Servicios logísticos.

- **Economía azul (gestión integrada de recursos marinos, acuicultura, actividades acuáticas, etc.)**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Deportes náuticos.
- Turismo asociado a los deportes náuticos.
- Piscifactorías.
- Biotecnología marina.
- Cultivo de algas con distintos usos.
- Tecnología aplicada a la monitorización de las condiciones del medio marino-marítimo.
- Servicios subacuáticos (mantenimiento y reparación naval, robótica submarina, soldadura, etc.).
- Servicios de reparaciones *off-shore*.

- **Relaciones comerciales con África Occidental y América Latina**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Servicios de formación y asesoramiento en las relaciones comerciales con estos territorios.
- Servicios de mantenimiento a empresas localizadas en estos territorios.

- **Agricultura ecológica**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Comercio ecológico.
- Agricultura tropical.
- Servicios de consultoría y de asesoramiento técnico (certificación ecológica, creación de marcas, etc.).

- **Actividades de ocio y recreación destinadas al turismo y a los residentes**

**Actividades empresariales que pueden surgir en el marco de este yacimiento**

- Guías de espacios naturales.
- Rutas gastronómicas ligadas a la identidad cultural del territorio.
- Apps que incluyan rutas gastronómicas, senderismo, rutas en bicicletas, etc.
- Actividades de ocio vinculadas a la agricultura y ganadería (granjas escuelas, agroturismo, etc.).
- Venta, alquiler y reparación de material deportivo (*segway*, bicicletas, motonáutica, etc.).
- Servicios para deportistas de alto rendimiento o grupos.
- Actividades vinculadas a la organización y desarrollo de eventos deportivos.

## 5. OPORTUNIDADES DE EMPLEO: EJE 2

### 5.1 Líneas de acción del Eje 2

#### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.1

Ofrecer, desde las entidades con responsabilidad en materia de empleo, un servicio de calidad y atención continua a las empresas para (1) conocer y satisfacer sus necesidades de empleo, (2) facilitar la contratación en materia de trámites y (3) comunicar las iniciativas, incentivos y ayudas en materia de empleo que pudieran interesar a la empresa, etc.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

#### Diretrizes a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Realizar prospecciones de empleo entre las empresas para conocer sus necesidades en este ámbito a partir de los censos existentes, creando un sistema de información actualizado que incluya datos de interés para el desarrollo de ésta acción o de otras incluidas en este Plan.
- Establecer un protocolo de gestión a seguir dirigido al personal vinculado a las entidades con responsabilidad en materia de empleo para ofrecer un trato de calidad y atención continua a las empresas.
- Establecer una guía que recoja la información y recursos en materia de empleo útiles para las empresas en materia de contratación a difundir entre las empresas interesadas en la contratación.
- Centralizar las ofertas de empleo en un espacio único a través de la plataforma pública online (Eje 7).
- Realizar reuniones periódicas en las que participen las entidades con responsabilidad en materia de empleo para evaluar y mantener actualizados el protocolo y la guía, así como compartir el conocimiento de la evolución del empleo por sectores y actividades.
- Canalizar de forma coordinada el desarrollo de esta acción a través de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local para hacer llegar este servicio a nivel comarcal o municipal a la vez que garantizar el acercamiento a la realidad social, laboral y empresarial territorial.

#### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Agencias de colocación

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Diseño del protocolo y la guía
- Número de reuniones periódicas celebradas con las entidades responsables en materia de empleo

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Publicación del protocolo y la guía
- Nivel de uso del protocolo por las entidades responsables en materia de empleo
- Número de empresas en las que se ha hecho prospecciones
- Grado de uso y satisfacción de las empresas con la guía
- Grado de satisfacción de las entidades responsables en materia de empleo con el protocolo

## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.2

Firmar acuerdos de compromiso de contratación con empresas que requieran perfiles profesionales específicos y no disponibles en el mercado, desarrollando programas públicos de formación a medida, de manera que éstas contraten a un porcentaje a determinar de los alumnos que hayan completado satisfactoriamente la formación.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
						•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Incluir entre los criterios de selección de los participantes en los programas de formación aspectos vinculados con la motivación, interés, deseo real de trabajar y vocación profesional.
- Establecer un sistema de cofinanciación pública-privada para cubrir los costes del programa de formación.

### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Centros de formación
- Agencias de colocación

### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Número de acuerdos de compromiso de contratación firmados con empresas

### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Número de participantes
- Porcentaje de participantes contratados
- Porcentaje de participantes que se mantiene en el empleo después de 6 y 12 meses de la contratación
- Grado de satisfacción de los participantes
- Grado de satisfacción de las empresas con la formación de los participantes

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.3**

Establecer incentivos monetarios y no monetarios que favorezcan la contratación en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración tanto la creación de empleo neto como la duración de los contratos que se incentivan.

NIVEL DE IMPORTANCIA:									
Media			Alta			Muy Alta			
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Consensuar el catálogo de incentivos entre la administración pública y los agentes económicos y sociales.
  - Difundir a través de la plataforma pública online (Eje 7) el catálogo de incentivos, además de los canales personales existentes en las instituciones con responsabilidad en materia de empleo.

- Entidades implicadas:**
- Gobierno de Canarias (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Catálogo de incentivos

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Número de contratos realizados
  - Porcentaje de contratados que se mantiene en el empleo después de 6 y 12 meses de la contratación
  - Grado de satisfacción de las empresas con el paquete de medidas

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.4**

Establecer incentivos monetarios y no monetarios que estimulen la contratación indefinida de los colectivos con mayores niveles de cualificación con especial incidencia en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración la creación de empleo neto.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Consensuar el catálogo de incentivos entre la administración pública y los agentes económicos y sociales.
- Sensibilizar al empresariado del valor diferencial de los empleados como recurso valioso para la empresa representando en sí mismo un incentivo para la contratación (por ejemplo, transferencia de conocimiento, acceso a contactos, ...).
- Difundir a través de la plataforma pública online (Eje 7) el catálogo de incentivos, además de los canales personales existentes en las instituciones con responsabilidad en materia de empleo.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Catálogo de incentivos

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de contratos indefinidos realizados
- Grado de satisfacción de las empresas con el paquete de medidas

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.5**

Implantar iniciativas de empleo de colaboración social dirigidas a los perceptores de subsidios por desempleo, es decir, ofrecerles una remuneración complementaria unida a un plan de formación personalizado.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Diseñar planes formativos adaptados a las características de los participantes ofertando actividades profesionalizantes o transversales dependiendo del perfil formativo de los demandantes.

- Entidades implicadas:**
- Gobierno de Canarias (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de iniciativas llevadas a cabo

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Número de beneficiarios
  - Porcentaje anual de perceptores de subsidios por desempleo que se han beneficiado de estas iniciativas
  - Porcentaje de beneficiarios que ha mejorado su empleabilidad
  - Porcentaje de inserción laboral de los participantes a los seis meses y a los doce meses de terminar la acción en puestos relacionados con la actividad formativa



## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.6

Incentivar y potenciar la contratación de personas en desempleo sin cualificación, tras superar un programa de alternancia formación–empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica, atendiendo a criterios objetivos en la elección de los beneficiarios.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Consensuar el catálogo de incentivos entre la administración pública y los agentes económicos y sociales en el marco de las acciones y directrices establecidas en el Eje 4 de este Plan.
- Difundir a través de la plataforma pública online (Eje 7) el catálogo de incentivos, además de los canales personales existentes en las instituciones con responsabilidad en materia de empleo.

### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos

### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Catálogo de incentivos

### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Número de participantes
- Número de empresas que se han acogido a estos incentivos
- Porcentaje de inserción laboral de los participantes a los seis meses y a los doce meses de terminar la acción en puestos relacionados con la actividad formativa

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.7**

Facilitar la recualificación profesional de los desempleados hacia sectores que generan o pueden generar valor económico y social, mediante programas de alternancia formación–empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica según preferencias.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Identificar entre los desempleados los perfiles idóneos para recualificarse en aquellos sectores que generan o pueden generar valor económico y social, considerando entre los criterios de selección la vocación profesional del candidato, su experiencia profesional o sus expectativas laborales.
- Incluir en el plan formativo, si procede, actividades encaminadas a la rehabilitación emocional, social y vocacional de las personas desempleadas en función del perfil del grupo de participantes.
- Establecer mecanismos de verificación de los contenidos y ejecución de las programaciones.
- Solicitar que los planes formativos incluyan modelos de evaluación de los contenidos teóricos y prácticos.
- Establecer un sistema de evaluación de los planes formativos que pondere el logro de los diferentes indicadores de resultados del plan formativo en función de las características del curso y del perfil de los participantes.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Centros de formación
- Red de Centros Integrados de Formación Profesional

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de programas desarrollados

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes
- Porcentaje de participantes que ha obtenido el certificado de profesionalidad correspondiente
- Porcentaje de participantes contratados
- Porcentaje de participantes que se mantiene en el empleo después de 6 y 12 meses de la contratación
- Grado de satisfacción de los participantes
- Grado de satisfacción de las empresas colaboradoras

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.8**

**Impulsar la inserción laboral de jóvenes con titulación universitaria, profesional o con certificado profesional, favoreciendo la contratación en prácticas y/o la concesión de becas de inserción laboral como primera experiencia laboral.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
	•	•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Crear una base de datos con la información de contacto de empresas por sectores y actividades para realizar prospecciones al objeto de conocer disponibilidad, fechas y perfiles de puestos para la realización de prácticas.
  - Mantener actualizada la base de datos para seleccionar las empresas idóneas para cada perfil considerando además la valoración de las mismas como receptora de alumnos en prácticas.
  - Comunicar las ofertas de plazas en prácticas, agrupadas por sectores, y requisitos de los candidatos, ya sea a través de la plataforma online (Eje 7), además de los canales personales existentes en las instituciones con responsabilidad en materia de empleo.
  - Establecer en el convenio que el tutor de empresa tenga un nivel formativo equivalente o superior del estudiante en prácticas.
  - Establecer mecanismos de control para conocer las condiciones laborales del personal en prácticas.
  - Realizar una campaña de información y sensibilización entre el empresariado para concienciarles del papel relevante que ejercen en la inserción laboral inicial de los jóvenes.
  - Establecer los criterios de concesión de becas de inserción laboral.

- Entidades implicadas:**
- Gobierno de Canarias (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos
  - Fundación Universitaria de Las Palmas
  - Agencias de colocación

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Creación de base de datos y prospección
- Realización de la campaña de sensibilización

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de jóvenes en prácticas
- Número de becas concedidas
- Número de empresas acogidas a programas de prácticas
- Porcentaje de empresas acogidas a programas de prácticas que han sido objeto de inspección
- Porcentaje de jóvenes que son contratados por las empresas en las que han realizado prácticas
- Porcentaje de jóvenes que son contratados tras la finalización de las prácticas en 6 y 12 meses
- Porcentaje de jóvenes que son contratados tras la finalización de las becas en 6 y 12 meses
- Grado de satisfacción de los jóvenes en prácticas
- Grado de satisfacción de las empresas colaboradoras

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.9**

**Ofrecer ayudas para la incorporación de jóvenes a empresas a través de contratos de relevo y para el traspaso de autónomos en fase de cese de actividad empresarial por falta de relevo generacional.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Realizar campaña de información de las ventajas de los contratos de relevo para la conservación del conocimiento en la empresa.
  - Realizar un análisis de la situación actual de los autónomos con negocios viables para detectar candidatos al relevo por falta de relevo generacional.
  - Poner en contacto a los autónomos en fase de cese de actividad por falta de relevo generacional y emprendedores potenciales.
  - Asesorar a ambas partes en el traspaso y continuidad de la actividad empresarial.

- Entidades implicadas:**
- Gobierno de Canarias (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Realización de la campaña
  - Realización del estudio de identificación de autónomos en fase de cese de actividad por falta de relevo generacional

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Número de contratos de relevo realizados
  - Porcentajes de jóvenes cuyo contrato tiene una duración superior al relevo
  - Porcentaje de relevos de autónomos realizados con éxito

- Territorialización de la acción:**
- En el ámbito rural, el relevo generacional es una alternativa para mantener y generar empleo en aquellas actividades económicas viables de relevancia para la diversificación de la economía de la Isla o de gran valor cultural como, por ejemplo, el colectivo de ganaderos asociados a la Denominación de Origen "Queso de flor de Guía".

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.10**

Crear un banco de empleo dirigido a empresas que deseen contratar jóvenes con cualificación media o universitaria que hayan sido voluntarios de ONL, empresas de inserción laboral o de economía solidaria, lo cual les ha servido para obtener la experiencia laboral necesaria para responder laboralmente a corto plazo.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
						•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Dar a conocer al empresariado la disponibilidad del banco de empleo en la plataforma online (Eje 7).
- Definir un reconocimiento a la experiencia acreditada en ONL, empresas de inserción laboral o de economía solidaria ante un concurso público.

**Entidades implicadas:**

- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Empresas de inserción laboral o de economía solidaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Creación del banco de empleo

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de jóvenes incluidos en el banco de empleo
- Porcentaje de jóvenes registrados en el banco de empleo que han sido contratados a través del mismo
- Número de empresas que han solicitado información

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.11**

Desarrollar un servicio de asesoramiento integral (documentación, trámites, *mentoring*, localización de vivienda, colegios, ...) para apoyar la movilidad territorial internacional para acceder a un puesto de trabajo.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
						•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Crear una guía de buenas prácticas para acceder a un puesto de trabajo en el extranjero.
  - Generar una bolsa de mentores canarios en el extranjero.
  - Generar un dossier de información en función del país de destino.

- Entidades implicadas:**
- Cabildo Insular de Gran Canaria

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Creación de la guía
  - Creación del dossier

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Número de mentores
  - Número de usuarios efectivos del servicio
  - Grado de satisfacción de los beneficiarios



## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.12

Incrementar las medidas que permitan aflorar el empleo irregular desarrollando programas y acciones encaminadas, no sólo a detectarlo, sino también a sensibilizar y concienciar a ciudadanos, trabajadores y empresarios de los efectos negativos del empleo irregular y la economía sumergida.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Campañas de sensibilización en todos los niveles educativos.
- Campañas de sensibilización para transmitir los perjuicios causados por estos comportamientos a la sociedad en general.
- Desarrollar campañas de inspección.
- Promover mecanismos que faciliten la puesta en conocimiento de la autoridad laboral el empleo irregular y la economía sumergida.

### Entidades implicadas:

- Gobierno de España
- Gobierno de Canarias
- Cabildo Insular de Gran Canaria

### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Realización de campañas
- Relación de mecanismos disponibles

### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Número de trabajadores detectados en situación irregular
- Número de trabajadores regularizados

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 2.13**

Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas desarrolladas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•		•	•		•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Utilizar de forma estable los indicadores establecidos en este plan para las acciones relacionadas con las oportunidades de empleo sin menoscabo de que se utilicen aquellos otros que se consideren pertinentes en cada caso.
  - Incluir en el informe, si procede, propuestas de mejora.
  - Definir las encuestas de satisfacción vinculadas a las diferentes acciones de oportunidades de empleo.
  - Recabar toda la información de los resultados obtenidos en los indicadores de cada acción.
  - Publicar el informe realizado en la plataforma pública online (Eje 7).

- Entidades implicadas:**
- Gobierno Regional (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Edición y publicación del informe
  - Número de propuestas de mejora

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Ratio Nº acciones o programas evaluados/Total de acciones o programas
  - Ratio Nº acciones o programas evaluadas positivamente/ Nº acciones o programas evaluados

## 5.2 Temporalización de las líneas de acción del Eje 2

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA EJE 2									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Acción 2.1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.2							●	●	●
Acción 2.3				●	●	●	●	●	●
Acción 2.4				●	●	●	●	●	●
Acción 2.5	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.6	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.7				●	●	●	●	●	●
Acción 2.8		●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.9				●	●	●	●	●	●
Acción 2.10							●	●	●
Acción 2.11							●	●	●
Acción 2.12				●	●	●	●	●	●
Acción 2.13			●	●		●	●		●
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento									

## 6. ORIENTACIÓN LABORAL: EJE 3

### 6.1 Líneas de acción del Eje 3

#### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.1

Establecer criterios y protocolos de actuación para elaborar una guía de referencia para los empleados responsables de la orientación laboral.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

#### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Realizar reuniones periódicas con las entidades responsables de la orientación laboral para definir, evaluar y mantener actualizados los criterios y protocolos de actuación centrados en la inserción laboral.
- Incluir en esta guía los medios de comunicación a utilizar por los responsables de la orientación laboral para informar a los demandantes de empleo las ofertas de programas de empleo.
- Asegurar que todos los empleados de las entidades responsables de la orientación laboral hagan uso de la guía de referencia en el desempeño de su actividad.
- Difundir a través de la plataforma pública online (Eje 7) la guía de referencia.

#### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Agencias de orientación laboral

#### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Diseño de la guía
- Número de reuniones periódicas celebradas con las entidades responsables de la orientación laboral

#### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Publicación de la guía destinada a los empleados responsables de la orientación profesional
- Nivel de uso de la guía por las entidades responsables de la orientación laboral
- Grado de satisfacción de los empleados con los criterios y protocolos
- Grado de satisfacción de los usuarios con el servicio recibido

### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.2

Realizar un diagnóstico individualizado del perfil de las personas desempleadas o demandantes de mejora de empleo que incluya sus competencias, necesidades, vocación emprendedora y expectativas, mediante entrevistas personalizadas realizadas por profesionales cualificados y formados para tal efecto.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

#### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Diseñar un curriculum vitae (CV) normalizado que incluya, además de características sociodemográficas (datos personales y entorno socioeconómico), las competencias, necesidades, vocación emprendedora y expectativas de los demandantes de empleo o mejora de empleo, el cual debe recoger toda la información necesaria para mejorar y lograr la empleabilidad.
- Diseñar un modelo de entrevista común adaptada al CV normalizado para recabar la información sobre el perfil del demandante de empleo utilizando el tiempo necesario para recabar la totalidad de la información de forma eficiente y eficaz.
- Vincular el CV normalizado con la plataforma online (Eje 7) de forma que el demandante de empleo pueda editar su información manteniéndola actualizada, haciendo público únicamente aquellas características relacionadas con su capacitación profesional.

#### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Agencias de orientación laboral

#### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Diseño del CV normalizado
- Diseño del modelo de entrevista

#### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Grado de satisfacción con el CV normalizado por parte de las entidades responsables de la orientación laboral
- Porcentaje de demandantes de empleo o mejora que tienen el diagnóstico individualizado acorde con el CV normalizado
- Porcentaje de entidades responsables de la orientación laboral que realizan el diagnóstico de acuerdo al CV normalizado

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.3**

Realizar itinerarios individualizados que orienten eficazmente a los demandantes de empleo sobre la formación a adquirir y sobre el acceso a un puesto de trabajo, proporcionándoles un acompañamiento personalizado en todo el proceso a través de profesionales cualificados y formados para tal efecto, así como las alternativas de empleo disponibles en cada momento que se ajusten a su perfil.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Familiarizar a los orientadores laborales con el contenido incluido en la plataforma pública online (Eje 7), es decir, recursos de formación, ofertas de empleo, oportunidades de emprendimiento, programas de ayudas, etc.
  - Crear una guía personalizada de orientación destinada a los demandantes de empleo que contemple tanto los contenidos actualizados de las guías vigentes como el itinerario debidamente detallado.
  - Hacer partícipe al demandante de empleo en el diseño de su itinerario profesional procurando el mayor consenso, en la medida de lo posible, utilizando para ello el tiempo necesario.
  - Mantener actualizado en el CV de los demandantes de empleo su progreso en el itinerario individualizado que se le ha diseñado.

- Entidades implicadas:**
- Gobierno de Canarias (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos
  - Agencias de orientación laboral

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Tiempo medio de dedicación al diseño del itinerario por parte del orientador
- Número de citas/sesiones con el usuario para el seguimiento del cumplimiento del itinerario

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Porcentaje de demandantes de empleo que no requiere un itinerario profesional por su elevado nivel de preparación
- Porcentaje de demandantes de empleo que ha iniciado su itinerario profesional
- Porcentaje de demandantes de empleo que ha completado su itinerario profesional
- Porcentaje de demandantes de empleo que ha seguido el itinerario individualizado con resultado positivo (formación/autoempleo/asistencia a entrevistas de empleo)
- Porcentaje de demandantes de empleo que se inserta una vez finalizado el itinerario y en un plazo máximo de 6 y 12 meses
- Grado de satisfacción de los demandantes de empleo o mejora con su itinerario profesional

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.4**

Incluir en programas de empleabilidad a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para agilizar su incorporación al mercado de trabajo antes del agotamiento de las mismas, evitando con ello la desprotección del desempleado.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Segmentar a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en función del tiempo que les resta para el agotamiento de las mismas.
- Incluir entre los criterios de selección de los participantes en los programas de empleabilidad aspectos vinculados con la motivación, interés, deseo real de trabajar y vocación profesional.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Agencias de orientación laboral

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de programas de empleabilidad dirigido a este colectivo
- Número de demandantes de empleo pertenecientes a este colectivo que ha sido incluido en un programa de empleabilidad
- Porcentaje de demandantes de empleo pertenecientes a este colectivo que ha sido incluido en un programa de empleabilidad

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Porcentaje de demandantes de empleo pertenecientes a este colectivo que ha sido insertado después de finalizar el programa de empleabilidad y en un plazo máximo de 6 y 12 meses
- Grado de satisfacción de los demandantes de empleo incluidos en programas de empleabilidad



### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.5

Impulsar la obtención del certificado de profesionalidad (1) incrementando las convocatorias e informando del proceso de acreditación oficial de la cualificación por méritos, (2) estimulando la participación en acciones formativas para la cualificación y recualificación profesional cuando sea necesario, (3) premiando o reconociendo a las empresas que potencien la contratación de empleados con certificaciones profesionales y que favorezcan que sus empleados obtengan dichas certificaciones y (4) reduciendo la burocratización en todo el proceso.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

#### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Detectar a los demandantes de empleo que requieren de un certificado de profesionalidad para mejorar su empleabilidad.
- Difundir información sobre la obtención de los certificados de profesionalidad entre los demandantes de empleo a través de medios personales o electrónicos.
- Incluir en la plataforma pública online (Eje 7) información sobre la obtención de los certificados de profesionalidad.
- Desarrollar más acciones formativas que incluyan certificados de profesionalidad impartidas por docentes con experiencia en el sector.
- Potenciar la realización de certificados de profesionalidad acordes con el catálogo formativo vinculado a las necesidades del mercado (Eje 4).
- Incluir entre los criterios de selección de los participantes a los cursos de certificación de profesionalidad sin acreditación de experiencia aspectos vinculados con la motivación, interés, deseo real de trabajar y vocación profesional.
- Analizar la calidad de la formación recibida por los asistentes a los cursos de certificación de profesionalidad sin acreditación de experiencia.
- Solicitar la revisión de los criterios y/o procedimientos de homologación de aulas y espacios físicos para impartir docencia conducente a la obtención de certificados profesionales, simplificando éstos en la medida de lo posible.
- Definir las bases de un sistema de reconocimiento de las empresas que potencien la contratación de empleados con certificaciones profesionales.

**Entidades implicadas:**

- Instituto Nacional de las Cualificaciones
- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Red de Centros Integrados de Formación Profesional

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de demandantes de empleo a los que se le ha informado de la necesidad de un certificado de profesionalidad para mejorar su empleabilidad
- Número de visitas a la sección de la plataforma pública online (Eje 7) que contenga la información sobre la obtención de los certificados de profesionalidad entre los demandantes de empleo
- Número de acciones formativas que incluyan certificados de profesionalidad
- Porcentaje de acciones formativas que incluyan certificados de profesionalidad acordes con el catálogo formativo propuesto en la primera acción del Eje 4
- Creación del sistema de reconocimiento

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de personas con experiencia en la profesión que presentan solicitud de acreditación de sus competencias profesionales al amparo de las correspondientes convocatorias
- Porcentaje de personas con experiencia en la profesión que obtiene la acreditación solicitada
- Porcentaje de matrícula en acciones formativas entre los demandantes de empleo a los que se le ha informado de la necesidad de un certificado de profesionalidad
- Porcentaje de finalización de la acción formativa entre los demandantes de empleo matriculados para obtener su certificado de profesionalidad
- Porcentaje de inserción laboral entre los demandantes de empleo que han finalizado la acción formativa para obtener su certificado de profesionalidad en un plazo máximo de 6 y 12 meses después de finalizada la formación
- Grado de satisfacción de los asistentes a los cursos de certificación de profesionalidad sin acreditación de experiencia
- Número de empresas a las que se le haya reconocido por su labor en la potenciación de la contratación de empleados con certificados de profesionalidad

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.6**

Fomentar la creación de iniciativas de empleo y emprendimiento colaborativo dirigidas a grupos de personas desempleadas con cualificación media o universitaria, que sean heterogéneos en especialidad profesional, guiados por un técnico facilitador (instructor, orientador, ...) y que los participantes asuman de forma solidaria la búsqueda de alternativas para su inserción laboral por cuenta ajena o propia.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Selección de los participantes atendiendo al tipo de iniciativa, así como a su idoneidad para trabajar en equipo.
- Seleccionar a los docentes en función de las competencias necesarias.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Fundaciones y asociaciones empresariales

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de iniciativas de empleo creadas

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes en las iniciativas
- Número de empresas creadas a partir de las iniciativas
- Porcentaje de personas participantes en las iniciativas que han sido insertadas en el mercado laboral
- Grado de satisfacción de los participantes en las iniciativas

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.7**

**Formar, informar, coordinar y evaluar a los profesionales que se dediquen a los servicios de orientación.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Diseñar y profesionalizar el puesto de orientador laboral estableciendo las tareas y funciones que ha de desempeñar tanto en relación a la recogida de información del demandante de empleo como al asesoramiento a prestar al mismo.
- Seleccionar a los orientadores laborales haciendo uso de criterios relacionados no sólo con su formación sino también con su experiencia, actitud y profesionalidad, a través de comisiones mixtas u otros mecanismos que se establezcan al efecto (ej., pruebas de acceso).
- Diseñar planes formativos de carácter continuo y actualizados destinados a todos los orientadores laborales, utilizando para ello una metodología online y/o presencial.
- Incluir en los planes formativos, además de los criterios y protocolos de actuación, contenidos relacionados con los recursos online de búsqueda activa de empleo para que puedan orientar a los desempleados en este ámbito, así como con la certificación profesionalidad y con aspectos vinculados a las buenas prácticas en la gestión.
- Proporcionar a los orientadores laborales argumentarios fundamentados de la conveniencia de realizar las ofertas formativas que se le proponen para despertar el interés y la motivación entre los demandantes para diferentes actividades sectoriales y yacimientos.
- Establecer mecanismos de coordinación entre las entidades responsables de la orientación laboral creando, por ejemplo, una red de orientadores laborales, un foro online, un repositorio de recursos, etc. Esta coordinación también debe evitar duplicidades de oferta de servicios por agencias de orientación laboral al mismo beneficiario.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Agencias de orientación laboral

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Diseño del puesto de trabajo del "Orientador laboral"
- Número de acciones formativas diseñadas
- Número de orientadores que han recibido formación específica en orientación laboral
- Existencia de argumentarios por actividad sectorial y yacimiento
- Número de reuniones de coordinación celebradas entre las entidades responsables de la orientación laboral

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Grado de satisfacción de los orientadores con la formación
- Grado de satisfacción de los demandantes de empleo sobre el servicio de orientación laboral
- Número de duplicidades de oferta de servicios por entidades al mismo beneficiario (cuanto más bajo sea el número, mejor coordinación inter-centros se está dando)

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 3.8**

Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de la prestación de servicios de orientación laboral puestos en marcha por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•		•	•		•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Utilizar de forma estable los indicadores establecidos en este plan, sin menoscabo de que se utilicen aquellos otros que se consideren pertinentes en cada caso, para evaluar la prestación de servicios de orientación laboral.
  - Incluir en el informe, si procede, propuestas de mejora.
  - Definir las encuestas de satisfacción vinculadas a las diferentes acciones de orientación laboral.
  - Recabar toda la información de los resultados obtenidos en los indicadores de cada acción.
  - Publicar el informe realizado en la plataforma pública online (Eje 7).

- Entidades implicadas:**
- Gobierno Regional (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Edición y publicación del informe
  - Número de propuestas de mejora

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Ratio Nº acciones o programas evaluados/Total de acciones o programas
  - Ratio Nº acciones o programas evaluadas positivamente/ Nº acciones o programas evaluados

## 6.2 Temporalización de las líneas de acción del Eje 3

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA EJE 3									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Acción 3.1		●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.2	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.3			●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.4	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.5	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.6				●	●	●	●	●	●
Acción 3.7	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.8			●	●		●	●		●
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento									

## 7. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: EJE 4

### 7.1 Líneas de acción del Eje 4

#### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.1

Elaborar un catálogo formativo acorde con las necesidades actuales y emergentes del sistema productivo, previamente diagnosticadas, en cuanto a cualificación de perfiles profesionales, que sirva de marco para elaborar planes o acciones formativas impartidas por un plantel de profesores cualificados con una experiencia mínima de dos años en el sector afín al curso.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:									
2018			2019			2020			
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento									

#### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Realizar un mapa municipal de las necesidades de formación actuales y emergentes a través de mesas de trabajo en las que participen los responsables municipales en materia de empleo, las asociaciones empresariales, las entidades vinculadas con la formación e inserción, así como las consejerías relacionadas con la educación y los diferentes sectores de actividad económica.
- Incluir entre los criterios de selección de los participantes aspectos vinculados con la motivación, interés, deseo real de trabajar y vocación profesional.
- Ofrecer una ayuda económica al desempleado vinculada al logro de los objetivos formativos y a la situación económica.
- Simplificar los trámites burocráticos que los centros de formación tienen que realizar para presentarse a las convocatorias.
- Solicitar que los planes formativos incluyan modelos de evaluación de los contenidos teóricos y prácticos.
- Solicitar que los planes formativos incluyan metodologías que contemplen mecanismos que aminoren la falta de rutina de estudio de los desempleados.
- Establecer mecanismos de verificación de los contenidos y ejecución de los planes formativos.
- Impulsar la formación en línea.
- Crear un listado homologado de docentes/expertos.



**Entidades implicadas:**

- Instituto Nacional de las Cualificaciones
- Gobierno de Canarias (SCE/Educación)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Agencias de colocación
- Centros de formación
- Red de Centros Integrados de Formación Profesional
- Asociaciones de empresarios municipales

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Creación del mapa municipal de necesidades de formación
- Creación y publicación del catálogo formativo acorde a las necesidades del mercado
- Número de planes formativos ofertados en el marco del catálogo formativo
- Número de planes formativos acordes a los yacimientos de empleo más demandados
- Número de docentes homologados para impartir formación para el empleo

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes en los planes formativos derivados del catálogo
- Ratio Nº participantes que abandonan/Nº participantes
- Ratio Nº participantes que finalizan satisfactoriamente/Nº participantes
- Ratio Nº participantes que continúan con otra acción formativa de su itinerario/Nº participantes
- Porcentaje de inserción laboral de los participantes a los 6 meses y a los 12 meses de terminar la acción en puestos relacionados con la actividad formativa
- Ratio Nº planes formativos evaluadas positivamente/Nº planes formativos
- Grado de satisfacción de los participantes

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.2**

Promover la oferta de planes formativos en profesiones con demanda actual o potencial dirigidos a personas actualmente ocupadas contempladas en el catálogo formativo, en cuyo diseño participen las empresas, promoviéndose el uso de los mecanismos de financiación disponibles para ellas en materia de formación (ej.: FUNDAE).

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
						•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Instar a que los planes formativos incluyan horarios flexibles adaptados a las necesidades de los trabajadores.
  - Utilizar la modalidad de enseñanza online en aquellas acciones formativas cuyo contenido lo permita.
  - Comunicar a las empresas la existencia de los mecanismos de financiación disponibles para ellas en materia de formación como herramienta para mejorar su competitividad y productividad.

- Entidades implicadas:**
- Servicio Estatal de Empleo Público (SEPE)
  - Gobierno de Canarias (SCE/Educación)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Centros de formación
  - Red de Centros Integrados de Formación Profesional

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Número de planes formativos dirigidos a ocupados
  - Número de empresas que han hecho uso de los mecanismos de financiación
  - Porcentaje de los recursos financieros asignados a Gran Canaria que han sido utilizados por las empresas en materia de formación

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Número de ocupados asistentes a los planes formativos
  - Grado de satisfacción de los asistentes a los planes formativos
  - Grado de satisfacción de las empresas con la formación recibida por sus empleados

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.3**

**Impulsar los programas públicos de formación y empleo (escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo y programas de formación en alternancia con el empleo), promoviendo su vinculación al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de los sectores emergentes y/o con potencial para la generación de empleo.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Diseñar convocatorias de programas adaptados en duración a las necesidades de los diferentes perfiles de desempleados.
- Incluir entre los criterios de selección de los participantes aspectos vinculados con la motivación y vocación profesional.
- Arbitrar un sistema de intercambio de plazas entre municipios para lograr una selección más eficaz de los participantes atendiendo a su motivación y vocación profesional.
- Elección de profesores con cualificación profesional.
- Incluir en el plan formativo, si procede, actividades encaminadas a la rehabilitación emocional, social y vocacional de las personas desempleadas en función del perfil del grupo de participantes.
- Establecer un sistema de incentivos progresivos para facilitar la adquisición de competencias actitudinales (compromiso, cumplimiento, disciplina, rutina de estudio, esfuerzo, etc.).
- Establecer mecanismos de verificación de los contenidos y ejecución de las programaciones.
- Solicitar que los planes formativos incluyan modelos de evaluación de los contenidos teóricos y prácticos.
- Aumentar la dotación presupuestaria en lo que se refiere a materiales, equipos, herramientas, etc. en función de los contenidos de las acciones formativas.
- Elaborar un "manual de derechos y deberes" mínimos exigibles dirigido a los participantes y profesores.
- Establecer un sistema de evaluación de los planes formativos que pondere el logro de los diferentes indicadores de resultados del plan formativo en función de las características del curso y del perfil de los participantes.
- Establecer acuerdos con empresas vinculadas con diferentes sectores para hacer posible el desarrollo de las prácticas vinculadas a estos programas.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Entidades públicas y entidades sin ánimo de lucro como proponentes y ejecutores de los proyectos
- Asociaciones empresariales

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de programas realizados
- Fondos empleados
- Presupuesto por participante
- Creación del manual de derechos y deberes

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes
- Ratio Nº participantes que han logrado el certificado profesional/Nº participantes
- Porcentaje de inserción laboral de los participantes a los 6 meses y a los 12 meses de terminar la acción en puestos relacionados con la actividad formativa
- Ratio Nº participantes que continúan con otra acción formativa/Nº participantes
- Ratio Nº programas formativos evaluadas positivamente/Nº programas formativos
- Número de empresas colaboradoras
- Grado de satisfacción de los participantes
- Grado de satisfacción de las empresas colaboradoras

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.4**

Desarrollar programas de prácticas laborales en el extranjero que compaginen el aprendizaje en idiomas con la adquisición de experiencia en la especialidad profesional de los candidatos con formación profesional o universitaria.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Destinar esta acción a personas que hayan llegado a un nivel de cualificación internacional B1.
- Elaborar un catálogo de empresas radicadas en otros países que suscriban convenios para acoger en prácticas a desempleados con formación profesional o universitaria.
- Ofertar becas para incentivar la participación en estos programas de prácticas laborales.
- Generar un dossier de información en función del país de destino.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE/Educación/Oficina de Programas Europeos de Educación en Canarias - OPEEC)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Creación y publicación del catálogo de empresas colaboradoras
- Número de programas, acuerdos y convenios firmados para tal fin

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de solicitudes
- Número de beneficiarios
- Ratio Nº beneficiarios que se emplean después de esta formación/ Nº beneficiarios
- Ratio Nº beneficiarios que acreditan un nivel de idiomas superior/Nº beneficiarios
- Grado de satisfacción de los beneficiarios
- Porcentaje de empresas colaboradoras que ofrecen prácticas en convocatorias posteriores

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.5**

Impulsar acciones formativas de *mentoring* (charlas, encuentros, reuniones, etc.), destinadas a desempleados o demandantes de mejora de empleo, desarrolladas altruistamente por colegiados, en activo o jubilados, en colaboración con los colegios profesionales.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
						•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Establecer el procedimiento para desarrollar la labor de mentor, que incluya, entre otros aspectos, temática, número de horas, necesidades de infraestructuras, perfil y número de asistentes, así como dinámica del proceso de tutela (trabajo previo en grupo e individualizado tras la selección de candidatos).
  - Establecer acuerdos con los colegios profesionales.
  - Establecer un reconocimiento institucional a los mentores.

- Entidades implicadas:**
- Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Colegios profesionales

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Número de acciones formativas desarrolladas
  - Número de personas que acuden a los encuentros
  - Número de colegios profesionales colaboradores
  - Número de mentores involucrados en las acciones formativas

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Número de parejas mentor-desempleado establecidas
  - Horas de *mentoring one to one* realizadas
  - Grado de satisfacción del mentor y del desempleado con respecto a la actividad

## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.6

Potenciar la teleformación, en consonancia con la evolución de las nuevas tecnologías, para llegar a la población con menos recursos, garantizando la calidad de la formación que se imparta.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Elección de profesores con competencias en la materia a impartir, en el manejo de plataformas online y en metodologías docentes adaptadas a este tipo de enseñanza.
- Desarrollar experiencias piloto de formación para el empleo en abierto.
- Facilitar el acceso de los participantes en estas acciones formativas a equipos conectados a Internet cuando la cobertura sea insuficiente o entre aquellos participantes que no dispongan de recursos.
- Garantizar la usabilidad de las plataformas para que no supongan un freno al éxito de la acción formativa.
- Solicitar que los contenidos de los planes formativos cuenten con un sistema progresivo en dificultad para facilitar la adquisición del hábito de estudio que se requiere en la formación online.
- Solicitar que los planes formativos incluyan modelos de evaluación de los contenidos teóricos y prácticos.
- Dotar a las agencias de colocación y gabinetes de orientación (OPEA) de unas píldoras formativas de competencias digitales mínimas imprescindibles (NIVEL 1), que los orientadores de empleo utilicen, cuando sea necesario, para lograr la familiarización con la plataforma.

### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (SCE/Educación)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Agencias de colocación
- Centros de formación
- Red de Centros Integrados de Formación Profesional
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de cursos que se imparten online
- Número de experiencias piloto en abierto

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes
- Ratio Nº participantes que han concluido con éxito la formación/Nº participantes
- Porcentaje de inserción laboral de los participantes a los 6 meses y a los 12 meses de terminar la acción en puestos relacionados con la actividad formativa
- Grado de satisfacción de los participantes



## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.7

Poner en marcha un plan de formación y acreditación específico en el ámbito de las TIC que establezca niveles y avale las competencias en este ámbito dando prioridad a los desempleados y demandantes de mejora de empleo.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Diseñar y avalar el sistema de acreditación por niveles a través de entes públicos y privados.
- Establecer un sistema de homologación de centros que habilite a estos para acreditar los niveles establecidos.

### Entidades implicadas:

- Servicio Estatal de Empleo Público (SEPE)
- Gobierno de Canarias (SCE/Educación)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Centros de formación
- Red de Centros Integrados de Formación Profesional
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Diseño del sistema de acreditación por niveles
- Número de centros homologados
- Número de acciones formativas ofertadas por niveles

### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Número de participantes
- Ratio Nº acreditados/Nº participantes en los diferentes niveles
- Grado de satisfacción de los participantes

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 4.8**

Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las diferentes acciones formativas puestas en marcha por las distintas instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:									
2018			2019			2020			
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	
		•	•		•	•		•	
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento									

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Utilizar de forma estable en cada convocatoria de acción formativa los indicadores establecidos en este plan sin menoscabo de que se utilicen aquellos otros que se consideren pertinentes en cada caso.
  - Incluir en el informe, si procede, propuestas de mejora.
  - Definir las encuestas de satisfacción vinculadas a las diferentes acciones de formación.
  - Recabar toda la información de los resultados obtenidos en los indicadores de cada acción.
  - Publicar el informe realizado en la plataforma pública online (Eje 7).

- Entidades implicadas:**
- Gobierno Regional (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Edición y publicación del informe
  - Número de propuestas de mejora

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Ratio Nº acciones o programas evaluados/Total de acciones o programas
  - Ratio Nº acciones o programas evaluadas positivamente/ Nº acciones o programas evaluados

## 7.2 Temporalización de las líneas de acción del Eje 4

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA EJE 4									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Acción 4.1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 4.2							●	●	●
Acción 4.3				●	●	●	●	●	●
Acción 4.4				●	●	●	●	●	●
Acción 4.5							●	●	●
Acción 4.6				●	●	●	●	●	●
Acción 4.7			●	●	●	●	●	●	●
Acción 4.8			●	●		●	●		●
●●● Ejecución									
●●● Mantenimiento y seguimiento									

## 8. EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO LOCAL: EJE 5

### 8.1 Líneas de acción del Eje 5

#### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 5.1

Difundir y fomentar a través de un proyecto global el trabajo autónomo y el emprendimiento como alternativas profesionales de valor en la sociedad, así como el intraemprendimiento, iniciando estos programas desde la educación primaria, a través de:

- **Actividades en el aula desarrolladas por el centro educativo:** Charlas motivacionales, stands informativos en la celebración de eventos, tutorización de proyectos de empresa en grados de FP, identificación de estudiantes con vocación emprendedora, ...
- **Actividades fuera de aula desarrolladas por el centro educativo:** Visitas guiadas a empresas e instituciones relacionadas con el emprendimiento, participación en ferias, ...
- **Preparación de material dirigido a los educadores:** desarrollo de software para promover la cultura emprendedora adaptados al nivel educativo a través de la *gamificación*, elaboración y presentación de guías con actividades orientadas a potenciar actividades emprendedoras, ...
- **Actividades desarrolladas por organismos públicos/privados:** Coloquios, seminarios, conferencias, concursos de ideas empresariales, *hackatones*, día del emprendimiento insular, ...

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

#### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Fomentar el asociacionismo, trabajo en equipo y los valores que sustentan el emprendimiento (ej., aceptación del fracaso, la tolerancia al riesgo, la ambición, etc.) para facilitar el desarrollo de un ecosistema emprendedor.
- Instar a las universidades canarias para que incorporen en los planes de estudio de sus diferentes titulaciones contenidos relacionados con el emprendimiento.
- Instituir concursos de ideas y premios relacionados con el emprendimiento en los diferentes niveles educativos.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Centros educativos primaria, secundaria y profesional
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Asociaciones y fundaciones vinculadas con el emprendimiento
- Empresas privadas

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de actividades en el aula desarrolladas por el centro educativo
- Número de actividades fuera de aula desarrolladas por el centro educativo
- Número de iniciativas conducentes a la preparación de materiales dirigidos a los educadores
- Número de actividades desarrolladas por organismos públicos/privados

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de centros educativos que se suman a estas iniciativas
- Número de estudiantes que han participado por tipo de actividad
- Número de profesores de los centros educativos participantes en estas iniciativas
- Número de organismos públicos/privados involucrados en la acción

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 5.2**

Diseñar y poner en marcha un programa de formación para el emprendimiento y el autoempleo, bajo la supervisión de formadores expertos, que incluya juegos de simulación empresarial, el diseño de un plan de negocio y la realización de prácticas en empresas reales y que resulten de interés para el desarrollo económico y social de la Isla.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Incluir en los criterios de selección de los participantes aspectos vinculados con la motivación, vocación emprendedora, actitud, etc. y realizar una entrevista personal previa a la selección definitiva.
- Incluir en el programa de formación visitas organizadas a los organismos implicados en el proceso de creación de empresas (Cámara de Comercio, Ventanilla Única, ayuntamientos, etc.) y charlas impartidas por emprendedores de éxito incluyendo a aquellos que hayan participado en ediciones de programas de similares características.
- Solicitar que los planes formativos incluyan modelos de evaluación de los contenidos teóricos y prácticos.
- Solicitar que los planes formativos incluyan metodologías que promuevan el desarrollo de los valores del emprendimiento.
- Establecer mecanismos de verificación de los contenidos y ejecución de los planes formativos.
- Establecer acuerdos con empresas vinculadas con diferentes sectores para hacer posible el desarrollo de las prácticas vinculadas a este programa.
- Elaborar y difundir una guía de apoyo a la apertura de nuevos negocios y mercados.
- Elaborar y publicar planes de negocio vinculados con sectores emergentes e ideas innovadoras, así como de negocios adaptados al autoempleo, que atiendan a las diferentes realidades municipales.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Asociaciones y fundaciones vinculadas con el emprendimiento
- Entidades privadas

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de programas desarrollados

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes
- Número de empresas colaboradoras
- Número de planes de negocio elaborados
- Porcentaje de planes de negocio elaborados en sectores estratégicos para la Isla
- Ratio Nº participantes con la iniciativa de la puesta en marcha de su plan de negocio/Nº participantes
- Grado de satisfacción de los participantes
- Grado de satisfacción de las empresas colaboradoras

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 5.3**

Diseñar e implantar un programa integral de medidas destinadas a facilitar el establecimiento de iniciativas empresariales (emprendedores, autónomos, socios de cooperativas o sociedades laborales), especialmente vinculadas a sectores emergentes y con potencial de generar empleo, que incluyan:

- Ayudas financieras (subvenciones al capital inicial, bonificaciones fiscales, reducciones en cuotas de la Seguridad Social, etc.).
- Apoyo técnico, formativo o de estudios de mercado y viabilidad.
- Acceso a viveros o centros de empresas como lugares de especialización y de excelencia donde se dinamicen las relaciones entre emprendedores.
- Acompañamiento durante el primer año de vida de la empresa, debiendo los beneficiarios actuar como mentores de potenciales emprendedores o como centro de acogida de estudiantes en prácticas, imprimiendo en la empresa los valores de la RSC.
- Acceso a líneas de financiación empresarial (microcréditos, *crowdfunding*, *business angels*, capital-riesgo, etc.) para ayudar a las nuevas empresas con proyectos viables y empresas con dificultades que operan en sectores emergentes, promoviendo para ello, por ejemplo, el desarrollo de encuentros emprendedores-inversores.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:									
2018			2019			2020			
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	
•	•	•	•	•	•	•	•	•	
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento									

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Diseñar el catálogo de medidas a ofertar y publicarlo a través de la plataforma pública online (Eje 7).
- Implantar un Sistema de Cheques o Bonos disponibles al emprendedor para contratar servicios de asesoramiento en empresas que estén acreditadas con tal fin.
- Crear un listado de empresas con experiencia acreditada por tipo de servicios empresariales (ej. estratégicos, tecnológicos, comerciales, financieros y jurídicos) para participar en el Sistema de Cheques o Bonos, y mantenerlo actualizado.
- Diseñar convocatorias orientadas a apoyar iniciativas en cooperación de emprendedores que generen sinergias empresariales.
- Fomentar la colaboración empresarial con los centros tecnológicos de titularidad pública y la formación de redes de empresas.



**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE/SODECAN)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Asociaciones y fundaciones vinculadas con el emprendimiento

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Diseño y publicación del catálogo
- Número de medidas destinadas a facilitar el establecimiento de iniciativas empresariales según tipología
- Creación del Sistema de Cheques o Bonos
- Número de empresas acreditadas para participar en el Sistema de Cheques o Bonos

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de solicitudes recibidas por tipología de medida
- Número de beneficiarios por tipo de medida
- Ratio Nº beneficiarios/Nº solicitudes por tipo de medida
- Supervivencia de las empresas beneficiarias de estas medidas tras su primer año de vida
- Grado de satisfacción de los beneficiarios

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 5.4**

Identificar en cada municipio a los trabajadores autónomos y microempresas que operen en sectores de interés para ofrecerles un servicio cualificado de acompañamiento temporal que les permita reforzar su profesionalización, gestión empresarial y cultura de mejora continua a través de:

- El desarrollo de planes estratégicos individualizados que definan el reposicionamiento estratégico de la empresa, mejore su competitividad y evalúe su potencial de crecimiento en los mercados regional, nacional e internacional.
- El asesoramiento en materia de calidad, prevención de riesgos laborales, gestión ambiental, etc.
- La incorporación, actualización y formación en TIC para la mejora de la productividad y el rediseño del negocio (comercio electrónico, páginas webs corporativas, software de gestión adaptados al negocio, etc.).

Esta medida debe ir acompañada de la identificación, formación e impulso de un dinamizador perteneciente a la empresa que promueva una cultura de excelencia en la gestión empresarial y permita dar continuidad a las acciones que se han implantado con el apoyo del servicio cualificado.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución								
••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Crear un listado por municipio de los trabajadores autónomos y microempresas que operen en sectores de interés, siempre que reúnan las condiciones necesarias para ofrecerles el servicio.
- Implantar un Sistema de Cheques o Bonos disponibles para los trabajadores autónomos y microempresas para contratar servicios de asesoramiento en empresas que estén acreditadas con tal fin.
- Crear un listado de empresas con experiencia acreditada por tipo de servicios empresariales (ej. estratégicos, tecnológicos, comerciales, financieros y jurídicos) para participar en el Sistema de Cheques o Bonos, y mantenerlo actualizado.
- Fomentar la colaboración empresarial con los centros tecnológicos de titularidad pública y la formación de redes de empresas.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Creación de una base de datos a nivel municipal que incluya información de los trabajadores autónomos y microempresas que operen en sectores de interés aptos para ofrecerles el servicio
- Número de iniciativas por municipio que tengan como objetivo ofrecer un servicio cualificado de acompañamiento temporal a trabajadores autónomos y microempresas
- Creación del Sistema de Cheques o Bonos
- Número de empresas acreditadas para participar en el Sistema de Cheques o Bonos

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de trabajadores autónomos y microempresas que han sido identificados como público objetivo
- Número de solicitudes recibidas por tipología de ayuda
- Número de beneficiarios de estas medidas por tipología de ayuda
- Ratio municipal Nº de trabajadores autónomos y microempresas que se han beneficiado de estas iniciativas/Nº de solicitudes
- Porcentaje de beneficiarios cuyo volumen de ventas ha superado notablemente su tasa media de crecimiento transcurridos dos años tras la recepción de las ayudas solicitadas
- Grado de satisfacción de los beneficiarios

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 5.5**

Desarrollar programas de formación sobre emprendimiento, utilizando para ello equipos de formadores con dilatada experiencia, adaptados y dirigidos a (1) el personal de los organismos para que puedan orientar a los usuarios en materia de emprendimiento y (2) los docentes de los diferentes niveles educativos en aras de imprimir la cultura emprendedora en las aulas.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Organizar jornadas de intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de emprendimiento en las que participen docentes de diferentes niveles educativos y personal de los organismos municipales con competencias en la materia.
  - Crear un listado de docentes/expertos en emprendimiento con las competencias necesarias en esta materia.
  - Incluir entre las actividades formativas charlas de empresarios con perfil emprendedor de ámbito local y de municipios de similares características para despertar un mayor interés de los asistentes.

- Entidades implicadas:**
- Gobierno de Canarias (SCE/Consejería de Educación)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
  - Asociaciones y fundaciones vinculadas con el emprendimiento

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Número de programas desarrollados por tipo de colectivo
  - Número de docentes acreditados

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Número de participantes
  - Porcentaje de participantes pertenecientes al área de empleo de los organismos públicos
  - Porcentaje de participantes pertenecientes a centros educativos
  - Grado de satisfacción de los participantes

## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 5.6

Promover el diseño de iniciativas de desarrollo municipal y la búsqueda de soluciones a retos empresariales a través de equipos de talentos universitarios recién graduados que les sirva de trampolín para acceder al mercado laboral.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
					•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Organizar reuniones con los responsables municipales en materia de empleo, las asociaciones empresariales y la Universidad para promover y definir iniciativas de desarrollo municipal y retos empresariales de interés susceptibles de ser llevadas a cabo por universitarios recién graduados.
- Definir el tamaño de los equipos y perfil académico de sus integrantes en función de los objetivos y retos que se establezcan en cada convocatoria pública o concurso desde el ámbito empresarial.
- Organizar encuentros con las empresas interesadas en el desarrollo local para que los equipos de talentos universitarios presenten sus propuestas de desarrollo municipal.

### Entidades implicadas:

- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Mancomunidades
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Número de iniciativas y retos planteados

### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Número de participantes en estas iniciativas
- Número de empresas que han accedido a la exposición de resultados
- Grado de satisfacción de los equipos de trabajo
- Grado de satisfacción de los responsables municipales con las aportaciones presentadas
- Grado de satisfacción de las empresas con las soluciones a los retos planteados

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 5.7**

Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las políticas activas de emprendimiento y desarrollo local realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:									
2018			2019			2020			
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	
		•	•		•	•		•	
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento									

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Utilizar de forma estable en cada convocatoria de política activa de emprendimiento y desarrollo local los indicadores establecidos en este plan sin menoscabo de que se utilicen aquellos otros que se consideren pertinentes en cada caso.
  - Incluir en el informe, si procede, propuestas de mejora.
  - Definir las encuestas de satisfacción vinculadas a las diferentes acciones de emprendimiento y desarrollo local.
  - Recabar toda la información de los resultados obtenidos en los indicadores de cada acción de emprendimiento y desarrollo local.
  - Publicar el informe realizado en la plataforma pública online (Eje 7).

- Entidades implicadas:**
- Gobierno Regional (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Edición y publicación del informe
  - Número de propuestas de mejora

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Ratio Nº acciones o programas evaluados/Total de acciones o programas
  - Ratio Nº acciones o programas evaluadas positivamente/ Nº acciones o programas evaluados

## 8.2 Temporalización de las líneas de acción del Eje 5

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA EJE 5									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Acción 5.1				•	•	•	•	•	•
Acción 5.2				•	•	•	•	•	•
Acción 5.3	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Acción 5.4	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Acción 5.5			•	•	•	•	•	•	•
Acción 5.6						•	•	•	•
Acción 5.7			•	•		•	•		•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento									

## 9. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO: EJE 6

### 9.1 Líneas de acción del Eje 6

#### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.1

Erradicar en la sociedad los estereotipos, prejuicios y discriminación por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc. que afectan al mercado laboral a través:

- Campañas de información y concienciación dirigidas hacia la sociedad en general, las administraciones públicas y, en especial, a los diferentes niveles educativos.
- Campañas de información y concienciación dirigidas a las empresas sobre el apoyo a la contratación de personas pertenecientes a colectivos de difícil inserción laboral y sobre la necesidad de atender a los criterios de igualdad por razón de género.
- Establecer en las convocatorias públicas de subvenciones, contrataciones, ayudas, etc. criterios relacionados con la implicación y concienciación de la empresa solicitante en materia de igualdad laboral por encima de sus requerimientos legales (haber recibido un reconocimiento por su política de empleo dirigida a colectivos de difícil inserción en los dos años anteriores, porcentaje de directivos de género femenino o con discapacidad, composición y distribución de la plantilla, existencia de un plan de igualdad, existencia de un plan concilia, ser empresa colaboradora en enclaves laborales, etc.).
- Visibilizar el éxito profesional de mujeres y personas con discapacidad en distintos ámbitos empresariales y/o sectoriales en Gran Canaria, así como de empresas que hayan destacado por la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, a través de charlas en centros educativos, jornadas, conferencias, reconocimientos, etc.,
- Instituir un reconocimiento social anual por sector económico a aquellas empresas nominadas, por instituciones o asociaciones que representan a colectivos de difícil inserción laboral, que hayan tenido una trayectoria destacada en materia de empleo entre estos colectivos.
- Velar por la inexistencia de condicionamientos por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc. en la labor desarrollada por los servicios públicos y privados con responsabilidad en materia de empleo.

#### NIVEL DE IMPORTANCIA:

Media	Alta	Muy Alta
•	•	•



TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
<ul style="list-style-type: none"> <li>••• Ejecución</li> <li>••• Mantenimiento y seguimiento</li> </ul>								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Evaluar la evolución de la existencia en la sociedad de estereotipos, prejuicios y discriminación por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc., así como conocer su disparidad en el ámbito municipal para actuar en consecuencia.
- Promover el trabajo en red con recursos de la comunidad, Entidades del Tercer Sector, etc. para conocer diversas realidades, compartir experiencias y conocimientos, y desarrollar acciones correctivas y/o de mejora.
- Velar por la continuidad de las acciones para lograr cambios reales en las actitudes y comportamientos de la sociedad en general y del empresariado, diseñando programas atractivos que incentiven la mayor participación de la ciudadanía.
- Organizar talleres o jornadas con las empresas para conseguir igualdad y una mayor sensibilización hacia estos colectivos donde participen las asociaciones del Tercer sector.
- Diseñar una guía en materia de igualdad dirigida a organismos públicos y empresas en las que se incluya información, experiencias, protocolos de actuación, etc.
- Definir las bases de un sistema de reconocimiento de las empresas que potencien la contratación de empleados pertenecientes a colectivos de difícil inserción.
- Implicar a los medios de comunicación locales para que, en el ejercicio de su responsabilidad social corporativa, difundan las buenas prácticas en el ámbito empresarial en lo que a inserción laboral de estos colectivos se refiere.
- Hacer un mayor esfuerzo para detectar posibles casos de irregularidades en las condiciones laborales de estos colectivos.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE/Instituto Canario de Igualdad)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Centros educativos
- Organizaciones empresariales
- Centros especiales de empleo
- Fundaciones y asociaciones relacionadas con estos colectivos vinculadas con el Tercer Sector
- Organizaciones sindicales

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de acciones informativas y de concienciación realizadas durante el año según el público objetivo (comunidad educativa, sociedad en general, empresas, etc.)
- Número de convocatorias públicas en las que se han incluido criterios relacionados con la implicación y concienciación en materia de igualdad laboral
- Creación del sistema de reconocimiento a empresas por su labor en este ámbito
- Realización de convocatorias de reconocimiento social realizadas anualmente

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Un cambio en la existencia en la sociedad de estereotipos, prejuicios y discriminación por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc.
- Número de asistentes a los diversos foros/eventos de implementación de medidas de igualdad llevados a cabo
- Número de reconocimientos a empresas que hayan tenido una trayectoria destacada en materia de empleo en cuanto a los colectivos más vulnerables
- Incremento de empresas que ofertan puestos de trabajos y/o prácticas laborales a colectivos de difícil inserción

**Territorialización de la acción:**

- En el ámbito rural, incidir en el rol de la mujer para reducir su discriminación laboral.

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.2**

**Formar a las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo para que ejerzan su labor sin condicionamientos por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:									
Media			Alta				Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Implementar un sistema de calidad que valore y evalúe la calidad de la atención de los profesionales públicos sustentado en protocolos previamente definidos que establezcan cómo ha de prestarse el servicio.
- Incluir en los Planes de Formación Interna cursos con temática relacionada con la Igualdad: sensibilización, perspectiva de género, comunicación inclusiva, etc., en cuyo diseño participen las entidades del Tercer Sector.
- Incentivar y motivar a todo el personal laboral para realizar acciones formativas en materia de Igualdad.
- Difundir la guía de buenas prácticas “La igualdad de oportunidades en los planes de formación de empresa”.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE/Instituto Canario de Igualdad)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Fundaciones y asociaciones relacionadas con estos colectivos vinculadas con el Tercer Sector

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de acciones formativas llevadas a cabo
- Número de horas de las acciones informativas en esta materia dirigidas a las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo incluidas en los Planes de Formación Interna

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Porcentaje de profesionales de los servicios públicos de empleo que han asistido a los cursos programados
- Ratio de profesionales que han finalizado la formación/Nº de profesionales asistentes
- Grado de satisfacción de los profesionales en relación a los contenidos impartidos en los cursos a los que han asistido
- Grado de satisfacción de los usuarios que han sido atendidos por profesionales de los servicios públicos de empleo

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.3**

Diseñar programas individualizados de mejora competencial atendiendo tanto a los requerimientos del mercado de trabajo y de las empresas como a las necesidades específicas del colectivo de difícil inserción laboral al que pertenece el individuo (mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo, mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, personas con discapacidad, mayores de 50 años, parados de larga duración en cuya unidad familiar no hay ningún ingreso, jóvenes en riesgo de exclusión social con particular atención a aquellos que ni estudian ni trabajan, etc.).

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Realizar encuentros entre los responsables públicos de empleo, los servicios sociales y los agentes sociales con conocimiento y experiencia diaria en la inserción laboral de estos colectivos para definir contenidos específicos de estos programas y nuevas líneas de inserción como la formación dual dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad.
- Incluir entre los criterios de selección de los participantes aspectos vinculados con la motivación, vocación profesional, actitud, las necesidades personales, etc. y no sólo la pertenencia a un colectivo concreto.
- Contemplar ayudas para el desplazamiento y dietas de los participantes cuando sea necesario.
- Ofertar becas de respiro familiar para facilitar la asistencia al programa.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE/Instituto Canario de Igualdad)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Centros de formación
- Centros especiales de empleo
- Fundaciones y asociaciones relacionadas con estos colectivos vinculadas con el Tercer Sector
- Asociaciones empresariales

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de programas de mejora competencial dirigidos a los diferentes colectivos
- Número de reuniones realizadas con los responsables de empleo, los servicios sociales y los agentes sociales relacionados con estos colectivos

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de personas pertenecientes a los colectivos de difícil inserción que acceden a los programas
- Ratio Nº personas que obtiene el certificado profesional/Nº participantes
- Ratio Nº personas que se incorporan a puestos relacionadas con la formación/Nº participantes
- Grado de satisfacción de los participantes
- Grado de satisfacción de las empresas contratantes

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.4**

Establecer programas de incentivos al autoempleo, al emprendimiento, y a la contratación y mantenimiento de puestos de trabajo de colectivos de difícil inserción laboral y que incluyan, entre otros, subvenciones, bonificaciones fiscales y reducciones en cuotas de la Seguridad Social y que en todo caso requerirán el incremento neto de plantilla en la empresa y una duración mínima del contrato.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Realizar encuentros entre los responsables públicos de empleo y los agentes sociales con conocimiento y experiencia diaria en la inserción laboral de estos colectivos para definir programas de incentivos.
- Incentivar a las entidades del Tercer Sector para incorporarse como entidades formadoras.
- Dar a conocer las ventajas que para la empresa tienen los enclaves laborales y fomentar éstos como fórmula de integración laboral.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Asociaciones empresariales
- Centros especiales de empleo

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de programas desarrollados

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de empresas beneficiarias de los programas
- Número de empresas creadas por estos colectivos
- Nº de puestos de empleo derivados del autoempleo y/o emprendimiento
- Nº de personas contratadas
- Ratio Nº personas contratados de forma indefinida/Nº de personas contratadas

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.5**

Diseñar un proyecto dirigido a jóvenes desempleados con baja cualificación y en situación o riesgo de exclusión social, con una duración temporal adecuada a los objetivos del proyecto, que contemple: (1) acciones de motivación pre-laboral para trabajar competencias de índole personal y laboral a través de actividades artístico-deportivas como paso previo a su integración en programas de orientación laboral; (2) un programa de "cata de oficios" en empresas reales que gocen de un incentivo para ello, como paso previo a la definición de un itinerario profesional y (3) ayudas para el desplazamiento y dietas de los participantes.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Definir perfiles de participantes y diseñar de un catálogo de proyectos con contenidos y planificaciones temporales adaptados a sus necesidades.
- Garantizar que las ayudas para el desplazamiento y dietas de los participantes se realicen en plazo.
- Ofertar becas de respiro familiar para facilitar la asistencia al programa.
- Establecer acuerdos con empresas vinculadas con diferentes oficios para hacer posible el desarrollo de programas de catas.
- Establecer un sistema de incentivos progresivos dirigido a los participantes para facilitar la adquisición de competencias actitudinales (compromiso, cumplimiento, disciplina, rutina de estudio, esfuerzo, etc.).
- Establecer mecanismos de verificación de los contenidos y ejecución de las programaciones.
- Solicitar que los planes formativos incluyan modelos de evaluación de los contenidos teóricos y prácticos.
- Elaborar un "manual de derechos y deberes" de mínimos exigibles dirigido a los participantes y profesores.
- Establecer un sistema de evaluación de los planes formativos que pondere el logro de los diferentes indicadores de resultados del plan formativo en función de las características del curso y del perfil de los participantes.



**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Fundaciones y asociaciones relacionadas con estos colectivos vinculadas con el Tercer Sector
- Empresas privadas

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de proyectos desarrollados
- Creación del manual de derechos y deberes

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes en los proyectos
- Número de empresas que colaboran en los proyectos
- Ratio Nº participantes que han finalizado con éxito el programa/Nº participantes
- Ratio Nº participantes que han retornado a la formación reglada/Nº participantes
- Ratio Nº participantes contratados/Nº participantes
- Grado de satisfacción de los participantes
- Grado de satisfacción de las empresas colaboradoras
- Grado de repetición de las empresas en este tipo de proyectos

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.6**

Procurar un porcentaje de presencia mínima del sexo infrarrepresentado en los cursos de formación para el empleo, siempre y cuando existan demandantes con capacidades actuales o potenciales para el desempeño de la profesión objeto del curso.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Definir criterios de selección de los participantes atendiendo no sólo al género y capacidades actuales o potenciales, sino también a aspectos vinculados con la motivación, vocación profesional, actitud, etc.
- Velar por una distribución entre géneros proporcional al número de demandantes según género y número de plazas disponibles en cada acción formativa.
- Ofertar becas de transporte y respiro familiar para facilitar la asistencia de la mujer a los cursos.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Fundaciones y asociaciones relacionadas con estos colectivos vinculadas con el Tercer Sector

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Existencia del programa de becas

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Porcentaje del sexo infrarrepresentado en cada uno de los programas
- Ratio de personas que rechazan asistencia al curso por motivos personales/Personas contactadas como candidatos para curso de formación

## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.7

Establecer programas de ayudas para facilitar la accesibilidad física, cognitiva y sensorial al lugar de trabajo; la adaptación de los puestos de trabajo en función de las necesidades y diversidad funcional de los trabajadores, así como los apoyos específicos que la integración laboral requiera.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Sensibilizar y dar a conocer al empresariado la existencia de programas de ayuda para facilitar la inserción laboral de trabajadores con diversidad funcional.
- Publicar los programas existentes en la plataforma online (Eje 7).

### Entidades implicadas:

- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Asociaciones empresariales

### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Número de programas de ayudas a la accesibilidad

### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Número de empresas que han accedido a los programas de ayudas a la accesibilidad
- Porcentaje ejecutado del presupuesto asignado a este tipo de programas

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.8**

Remitir a empresas, cualquiera que sea el sector de actividad y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos profesionales por parte de los aspirantes (1) un número equilibrado de personas de ambos sexos, siempre que sea posible, para cubrir las ofertas de empleo y (2) personas con diversidad funcional, cuyas necesidades especiales no le impidan el desarrollo del puesto, garantizándose en ambos casos la no inclusión de características que pueden inducir a la discriminación.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Velar por una distribución entre géneros proporcional al número de demandantes según género y número de plazas disponibles en cada acción formativa.
- Realizar un análisis de los puestos de trabajo ofertados por las empresas previo a la selección de candidatos idóneos para remitir a la empresa.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Agencias de colocación

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de ofertas de empleo entre las que se haya incluido aspirantes del sexo infrarrepresentado
- Número de ofertas de empleo entre las que se haya incluido aspirantes con diversidad funcional

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Porcentaje de empresas que han contratado a un candidato del sexo infrarrepresentado/Empresas a las que se les ha remitido un número equilibrado de aspirantes de ambos sexos
- Porcentaje de empresas que han contratado a un candidato del colectivo con diversidad funcional/Empresas a las que se les ha remitido aspirantes con diversidad funcional

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.9**

Fomentar la creación de iniciativas de empleo y emprendimiento colaborativo dirigidas a grupos de personas desempleadas de difícil inserción laboral con cualificación media o universitaria, que deben ser heterogéneos en especialidad profesional, guiados por un técnico facilitador (instructor, orientador, ...) y que los participantes asuman de forma solidaria su inserción laboral por cuenta ajena o propia.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Selección de los participantes atendiendo al tipo de iniciativa, así como a su idoneidad para trabajar en equipo.
- Seleccionar a los docentes en función de las competencias necesarias.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos
- Fundaciones y asociaciones relacionadas con estos colectivos vinculadas con el Tercer Sector
- Entidades privadas

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de iniciativas de empleo creadas

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de participantes en las iniciativas
- Número de empresas creadas a partir de las iniciativas
- Porcentaje de personas participantes en las iniciativas que han sido insertadas en el mercado laboral
- Grado de satisfacción de los participantes en las iniciativas

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 6.10**

**Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas de empleo para colectivos de difícil inserción laboral realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•		•	•		•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

- Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**
- Utilizar de forma estable en cada convocatoria de políticas activas de empleo para colectivos de difícil inserción laboral los indicadores establecidos en este plan sin menoscabo de que se utilicen aquellos otros que se consideren pertinentes en cada caso.
  - Incluir en el informe, si procede, propuestas de mejora.
  - Definir las encuestas de satisfacción vinculadas a las diferentes acciones vinculadas con estos colectivos.
  - Recabar toda la información de los resultados obtenidos en los indicadores de cada acción.
  - Publicar el informe realizado en la plataforma pública online (Eje 7).

- Entidades implicadas:**
- Gobierno Regional (SCE)
  - Cabildo Insular de Gran Canaria
  - Ayuntamientos

- Indicadores para evaluar la realización de la acción:**
- Edición y publicación del informe
  - Número de propuestas de mejora

- Indicadores de resultados derivados de la acción:**
- Ratio Nº acciones o programas evaluados/Total de acciones o programas
  - Ratio Nº acciones o programas evaluadas positivamente/ Nº acciones o programas evaluados

## 9.2 Temporalización de las líneas de acción del Eje 6

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA EJE 6									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Acción 6.1			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.2			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.3	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.4	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.5			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.6			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.7				●	●	●	●	●	●
Acción 6.8			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.9				●	●	●	●	●	●
Acción 6.10			●	●		●	●		●
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento									

## 10. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE EMPLEO: EJE 7

### 10.1 Líneas de acción del Eje 7

#### CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 7.1

Disponer y promocionar una plataforma pública online actualizada que conecte oferta y demanda de empleo y apoye el desarrollo empresarial que persiga:

- Conocer, captar, informar y gestionar la oferta de empleo y oportunidades de emprendimiento, pudiendo los demandantes de empleo o mejora de empleo, inscritos en el SCE, editar su CV normalizado pendiente de validación (competencias, sus necesidades, su vocación emprendedora, sus expectativas, sus aficiones, ...).
- Facilitar información a las empresas sobre la contratación en materia de trámites, incentivos, ayudas, etc.
- Ofrecer información personalizada a las empresas registradas sobre convocatorias, demandantes de empleo o de mejora de empleo, nuevos nichos de mercado, ...
- Segmentar a los demandantes de empleo atendiendo a las competencias demandadas por el mercado para facilitar su selección en función de las necesidades de las empresas, garantizándose la rapidez en la gestión y el éxito de la selección.
- Facilitar información a los demandantes de empleo sobre la oferta de empleo por sector de actividad, la oferta de cursos de formación, las subvenciones para emprendimiento, las alternativas de movilidad, etc.
- Promover la cultura del emprendimiento a través de:
  - Publicar la guía de apoyo a la apertura de nuevos negocios y mercados.
  - Publicar planes de negocio vinculados con sectores emergentes e ideas innovadoras, así como de negocios adaptados al autoempleo.
  - Ofrecer un punto de encuentro entre inversores y emprendedores.
  - Dar a conocer la oferta de traspasos de negocios por jubilaciones y otras circunstancias que cumplan con el requisito de viabilidad económica-financiera.
- Compartir el conocimiento existente en materia de empleo y desarrollo local entre los profesionales de los organismos públicos canarios (experiencias, buenas prácticas, convocatorias nacionales o internacionales de interés, etc.).



- **Compartir el conocimiento existente en materia de empleo y desarrollo local entre los usuarios del sistema (experiencias, preguntas y recomendaciones).**

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Vincular la plataforma propuesta con el sistema SISPE estatal (SISPECAN en Canarias) para que tanto el oferente como el demandante cuando incorporen sus datos queden vinculados directamente a la plataforma del SEPE gestionada por el SCE en Canarias.
- Establecer un sistema de autenticación para los oferentes y para las entidades acreditadas que realicen tareas de orientación e intermediación laboral.
- Incluir el CV normalizado y editable por el demandante de empleo definido en el Eje 3 estableciendo un sistema de autorización de cesión de datos a los oferentes y actualizable, haciendo público únicamente aquellas características relacionadas con su capacitación profesional.
- Diseñar la guía de apoyo a la apertura de nuevos negocios y mercados.
- Recopilar los modelos de planes de negocio vinculados con sectores emergentes e ideas innovadoras, así como de negocios adaptados al autoempleo.
- Definir los criterios de segmentación de los demandantes de empleo para facilitar su selección por parte de los oferentes de empleo.
- Establecer un sistema de indicadores de resultados de la plataforma para conocer su nivel de eficacia y eficiencia (visitas, ofertas, demandas, tipos de contratos, satisfacción, etc.).

**Entidades implicadas:**

- SEPE
- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Puesta en marcha de la plataforma
- Porcentaje de servicios activos

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de visitas a la plataforma
- Número de ofertas subidas a la plataforma
- Número de demandas subidas a la plataforma (CV normalizados)
- Porcentaje de ofertas satisfechas
- Porcentaje de demandas satisfechas
- Porcentajes de contratos realizados utilizando la plataforma en función de su tipología, temporalidad, actividad, etc.
- Grado de satisfacción de los oferentes y demandantes cuyas necesidades han sido cubiertas

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 7.2**

**Velar porque las Agencias de Empleo y Desarrollo Local dispongan de los recursos formativos, humanos y técnicos necesarios para que puedan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones principales relativas a formación, creación de empleo y asistencia técnica.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:									
Media			Alta				Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:									
2018			2019			2020			
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	
•	•	•	•	•	•	•	•	•	
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento									

**Diretrizes a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Evaluar las necesidades formativas, técnicas y humanas de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local.
- Instar al personal de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local a utilizar los medios de comunicación a su alcance para informar a los demandantes de empleo, emprendedores y empresas sobre las políticas de empleo ofertadas, derivándolos a la plataforma online (Eje 7) para un mayor detalle de las acciones.
- Mantener actualizadas las listas de reservas de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local de empleo que permitan cubrir vacantes por sustituciones o necesidades del servicio a través de unos baremos en los que se prime la formación, la experiencia, la profesionalidad, etc.
- Explorar la posibilidad de firmar acuerdos con centros educativos de formación profesional y con las universidades canarias para que sus estudiantes puedan realizar prácticas vinculadas con las funciones de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno Regional (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Incremento del personal cualificado de las agencias de empleo y desarrollo local
- Incremento porcentual de los recursos económicos destinados a las agencias de empleo y desarrollo local
- Número de acuerdos firmados con entidades educativas

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Grado de satisfacción del personal de Agencias de Empleo y Desarrollo Local con los medios técnicos y humanos de su unidad
- Grado de satisfacción de los usuarios con las Agencias de Empleo y Desarrollo Local
- Número de alumnos en prácticas de apoyo a las Agencias de Empleo y Desarrollo Local

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 7.3**

**Modernizar administrativa, funcional y procedimentalmente el Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria para conseguir una mayor brevedad y eficacia en los procedimientos y respuestas, así como agilizar los trámites burocráticos.**

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
			•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Identificar y analizar los procedimientos y respuestas del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria para detectar áreas críticas en su gestión, establecer objetivos de mejora y definir actuaciones a emprender.
- Dotar al Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria de los recursos tecnológicos precisos y de las plantillas adecuadas en tamaño, composición y formación en función de las acciones que este servicio asuma en el desarrollo de este Plan.
- Definir un sistema de gestión documental para almacenar, administrar y controlar el flujo de documentos dentro del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria.
- Establecer objetivos asociados a la revisión y simplificación procedimental en las diferentes unidades del Servicio de empleo del Cabildo de Gran Canaria asociados a plazos para el logro de los mismos.

**Entidades implicadas:**

- Cabildo Insular de Gran Canaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Relación de los procedimientos y respuestas del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria a optimizar
- Porcentaje de procedimientos y respuestas del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria en los que se han definido acciones a emprender para su mejora
- Incremento del personal cualificado del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria
- Incremento porcentual de los recursos económicos destinados al Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria
- Implantación de un sistema de gestión documental

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Tiempo medio destinado a cada uno de los procedimientos y respuestas del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria
- Reducción del tiempo medio destinado a cada uno de los procedimientos y respuestas del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria
- Porcentaje de procedimientos y respuestas del Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria optimizados
- Grado de satisfacción de los usuarios con el Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 7.4**

Formar a un grupo de técnicos para afrontar con éxito la gestión de todas las actuaciones incluidas en el presente plan con el objeto de:

- Organizar reuniones con las oficinas de empleo y las entidades colaboradoras del SCE situadas en Gran Canaria, así como con los responsables municipales en materia de empleo para informar sobre el contenido del Plan de Empleo y solicitar su colaboración.
- Captar y difundir información actualizada de interés para el mercado laboral de Gran Canaria.
- Realizar un seguimiento de la implantación de las acciones del Plan y sus resultados.
- Actualizar las actuaciones y programas del PIEDEL-GC 2016-2019, si procede.

NIVEL DE IMPORTANCIA:									
Media			Alta			Muy Alta			
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Definir el tamaño y la composición del grupo de técnicos responsable de la gestión de todas las actuaciones incluidas en este Plan.
- Establecer el programa de formación a impartir de acuerdo a las características del grupo y a las necesidades de gestión del Plan.
- Creación de un boletín online interno que contemple toda la información relativa a la implantación, seguimiento y actualización del Plan.

**Entidades implicadas:**

- Cabildo Insular de Gran Canaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Creación del grupo de técnicos
- Número de horas de formación recibidas por los miembros del grupo
- Creación del boletín informativo online
- Número de reuniones celebradas con las oficinas de empleo y entidades colaboradoras del SCE situadas en Gran Canaria, así como con los responsables municipales en materia de empleo

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Nivel de impacto del Plan en los medios de comunicación por parte del Servicio de Empleo del Cabildo
- Nivel de seguimiento de las acciones incluidas en cada uno de los ejes del Plan
- Número de actuaciones y programas actualizados

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 7.5**

Establecer mecanismos de coordinación y cooperación entre las diferentes instituciones vinculadas con el empleo para mejorar el desempeño del Servicio de Empleo en aras de:

- Evitar duplicidades innecesarias de esfuerzos en materia de empleo (cursos de formación, medidas de apoyo a la igualdad de oportunidades, fomento de emprendimiento, etc.).
- Diseñar y crear un mapa insular de recursos para el empleo que recoja la oferta de programas, ayudas, incentivos, ofertas de empleo, cursos de formación, etc., dándolo a conocer a través de la plataforma virtual y permitiendo al usuario consultar la información atendiendo a diversos criterios (cuantía de la ayuda, colectivos a los que se dirige, requisitos para la concesión, etc.).
- Acudir a convocatorias de ámbito regional, nacional y europeo para captar fondos destinados a la financiación de actuaciones incluidas en este plan de empleo.
- Generar una cultura de evaluación en todo el Sistema de Empleo como herramienta indispensable para avanzar en calidad.

NIVEL DE IMPORTANCIA:								
Media			Alta			Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Crear una unidad de captación de recursos creada por un equipo de técnicos con competencias multidisciplinares e idiomáticas que, entre sus funciones, realicen una búsqueda activa de *partners* internacionales, redacten proyectos y efectúen un seguimiento de las convocatorias nacionales y europeas.
- Poner en marcha una red insular formada por el Cabildo Insular de Gran Canaria y los municipios de la Isla para definir proyectos comunes de interés global.
- Establecer medidas que pongan en valor la búsqueda de la excelencia en la gestión y que reduzcan la resistencia al cambio.

**Entidades implicadas:**

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- La creación del mapa insular de recursos para el empleo
- Número de convocatorias de ámbito regional, nacional y europeo a las que se acude para captar fondos destinados a la financiación de las actuaciones incluidas en este plan
- Número de medidas implantada para generar una cultura de evaluación
- Creación de la unidad de captación de recursos

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de duplicidades en materia de empleo identificadas
- Porcentaje de duplicidades en materia de empleo subsanadas
- Porcentaje de éxito en las convocatorias de ámbito regional, nacional y europeo a las que se ha acudido para captar fondos destinados a la financiación de las actuaciones incluidas en este plan
- Volumen de financiación captado a través de las convocatorias de ámbito regional, nacional y europeo
- Cambio de tendencia en las propuestas y proyectos de actuación presentados a las convocatorias del Cabildo Insular al incluirse objetivos vinculados a indicadores de resultados medibles

**CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 7.6**

Incluir como criterio de valoración para sucesivas convocatorias la no devolución de las ayudas económicas concedidas para el desarrollo de políticas activas de empleo en caso de incumplimiento de las condiciones establecidas en las convocatorias.

NIVEL DE IMPORTANCIA:									
Media			Alta				Muy Alta		
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
		•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

**Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:**

- Analizar los motivos de incumplimiento con el objeto de identificar las causas que lo han propiciado y determinar la idoneidad de los requisitos establecidos en las convocatorias revisándolos, si procede.

**Entidades implicadas:**

- Cabildo Insular de Gran Canaria

**Indicadores para evaluar la realización de la acción:**

- Número de convocatorias en las que se incluye este criterio de valoración
- Porcentaje de convocatorias en las que se incluye este criterio de valoración

**Indicadores de resultados derivados de la acción:**

- Número de expedientes iniciados para la devolución de las ayudas económicas concedidas



## CÓDIGO DE LA ACCIÓN: 7.7

Crear y mantener una Comisión Insular de Empleo que garantice la puesta en marcha, desarrollo y cumplimiento del PIEDEL-GC, que deberá estar conformada por el Cabildo Insular de Gran Canaria, los ayuntamientos y por representantes de los diferentes agentes sociales insulares.

NIVEL DE IMPORTANCIA:									
Media			Alta			Muy Alta			
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA:								
2018			2019			2020		
1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
•	•	•	•	•	•	•	•	•
••• Ejecución ••• Mantenimiento y seguimiento								

### Directrices a tener en cuenta en su diseño e implementación:

- Desarrollar un reglamento que defina la conformación de esta comisión y sus atribuciones, así como las funciones de cada uno de sus miembros y el proceso de toma de decisiones a seguir.
- Designar al grupo de técnicos que ha de responsabilizarse del desarrollo de la acción 7.4.

### Entidades implicadas:

- Gobierno de Canarias (SCE)
- Cabildo Insular de Gran Canaria
- Ayuntamientos

### Indicadores para evaluar la realización de la acción:

- Existencia del reglamento de funcionamiento interno del Consejo
- Creación y funcionamiento del Consejo
- Número de reuniones del Consejo

### Indicadores de resultados derivados de la acción:

- Resoluciones emitidas por el Consejo encaminadas a la puesta en marcha, desarrollo y cumplimiento de este Plan.

## 10.2 Temporalización de las líneas de acción del Eje 7

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA EJE 7									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Acción 7.1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.2	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.3				●	●	●	●	●	●
Acción 7.4	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.5	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.6			●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.7	●	●	●	●	●	●	●	●	●
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento									

## 11. TEMPORALIZACIÓN DEL PLAN

### 11.1 Acciones a implantar en 2018

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA PIEDEL-GC 2018									
CÓDIGO-ACCIÓN	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
<b>EJE 1. Yacimientos de Empleo y Dinámica Sectorial</b>									
1.1. Identificar y evaluar a través de diferentes fuentes de información: (1) el potencial de yacimientos de empleo nuevos o en desarrollo y (2) oportunidades empresariales en el ámbito local, comarcal y/o insular derivadas de los recursos endógenos y factores exógenos al objeto de que éstas puedan orientar el desarrollo de iniciativas incluidas en este plan de empleo.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>EJE 2. Oportunidades de Empleo</b>									
2.1. Ofrecer, desde las entidades con responsabilidad en materia de empleo, un servicio de calidad y atención continua a las empresas para (1) conocer y satisfacer sus necesidades de empleo, (2) facilitar la contratación en materia de trámites y (3) comunicar las iniciativas, incentivos y ayudas en materia de empleo que pudieran interesar a la empresa, etc.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.5. Implantar iniciativas de empleo de colaboración social dirigidas a los perceptores de subsidios por desempleo, es decir, ofrecerles una remuneración complementaria unida a un plan de formación personalizado.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.6. Incentivar y potenciar la contratación de personas en desempleo sin cualificación, tras superar un programa de alternancia formación-empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica, atendiendo a criterios objetivos en la elección de los beneficiarios.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.8. Impulsar la inserción laboral de jóvenes con titulación universitaria, profesional o con certificado profesional, favoreciendo la contratación en prácticas y/o la concesión de becas de inserción laboral como primera experiencia laboral.		●	●	●	●	●	●	●	●
2.13. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas desarrolladas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.			●	●		●	●		●
<b>EJE 3. Orientación Laboral</b>									
3.1. Establecer criterios y protocolos de actuación para elaborar una guía de referencia para los empleados responsables de la orientación laboral.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.2. Realizar un diagnóstico individualizado del perfil de las personas desempleadas o demandantes de mejora de empleo que incluya sus competencias, necesidades, vocación emprendedora y expectativas, mediante entrevistas personalizadas realizadas por profesionales cualificados y formados para tal efecto.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.3. Realizar itinerarios individualizados que orienten eficazmente a los demandantes de empleo sobre la formación a adquirir y sobre el acceso a un puesto de trabajo, proporcionándoles un acompañamiento personalizado en todo el proceso a través de profesionales cualificados y formados para tal efecto, así como las alternativas de empleo disponibles en cada momento que se ajusten a su perfil.			●	●	●	●	●	●	●
3.4. Incluir en programas de empleabilidad a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para agilizar su incorporación al mercado de trabajo antes del agotamiento de las mismas, evitando con ello la desprotección del desempleado.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.5. Impulsar la obtención del certificado de profesionalidad (1) incrementando las convocatorias e informando del proceso de acreditación oficial de la cualificación por méritos, (2) estimulando la participación en acciones formativas para la cualificación y recualificación profesional cuando sea necesario, (3) premiando o reconociendo a las empresas que potencien la contratación de empleados con certificaciones profesionales y que favorezcan que sus empleados obtengan dichas certificaciones y (4) reduciendo la burocratización en todo el proceso.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.7. Formar, informar, coordinar y evaluar a los profesionales que se dediquen a los servicios de orientación.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.8. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de la prestación de servicios de orientación laboral puestos en marcha por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.			●	●		●	●		●
<b>EJE 4. Formación para el Empleo</b>									
4.1. Elaborar un catálogo formativo acorde con las necesidades actuales y emergentes del sistema productivo, previamente diagnosticadas, en cuanto a cualificación de	●	●	●	●	●	●	●	●	●

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA PIEDEL-GC 2018									
CÓDIGO-ACCIÓN	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
perfiles profesionales, que sirva de marco para elaborar planes o acciones formativas impartidas por un plantel de profesores cualificados con una experiencia mínima de dos años en el sector afín al curso.									
4.7. Poner en marcha un plan de formación y acreditación específico en el ámbito de las TIC que establezca niveles y avale las competencias en este ámbito dando prioridad a los desempleados y demandantes de mejora de empleo.			•	•	•	•	•	•	•
4.8. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las diferentes acciones formativas puestas en marcha por las distintas instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para concesiones y actuaciones futuras.			•	•		•	•		•
<b>EJE 5. Emprendimiento y Desarrollo Local</b>									
5.3. Diseñar e implantar un programa integral de medidas destinadas a facilitar el establecimiento de iniciativas empresariales (emprendedores, autónomos, socios de cooperativas o sociedades laborales), especialmente vinculadas a sectores emergentes y con potencial de generar empleo.	•	•	•	•	•	•	•	•	•
5.4. Identificar en cada municipio a los trabajadores autónomos y microempresas que operen en sectores de interés para ofrecerles un servicio cualificado de acompañamiento temporal que les permita reforzar su profesionalización, gestión empresarial y cultura de mejora continua.	•	•	•	•	•	•	•	•	•
5.5. Desarrollar programas de formación sobre emprendimiento, utilizando para ello equipos de formadores con dilatada experiencia, adaptados y dirigidos a (1) el personal de los organismos para que puedan orientar a los usuarios en materia de emprendimiento y (2) los docentes de los diferentes niveles educativos en aras de imprimir la cultura emprendedora en las aulas.			•	•	•	•	•	•	•
5.7. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las políticas activas de emprendimiento y desarrollo local realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras.			•	•		•	•		•
<b>EJE 6. Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo</b>									
6.1. Erradicar en la sociedad los estereotipos, prejuicios y discriminación por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc. que afectan al mercado laboral.			•	•	•	•	•	•	•
6.2. Formar a las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo para que ejerzan su labor sin condicionamientos por razón de género, discapacidad, riesgo de exclusión social, etc.			•	•	•	•	•	•	•
6.3. Diseñar programas individualizados de mejora competencial atendiendo tanto a los requerimientos del mercado de trabajo y de las empresas como a las necesidades específicas del colectivo de difícil inserción laboral al que pertenece el individuo (mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo, mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, personas con discapacidad, mayores de 50 años, parados de larga duración en cuya unidad familiar no hay ningún ingreso, jóvenes en riesgo de exclusión social con particular atención a aquellos que ni estudian ni trabajan, etc.).	•	•	•	•	•	•	•	•	•
6.4. Establecer programas de incentivos al autoempleo, al emprendimiento, y a la contratación y mantenimiento de puestos de trabajo de colectivos de difícil inserción laboral y que incluyan, entre otros, subvenciones, bonificaciones fiscales y reducciones en cuotas de la Seguridad Social y que en todo caso requerirán el incremento neto de plantilla en la empresa y una duración mínima del contrato.	•	•	•	•	•	•	•	•	•
6.5. Diseñar un proyecto dirigido a jóvenes desempleados con baja cualificación y en situación o riesgo de exclusión social, con una duración temporal adecuada a los objetivos del proyecto, que contemple: (1) acciones de motivación pre-laboral para trabajar competencias de índole personal y laboral a través de actividades artístico-deportivas como paso previo a su integración en programas de orientación laboral; (2) un programa de "cata de oficios" en empresas reales que gocen de un incentivo para ello, como paso previo a la definición de un itinerario profesional y (3) ayudas para el desplazamiento y dietas de los participantes.			•	•	•	•	•	•	•
6.6. Procurar un porcentaje de presencia mínima del sexo infrarrepresentado en los cursos de formación para el empleo, siempre y cuando existan demandantes con capacidades actuales o potenciales para el desempeño de la profesión objeto del curso.			•	•	•	•	•	•	•
6.8. Remitir a empresas, cualquiera que sea el sector de actividad y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos profesionales por parte de los aspirantes (1) un número equilibrado de personas de ambos sexos, siempre que sea posible, para cubrir las ofertas de empleo y (2) personas con diversidad			•	•	•	•	•	•	•

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA PIEDEL-GC 2018									
CÓDIGO-ACCIÓN	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
funcional, cuyas necesidades especiales no le impidan el desarrollo del puesto, garantizándose en ambos casos la no inclusión de características que pueden inducir a la discriminación.									
6.10. Elaborar y publicar informes técnicos anuales que incluyan los resultados a corto y medio plazo de las iniciativas y políticas activas de empleo para colectivos de difícil inserción laboral realizadas por las diferentes instituciones responsables en materia de empleo, utilizando indicadores objetivos, cuya valoración, cuando proceda, sirva como criterio para actuaciones futuras.			●	●		●	●		●
<b>EJE 7. Mejora del Marco Institucional del Sistema de Empleo</b>									
7.1. Disponer y promocionar una plataforma pública online actualizada que conecte oferta y demanda de empleo y apoye el desarrollo empresarial.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7.2. Velar porque las Agencias de Empleo y Desarrollo Local dispongan de los recursos formativos, humanos y técnicos necesarios para que puedan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones principales relativas a formación, creación de empleo y asistencia técnica.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7.4. Formar a un grupo de técnicos para afrontar con éxito la gestión de todas las actuaciones incluidas en el presente plan.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7.5. Establecer mecanismos de coordinación y cooperación entre las diferentes instituciones vinculadas con el empleo para mejorar el desempeño del Servicio de Empleo.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
7.6. Incluir como criterio de valoración para sucesivas convocatorias la no devolución de las ayudas económicas concedidas para el desarrollo de políticas activas de empleo en caso de incumplimiento de las condiciones establecidas en las convocatorias.			●	●	●	●	●	●	●
7.7. Crear y mantener una Comisión Insular de Empleo que garantice la puesta en marcha, desarrollo y cumplimiento del PIEDEL-GC, que deberá estar conformada por el Cabildo Insular de Gran Canaria, los ayuntamientos y por representantes de los diferentes agentes sociales insulares.	●	●	●	●	●	●	●	●	●
●●● Ejecución									
●●● Mantenimiento y seguimiento									

## 11.2 Acciones a implantar en 2019

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA PIEDEL-GC 2019						
CÓDIGO-ACCIÓN	2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º
<b>EJE 2. Oportunidades de Empleo</b>						
2.3.	Establecer incentivos monetarios y no monetarios que favorezcan la contratación en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración tanto la creación de empleo neto como la duración de los contratos que se incentivan.					
2.4.	Establecer incentivos monetarios y no monetarios que estimulen la contratación indefinida de los colectivos con mayores niveles de cualificación con especial incidencia en sectores que generan o pueden generar un valor económico y social, y en cuya concesión se tome en consideración la creación de empleo neto.					
2.7.	Facilitar la recualificación profesional de los desempleados hacia sectores que generan o pueden generar valor económico y social, mediante programas de alternancia formación-empleo como fórmula para la adquisición de competencias en una profesión específica según preferencias.					
2.9.	Ofrecer ayudas para la incorporación de jóvenes a empresas a través de contratos de relevo y para el traspaso de autónomos en fase de cese de actividad empresarial por falta de relevo generacional.					
2.12.	Incrementar las medidas que permitan aflorar el empleo irregular desarrollando programas y acciones encaminadas, no sólo a detectarlo, sino también a sensibilizar y concienciar a ciudadanos, trabajadores y empresarios de los efectos negativos del empleo irregular y la economía sumergida.					
<b>EJE 3. Orientación Laboral</b>						
3.6.	Fomentar la creación de iniciativas de empleo y emprendimiento colaborativo dirigidas a grupos de personas desempleadas con cualificación media o universitaria, que sean heterogéneas en especialidad profesional, guiados por un técnico facilitador (instructor, orientador, ...) y que los participantes asuman de forma solidaria la búsqueda de alternativas para su inserción laboral por cuenta ajena o propia.					
<b>EJE 4. Formación para el Empleo</b>						
4.3.	Impulsar los programas públicos de formación y empleo (escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo y programas de formación en alternancia con el empleo), promoviendo su vinculación al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de los sectores emergentes y/o con potencial para la generación de empleo.					
4.4.	Desarrollar programas de prácticas laborales en el extranjero que compaginen el aprendizaje en idiomas con la adquisición de experiencia en la especialidad profesional de los candidatos con formación profesional o universitaria.					
4.6.	Potenciar la teleformación, en consonancia con la evolución de las nuevas tecnologías, para llegar a la población con menos recursos, garantizando la calidad de la formación que se imparta.					
<b>EJE 5. Emprendimiento y Desarrollo Local</b>						
5.1.	Difundir y fomentar a través de un proyecto global el trabajo autónomo y el emprendimiento como alternativas profesionales de valor en la sociedad, así como el intraemprendimiento, iniciando estos programas desde la educación primaria.					
5.2.	Diseñar y poner en marcha un programa de formación para el emprendimiento y el autoempleo, bajo la supervisión de formadores expertos, que incluya juegos de simulación empresarial, el diseño de un plan de negocio y la realización de prácticas en empresas reales y que resulten de interés para el desarrollo económico y social de la Isla.					
5.6.	Promover el diseño de iniciativas de desarrollo municipal y la búsqueda de soluciones a retos empresariales a través de equipos de talentos universitarios recién graduados que les sirva de trampolín para acceder al mercado laboral.					
<b>EJE 6. Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo</b>						
6.7.	Establecer programas de ayudas para facilitar la accesibilidad física, cognitiva y sensorial al lugar de trabajo; la adaptación de los puestos de trabajo en función de las necesidades y diversidad funcional de los trabajadores, así como los apoyos específicos que la integración laboral requiera.					
6.9.	Fomentar la creación de iniciativas de empleo y emprendimiento colaborativo dirigidas a grupos de personas desempleadas de difícil inserción laboral con cualificación media o universitaria, que deben ser heterogéneas en especialidad profesional, guiados por un técnico facilitador (instructor, orientador, ...) y que los participantes asuman de forma solidaria su inserción laboral por cuenta ajena o propia.					

<b>EJE 7. Mejora del Marco Institucional del Sistema de Empleo</b>	
<b>7.3.</b> Modernizar administrativa, funcional y procedimentalmente el Servicio de Empleo del Cabildo Insular de Gran Canaria para conseguir una mayor brevedad y eficacia en los procedimientos y respuestas, así como agilizar los trámites burocráticos.	● ● ● ● ● ●
● ● ● Ejecución	
● ● ● Mantenimiento y seguimiento	

### 11.3 Acciones a implantar en 2020

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA PIEDEL-GC 2020			
CÓDIGO-ACCIÓN	2020		
	1º	2º	3º
<b>EJE 2. Oportunidades de Empleo</b>			
2.2. Firmar acuerdos de compromiso de contratación con empresas que requieran perfiles profesionales específicos y no disponibles en el mercado, desarrollando programas públicos de formación a medida, de manera que éstas contraten a un porcentaje a determinar de los alumnos que hayan completado satisfactoriamente la formación.	●	●	●
2.10. Crear un banco de empleo dirigido a empresas que deseen contratar jóvenes con cualificación media o universitaria que hayan sido voluntarios de ONL, empresas de inserción laboral o de economía solidaria, lo cual les ha servido para obtener la experiencia laboral necesaria para responder laboralmente a corto plazo.	●	●	●
2.11. Desarrollar un servicio de asesoramiento integral (documentación, trámites, <i>mentoring</i> , localización de vivienda, colegios, ...) para apoyar la movilidad territorial internacional para acceder a un puesto de trabajo.	●	●	●
<b>EJE 4. Formación para el Empleo</b>			
4.2. Promover la oferta de planes formativos en profesiones con demanda actual o potencial dirigidos a personas actualmente ocupadas contempladas en el catálogo formativo, en cuyo diseño participen las empresas, promoviéndose el uso de los mecanismos de financiación disponibles para ellas en materia de formación (ej.: FUNDAE).	●	●	●
4.5. Impulsar acciones formativas de <i>mentoring</i> (charlas, encuentros, reuniones, etc.), destinadas a desempleados o demandantes de mejora de empleo, desarrolladas altruistamente por colegiados, en activo o jubilados, en colaboración con los colegios profesionales.	●	●	●
●●● Ejecución			
●●● Mantenimiento y seguimiento			



## 11.4 Temporalización global del Plan

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA PIEDEL-GC									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
<b>EJE 1. Yacimientos de Empleo y Dinámica Sectorial</b>									
Acción 1.1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>EJE 2. Oportunidades de Empleo</b>									
Acción 2.1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.2							●	●	●
Acción 2.3				●	●	●	●	●	●
Acción 2.4				●	●	●	●	●	●
Acción 2.5	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.6	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.7				●	●	●	●	●	●
Acción 2.8		●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2.9				●	●	●	●	●	●
Acción 2.10							●	●	●
Acción 2.11							●	●	●
Acción 2.12				●	●	●	●	●	●
Acción 2.13			●	●		●	●		●
<b>EJE 3. Orientación Laboral</b>									
Acción 3.1		●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.2	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.3			●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.4	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.5	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.6				●	●	●	●	●	●
Acción 3.7	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3.8			●	●		●	●		●
<b>EJE 4. Formación para el Empleo</b>									
Acción 4.1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 4.2							●	●	●
Acción 4.3				●	●	●	●	●	●
Acción 4.4				●	●	●	●	●	●
Acción 4.5							●	●	●
Acción 4.6				●	●	●	●	●	●
Acción 4.7			●	●	●	●	●	●	●
Acción 4.8			●	●		●	●		●
<b>EJE 5. Emprendimiento y Desarrollo Local</b>									
Acción 5.1				●	●	●	●	●	●
Acción 5.2				●	●	●	●	●	●
Acción 5.3	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 5.4	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 5.5			●	●	●	●	●	●	●
Acción 5.6						●	●	●	●
Acción 5.7			●	●		●	●		●
<b>EJE 6. Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo</b>									
Acción 6.1			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.2			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.3	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.4	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.5			●	●	●	●	●	●	●

TEMPORALIZACIÓN CUATRIMESTRAL RECOMENDADA PIEDEL-GC									
CÓDIGO	2018			2019			2020		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
Acción 6.6			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.7				●	●	●	●	●	●
Acción 6.8			●	●	●	●	●	●	●
Acción 6.9				●	●	●	●	●	●
Acción 6.10			●	●		●	●		●
<b>EJE 7. Mejora del Marco Institucional del Sistema de Empleo</b>									
Acción 7.1	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.2	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.3				●	●	●	●	●	●
Acción 7.4	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.5	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.6			●	●	●	●	●	●	●
Acción 7.7	●	●	●	●	●	●	●	●	●
●●● Ejecución ●●● Mantenimiento y seguimiento									

## ANEXO. EXPERTOS PARTICIPANTES EN EL PLAN DE EMPLEO <sup>2</sup>

**Álamo Suárez, Lorenza María**

Docente  
IES La Aldea (La Aldea de San Nicolás)

**Alduán Guerra, Antonia Teresa**

Coordinadora de Violencia de Género  
Consejería de Igualdad del Cabildo Insular de Gran Canaria

**Alduán Ojeda, Nira**

Concejala de Desarrollo Local y Emprendimiento  
Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

**Alemán Luján, Francisco Javier**

Gerente  
Empresa de Transportes Francisco Alemán Luján

**Alemán Sánchez, M<sup>a</sup> Victoria**

Agente de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Santa Brígida

**Alonso Fleitas, José Juan**

Consultor-coach  
ProActive Learning, S.L.

**Alonso Hernández, Jesús**

Profesor Contratado Doctor  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Alonso Hernández, Leticia**

Técnico  
Ayuntamiento de Telde

**Antúnez Borrachero, Juan**

Delegado Provincial  
Federación de Autónomos-ATA

**Añón Pera, Ana Laura**

Consultora en Políticas Públicas  
Ayuntamiento de Santa María de Guía

**Aparici Gisbert, Javier**

Presidente  
Asociación para el Desarrollo de la Economía Social y Comunitaria (ADESCO)

**Área Agencia de Desarrollo Local**

Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana

**Área de Igualdad**

Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

**Armas Rodríguez, Emilio Manuel**

Técnico municipal  
Ayuntamiento de Tejeda

---

<sup>2</sup> Este anexo incluye el listado de aquellos expertos que dieron su consentimiento expreso para que su nombre y entidad a la que pertenecen se incluyeran explícitamente en el presente documento.

**Armengol Martín, José**

Alcalde  
Ayuntamiento de Santa Brígida

**Ayala Roque, Raquel D.**

Técnica de Igualdad  
Ayuntamiento de Arucas

**Báez Guerra, Manuel del Rosario**

Alcalde Presidente  
Ayuntamiento de la Villa de Firgas

**Barríos Pérez, Yaiza**

Gerente-dinamizadora  
Asociación de Empresarios y Profesionales Zona Siete Palmas

**Batista Cabrera, Minerva María del Carmen**

Concejala Delegada de Deportes, Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Teror

**Beerli Palacio, Asunción**

Catedrática de Universidad  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Beltrá de Hoyos, Orlando**

Jefe de Estudios  
Centro Comarcal de Educación de Personas Adultas de Santa Brígida y San Mateo

**Benítez Ramos, M<sup>a</sup> Concepción**

Agente de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

**Betancor García, Juan Carlos**

Secretario General  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Betancor Jorge, Javier**

Consejero Delegado  
Escuela de Negocios MBA

**Blanco López, María del Carmen**

Integradora Social  
Servicio Canario de Empleo

**Blázquez Santana, Ana M<sup>a</sup>**

Técnico  
Instituto Municipal para el Empleo y la Formación de Las Palmas de Gran Canaria (IMEF)

**Bolaños González, Teresa**

Empresaria  
Organización de Eventos Empresariales Tere Bolaños

**Cabrera Ramos, Vanesa M<sup>a</sup>**

Concejala de Hacienda y Contratación, Servicios Sociales, Dependencia y Solidaridad  
Ayuntamiento de Teror

**Cabrera Rodríguez, María del Mar**

Orientadora Laboral del Proyecto OPEA  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Cabrera Rodríguez, Patricia**

Consultora  
P&P Business Management

**Cabrera Suárez, María Katuska**

Profesora Titular de Universidad  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Castro de Isidro, Fernando**

Técnico Superior de Gestión  
Instituto Municipal para el Empleo y la Formación de Las Palmas de Gran Canaria (IMEF)

**Ceballos Santana, José María**

Coordinador de Formación  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Cerpa Diepa, Germán**

Gerente  
Coordinadora de Centros Ocupacionales de la Provincia de Las Palmas (COMPSI)

**Concepción Hernández, María Isabel**

Coordinadora de Cáritas Parroquiales  
Diócesis de Canarias

**Curbelo Delgado, Leticia**

Coordinadora del Área de Empleo  
Fundación APSIS

**de Armas Fariña, Santiago**

Presidente del Consejo de Vigilancia  
IFA Hotels & Resorts

**Déniz Déniz, María de la Cruz**

Profesora Titular de Universidad  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Déniz Socas, César**

Director de Marketing  
Gacmark Canarias

**Díaz Aguiar, Jesús Salvador**

Agente de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Valleseco

**Díaz Díaz, Rosa María**

Psicóloga  
Ayuntamiento de Santa María de Guía

**Díaz González, Elisabet del Carmen**

Técnico de Promoción del Desarrollo y de la Actividad Económica (PRODAE)  
Ayuntamiento de Tejeda

**Díaz Hernández, Salvador**

Gerente  
Instituto Municipal para el Empleo y la Formación de Las Palmas de Gran Canaria (IMEF)

**Domínguez Falcón, Carmen**

Profesora Ayudante Doctor  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Domínguez Naranjo, Lourdes**

Delegada de Radio ECCA  
Zona Centro de Gran Canaria

**Enríquez Cárdenes, Ana Yaiza**

Técnico de Proyectos Formativos  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Estévez González, Purificación**

Docente  
IES Vega de San Mateo (Vega de San Mateo)

**Falcón Déniz, Aurelio**

Coordinador Agente de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

**Falcón Expósito, Jesús**

Técnico de Empleo  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)

**Falcón Lozano, Francisco**

Presidente  
Asociación de Comerciantes e Industrias de Agüimes (ASCAMES)

**Fernández Bermúdez, Ana Cristina**

Psicóloga Comunitaria  
Ayuntamiento de la Villa de Moya

**Gabella González, Juan Manuel**

Director General de Industria  
Cabildo Insular de Gran Canaria

**Galván Monzón, Guadalupe**

Directora  
Academia de Formación Canaria de Empleo (FORCAEM)

**García Abinó, Santiago**

Director  
IES José Zerpa (Santa Lucía de Tirajana)

**García García, José Cristóbal**

Secretario General  
Confederación Canaria de Empresarios

**García Montesdeoca, María Zuleika**

Psicopedagoga  
Ayuntamiento de Teror

**García Soto, María Gracia**

Profesora Contratada Doctor  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**García Suárez, María del Mar**

Técnico de Promoción del Desarrollo y de la Actividad Económica (PRODAE)  
Ayuntamiento de Santa María de Guía

**Gil Falcón, Juana Teresa**

Empresaria  
Tienda Cueva Arte-Gaia

**Gil García, M<sup>a</sup> Rosaura**

Técnico Superior de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Telde

**Gil Romero, María de la Salud**

Presidenta  
Asociación de Empresarios y Promotores de la Construcción de Las Palmas

**González Cabrera, M<sup>a</sup> de la Cruz**

Técnica de Igualdad  
Ayuntamiento de Arucas

**González Delgado, Teresa**

Agente de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Arucas

**González Déniz, Gema**

Trabajadora Social  
Consejería de Igualdad y Participación Ciudadana del Cabildo Insular de Gran Canaria

**González Estupiñán, Carmen Rosa**

Técnico del Área de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Ingenio

**González Llarena, Carmen Rosa**

Técnico Superior de Empleo y Tutora del Programa de Garantía Juvenil  
Cámara de Comercio de Gran Canaria

**González López, Dolores**

Coordinadora de Formación  
Centro de Estudios Máster Anuscheh de Canarias, SLU

**González Omar, Antonia María**

Administrativo  
Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

**Guerra Valido, Pino Esther**

Agente de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Valleseco

**Guillén Rodríguez, Mercedes**

Docente  
Centro de Formación de Moya

**Gutiérrez Castro, Pino**

Auxiliar Administrativo de la Concejalía de Empleo, Participación Ciudadana, Barrios y  
Dinamización Social  
Ayuntamiento de la Villa de Agüimes

**Henríq, Raúl**

Consultor-coach  
Escuelas Potenciadoras para el Empleo y el Emprendimiento

**Henríquez Falcón, María Dolores**

Técnico de Agencia de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Teror

**Hernández Guerra, David**

Concejal de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás

**Hernández Martínez, Javier**

Director de Transparencia y Empleo  
Cabildo Insular de Gran Canaria

**Hernández Santana, Ivana**

Técnica de Igualdad  
Ayuntamiento de Arucas

**Hernández Vega, Orlando**

Secretario de Organización  
Unión Insular CC.OO. de Gran Canaria

**Herrera González, Patricia**

Psicopedagoga  
Instituto Canario de Estudios de Empresa, S.L. (INCAEM)

**Herrera Hernández, Ana Esther**

Representante  
UNEC Siglo XXI

**Herrera Suárez, Beatriz del Pino**

Concejala de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres  
Ayuntamiento de Arucas

**Hidalgo López, Agustín**

Presidente  
Asociación de Empresarios de la Zona Industrial de Arinaga (AENAGA)

**Hombre Aguiar, Eva**

Trabajadora Social  
Ayuntamiento de Santa María de Guía

**Infante Contreras, Olivia**

Consultora de Igualdad  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Jiménez Domínguez, José Manuel**

Gerente  
Asociación de Comerciantes e Industrias de Agüimes (ASCAMES)

**Jiménez Molina, Jéssica**

Coordinadora  
Centro de Formación Academia de Desarrollo Formativo, S.L.

**Jordán Almeida, Carlos**

Coordinador de Formación  
Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganadero de Canarias (COAG Canarias)

**Leal Valido, María José**

Agente de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de la Villa de Agüimes

**León García, Irina**

Técnico de Innovación  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**López González, Alicia**

Agente Desarrollo Local  
Ayuntamiento de la Villa de Agüimes

**López Mendoza, Pino**

Auxiliar Administrativo de la Concejalía de Empleo, Participación Ciudadana, Barrios y  
Dinamización Social  
Ayuntamiento de la Villa de Agüimes

**Macías Betancor, María José**

Coordinadora Técnica de Proyectos de Orientación y Formación  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Manrique de Lara, Eduardo**

Gerente  
Fundación Universitaria de Las Palmas (FULP)

**Maroto Trujillo, Elsa M<sup>a</sup>**

Concejala de Política Social  
Ayuntamiento de la Villa de Moya

**Marrero Arencibia, Domingo de Jesús**

Docente del Programa de Formación en Alternancia con el Empleo (PGAE)  
Ayuntamiento de Gáldar



**Marrero Domínguez, Vicente**

Secretario del Consejo Director de Asuntos Corporativos  
Astilleros Canarios, S.A. (ASTICAN)

**Marrero Perdomo, M<sup>a</sup> Rosario**

Concejala de Agencia de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de La Villa de Firgas

**Martel Martel, Iván Javier**

Técnico-psicólogo  
Ayuntamiento de Valsequillo de Gran Canaria

**Martel Vega, Raúl**

Concejal de Hacienda, Industria, Turismo, Comercio y Desarrollo Económico Local  
Ayuntamiento de la Villa de Agüimes

**Martí Trujillo, Carmen**

Agente de Igualdad  
Ayuntamiento de la Villa de Firgas

**Martín Cerpa, Gustavo**

Concejal de Economía y Hacienda  
Ayuntamiento de Arucas

**Mata Izquierdo, Óscar**

Jefe de la Unidad Técnica  
Instituto Municipal para el Empleo y la Formación de Las Palmas de Gran Canaria (IMEF)

**Medina Sosa, Lidia Esther**

Concejala de Servicios Sociales, Bienestar Social, Tercera Edad, Igualdad, Sanidad, Educación y Solidaridad  
Ayuntamiento de Artenara

**Mejías Suárez, Lidia Esther**

Directora del PFAE M+VERDE  
Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana

**Melián Alzola, Lucía**

Profesora Contratada Doctor  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Melián González, Santiago**

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Mendoza Álvarez, Cristóbal Iván**

Agente de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Telde

**Mendoza Cabrera, Juan Ramón**

Miembro de la Junta de Gobierno  
Colegio de Economistas de Las Palmas

**Mendoza Sosa, Yoana**

Técnica de Orientación Laboral del Proyecto OPEA 2017  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Monzón Ortega, Olga M<sup>a</sup>**

Trabajadora social  
Ayuntamiento de Valleseco

**Nieves Rodríguez, Julia**

Profesora Contratada Doctor  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Nuez Santana, Josefa**

Consultora  
P&P Business Management

**Ojeda Barrios, María del Carmen**

Técnica de la Agencia de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

**Ojeda Domínguez, Antonio**

Jefe de Sección  
Servicio Canario de Empleo

**Ojeda Quintana, Iván**

Orientador  
Centro Especial de Empleo Ache Canarias

**Orozco Rodríguez, Marta**

Coordinadora del Servicio de Formación e Inserción Laboral  
Asociación ADEPSI

**Ortega Romero, Esther**

Secretaria General  
Unión Insular CC.OO. de Gran Canaria

**Padrón Pérez, Silvia**

Agente de Igualdad  
Ayuntamiento de Arucas

**Palmés Prieto, Fabián**

Vicegerente  
Fundación Universitaria de Las Palmas (FULP)

**Peinado Ruiz, María**

Secretaría General  
Asociación de Empresarios de la Zona Comercial Abierta de Mesa y López

**Peñafiel Hernández, Alejandro**

Gerente  
Mancomunidad del Norte de Gran Canaria

**Peñate Herrera, Fátima**

Directora Técnica y Psicóloga  
Asociación Síndrome de Down de Las Palmas

**Perdomo García, Claudia**

Gerente  
Fundación para la Promoción del Empleo, la Formación Profesional y el Movimiento Cooperativo

**Perera Hernández, Francisco J.**

Alcalde  
Ayuntamiento de Tejeda

**Perera Quintana, Sebastián**

Presidente  
Asociación para el Desarrollo y Promoción del Turismo Rural en Gran Canaria

**Pérez Rodríguez, Iván**

Administrador  
Panificadora Hermanos Pérez S.L.

**Pestana Mompou, Beatriz**

Gerente  
Asociación de Empresarios El Pilar-Farray

**Quesada Arencibia, Alexis**

Profesor Contratado Doctor  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Ramírez García, Pilar**

Coordinadora del Departamento de Empleo  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)

**Ramírez Hernández, Teresa**

Técnica de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Vega de San Mateo

**Ramírez Ramírez, Carmen Rocío**

Trabajadora Social  
Ayuntamiento de Santa María de Guía

**Ramírez Santana, Elisabeth**

Orientadora Laboral  
Cruz Roja

**Ramos Aguiar, Johanna María**

Responsable del Área de Empleo  
Cáritas Diocesana de Canarias

**Ramos Quesada, Julia M<sup>a</sup>**

Técnico Superior en Orientación Laboral  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Rivero Pérez, Alicia**

Técnico de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Santa María de Guía

**Rodríguez Alemán, Rosalía**

Concejala de Participación Ciudadana, Solidaridad, Igualdad, Salud Pública, Consumo, Limpieza  
Viaria, Gestión de Residuos, Desarrollo Local, Empleo y Comercio  
Ayuntamiento de Santa Brígida

**Rodríguez Artilles, Yanira**

Técnico de la Agencia de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

**Rodríguez Barrera, Margarita Pía**

Responsable de Agencia de Colocación  
Escuela de Negocios MBA

**Rodríguez Camañes, Luis**

Consultor-*coach*  
SCC Soluciones Creativas de Comunicación

**Rodríguez Déniz, Lucía**

Dinamizadora  
Asociación de Empresarios de San Mateo

**Rodríguez Marrero, Josefa Jesús**

Técnica de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Arucas

**Rodríguez Miranda, Néstor**

Presidente  
Asociación Española de Mentoring y Consultores de Emprendedores, Startups y Economía Social  
(AMCES Canarias)

**Rodríguez Moreno, Aventino**

Concejal de Empleo, Turismo, Comunicación y Redes Sociales, Sanidad y Contratación  
Ayuntamiento de Tejeda

**Rodríguez Rodríguez, Noelia Rosa**

Técnico de Empleo  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)

**Rodríguez Rodríguez, Nuria**

Agente Social  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Rodríguez Socorro, María del Pino**

Secretaria Técnica de Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

Profesora Asociada de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Romaní Fernández, Adolfo**

Director de Operaciones  
Fundación Universitaria de Las Palmas (FULP)

**Romano Moreno, Daida**

Vocal  
Asociación para Personas con Discapacidad Física y Psíquica (ASPADE)

**Romero Quintero, Leonardo**

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

**Rubio Herrera, Víctor**

Director de Formación y Empleo  
Federación Provincial de la PYME del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

**Sánchez Artilles, Aurelia**

Gerente  
Asociación de Empresarios de la Zona Industrial de Arinaga (AENAGA)

**Sánchez López, M<sup>a</sup> Teresa**

Trabajadora Social  
Ayuntamiento de Teror

**Sánchez Ramírez, José Rafael**

Gerente  
Mancomunidad del Sureste de Gran Canaria

**Sánchez Romero, Miqueas**

Presidente  
Asociación Empresarial para el Desarrollo Rural, Turístico, Cultural y Económico de Artenara (EDARTE)

**Santana Amador, Jenifer del Carmen**

Coordinadora  
Academia de Formación Canaria de Empleo (FORCAEM)

**Santana Bolaños, Guendalina**

Responsable de Aula Abierta y Formación Profesional para el Empleo  
Centro de Educación para Adultos-Radio ECCA

**Santana Caballero, Agustín**

Concejal de Empleo, Participación Ciudadana, Barrios y Dinamización Social  
Ayuntamiento de la Villa de Agüimes

**Santana Galván, Daniel J.**

Técnico de Promoción del Desarrollo y de la Actividad Económica (PRODAE)  
Ayuntamiento de Santa Mateo

**Santana Santana, Iluminada**

Concejala de Igualdad  
Ayuntamiento de Vega de San Mateo

**Sanz Fernández, Andrés**

Colaborador-miembro  
Asociación Socialista Insular de Gran Canaria – Sectorial Medio Ambiente

**Sarmiento García, Juan Manuel**

Presidente  
Entidad Urbanística de Conservación Ajimar

**Silvela Alemán, Judit**

Autónoma  
Colaboradora de La Casa del Queso (Santa María de Guía)

**Sosa Cabrera, Karen Aymedeyacoan**

Administrativa  
Academia de Formación Canaria de Empleo (FORCAEM)

**Sosa León, Francisca R.**

Directora  
IES Faro de Maspalomas (San Bartolomé de Tirajana)

**Sosa Marrero, Antonio**

Gerente  
Asesoría Laboral y Fiscal Antonio Sosa Marrero

**Sosa Medina, José Manuel**

Jefe de la Agencia Comarcal de Extensión Agraria de Gáldar  
Cabildo de Gran Canaria

**Suárez Bautista, Juan José**

Director  
IES Santa Lucía (Santa Lucía de Tirajana)

**Suárez Jiménez, Nisamar**

Trabajadora Social y Preparadora Laboral  
Asociación Síndrome de Down de Las Palmas

**Suárez Pérez, Teresa**

Trabajadora Social  
Ayuntamiento de Tejeda

**Tabraue Brito, Juan Carlos**

Secretario General  
UGT-Gran Canaria

**Tacoronte Mederos, M<sup>a</sup> Josefa**

Agente de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Gáldar

**Vega Hernández, María José**

Técnico de Empleo  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)

**Vega Reyes, Juan Cosme**

Coordinador Técnico  
Asociación ADEPSI

**Vega Rodríguez, Francisco**

Técnico de Empleo y Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Telde

**Vicente Sarmiento, Bárbara**

Técnico Responsable de Empleo  
Fundación Universitaria de Las Palmas (FULP)

**Viera Ruíz, Gustavo**

Concejal de Desarrollo Económico y Promoción de Empleo, Bienestar Social y Agricultura  
Ganadería y Pesca  
Ayuntamiento de Arucas

**Villalba Ruiz, Montserrat**

Directora  
Red de Centros Montserrat Villalba Ruiz