



**INFORME DE EVALUACIÓN
FINAL**

2016 - 2019

INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO DE CASTELLÓ DE LA PLANA

2016 - 2019



Ajuntament de
Castelló
Ocupació



Castelló
CREA

CXE |

CONSORCIO
PACTO LOCAL POR EL
EMPLEO DE **CASTELLÓN**
DE LA PLANA

INDICE

1- INTRODUCCIÓN	6
2- OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	8
3- METODOLOGIA	10
4- PROCESOS DE EVALUACIÓN Y RESULTADOS	12
4.1. Diseño de la evaluación	12
4.2. Recogida de información	13
4.3 Revisión y tratamiento de la información	16
5- EVALUACIÓN INTERMEDIA	25
6- RESVISIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	26
6.1. Necesidades de ajustes	26
6.2 Resultados de las acciones realizadas	27
7- CONCLUSIONES	33
7.1 Conclusiones generales	33
7.2 Conclusiones técnicas	34
7.3 Puntos fuertes derivados de la jornada participativa	35
8- PROPUESTAS DE MEJORA	38
8.1. Mejoras en la estructura del Plan	38
8.2 Mejoras en la gestión del Plan	42
8.3 Mejoras en la estructura de la ficha y sus contenidos	42

8.4 Mejoras derivadas de la jornada participativa	46
9- RECURSOS HUMANOS	48
10- PRESUPUESTO	60
11- ANEXOS	61

1. INTRODUCCIÓN

El **Plan Estratégico de Empleo de Castelló de la Plana** se redactó por iniciativa del Ayuntamiento de la ciudad para establecer las líneas de actuación a desarrollar en este ámbito por el Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana durante el cuatrienio 2016 – 2019.

Para la definición del Plan Estratégico se recurrió al proceso de “benchmarking” con la selección y estudio de varias iniciativas de empleo a través desarrolladas en otras ciudades de España, posterior filtrado y validación de resultados a través de procesos participativos del resto de integrantes del Pacto. El resultado de este proceso permitió obtener **7 líneas de actuación y un total de 56 acciones** o sub-líneas, validadas a través del consenso entre las entidades participantes.

Las acciones obtenidas como resultado de este proceso se implementan desde el año **2016 hasta finales de 2019**, durante todo el periodo de vigencia del Plan, a fin de poder cumplir los objetivos previstos, de acuerdo con el cronograma establecido y con la asignación de los recursos necesarios.

La distribución de los recursos humanos y económicos para el mismo es una intrincada relación de recursos humanos, económicos espaciales y recursos materiales. La participación de los principales sindicatos de la ciudad y de otros grupos de interés también representativos ha sido fundamental para conseguir el impulso del Plan. La asignación de estos recursos en presupuesto y personal se ha hecho mediante personal del ADL que ya venía trabajando por y para la mejora del Empleo en la ciudad como mediante contratos expresos para el desarrollo del Plan desde el mismo Ayuntamiento o desde el Consorcio Pacto Local por el Empleo de Castelló.

En el conjunto de acciones desarrolladas y en la gestión del Plan **participan personas** adscritas al propio Ayuntamiento o a través del Consorcio del Pacto local por el empleo de Castelló, que cuenta con presencia de los principales sindicatos de la ciudad, y también desde otros grupos de interés, todos ellos representativos de los agentes económicos y sociales de la ciudad.

Se procedió a realizar **un proceso de evaluación intermedia** a medio recorrido de la vigencia del Plan Estratégico, es decir en junio de 2018. Se trataba de una evaluación que permitía comprobar el grado de implementación del Plan y las posibles desviaciones respecto a su diseño inicial, con vistas a introducir cambios que permitieran realizar mejoras, tanto en su gestión como en la obtención de resultados finales.

En las páginas siguientes se describen las diferentes **fases de la evaluación** siguiendo una metodología diseñada “ad hoc” que se adapta a las necesidades del Plan y de su equipo, permitiendo obtener una visión de conjunto que trasciende la visión fragmentada de las diferentes acciones desarrolladas. Igualmente, se realiza un análisis de los recursos humanos, económicos y materiales que han hecho posible la puesta en marcha y consolidación de las diferentes acciones. El **resultado de la evaluación** recoge un conjunto de conclusiones y propuestas dirigidas a mejorar la redacción del siguiente Plan de Empleo en el que además de los agentes sociales, LABORA ha manifestado interés particular a través de su interlocutor, la Universitat Jaume I. También la Comunitat Valenciana está redactando el futuro Plan estratégico que está en ciernes y, para el que la misma institución creó el programa AVALEM TERRITORI al objeto de tal fin, con el que el Consistorio colabora desde 2017.

Finalmente, destacar dos aspectos clave para el proceso de evaluación final. En primer lugar, han jugado un papel importante los esfuerzos por la **sistematización de la información** sobre las diferentes acciones desarrolladas (sublíneas de actuación), ya que con anterioridad estaban dispersas y siguiendo criterios heterogéneos. En segundo lugar, el empeño de los responsables técnicos y políticos por lograr una **coordinación entre las diferentes áreas, con personal heterogéneo y especializado creando un equipo de trabajo que hoy en día funciona al unísono.**

Para el proceso de evaluación final, se ha contado con la elaboración de diferentes **balances anuales de actuación** tanto del Consorcio Pacto Local por el Empleo como de aquellos en los que se contempla toda el Área de Empleo. En todo momento, se ha procedido de forma transparente y participativa y es por ello, que esta evaluación final supone un proceso más que sirve para gestar el siguiente Plan de actuación local.

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación tiene por finalidad **comprobar la ejecución de los niveles de empleo** y las actuaciones y recursos destinados al empleo en la ciudad como consecuencia de la implementación del Plan Estratégico de Empleo, para lo cual se han recabado datos correspondientes a cuatro **momentos temporales claves** en esta evolución. Al no contar con un Plan de referencia, siendo el presente Plan el primero de ellos, se toma el año 2011 como punto de referencia a partir del cual empezar a medir los indicadores. A continuación se presenta un cuadro los momentos temporales clave:

MOMENTOS TEMPORALES DE LA EVALUACIÓN	2011	✓ Año en que se crea el Consorcio del Pacto local por el empleo de Castelló de la Plana.
	2016	✓ Año en que se inicia el Plan Estratégico de Empleo de Castelló de la Plana.
	2018 (junio)	✓ Momento en el que el Plan Estratégico de Empleo supera la mitad de su vigencia prevista, por lo que se trata de una evaluación intermedia.
	2019 (diciembre)	✓ Momento en el que el Plan Estratégico de Empleo finaliza su vigencia

Se pretende realizar una “**evaluación operativa**”¹ que haga posible comprobar el grado de implementación de las actuaciones previstas en un principio en el Plan Estratégico, que por una parte sirva de línea de partida, para las posteriores evaluaciones, así como identificar desviaciones y posibles correcciones que permitan optimizar la redacción del segundo Plan Estratégico de Empleo tratando de adaptarse a las necesidades cambiantes de la realidad glocal; sujetas al mismo tiempo a un contexto global mayor

¹ “La evaluación operativa se define como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado a mejorar la eficiencia a través del análisis del grado de ejecución de sus indicadores, de las desviaciones de dichos indicadores y de las modificaciones a realizar, con la finalidad de alcanzar los objetivos planificados. Se trata de un proceso relacionado con el seguimiento de la ejecución”. Definición extraída de: “*Dirección General de Fondos Europeos. Evaluaciones operativas*”

como es la cuarta revolución industrial (del conocimiento) y la llegada de la segunda oleada de recesión económica, la tercera fase de la crisis iniciada el año 2008.

La presente evaluación del primer Plan Estratégico de Empleo pretende realizar un control y seguimiento de dicho Plan. Lo que no se mide no se mejora, es una máxima para todo plan estratégico y en un ambiente tan cambiante. Todo objetivo debería estar medido con una serie de indicadores claves para los que debemos tener **cuotas**, alertas, semáforos y herramientas de actuación; que se podrían incluir en el siguiente Plan de actuación.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	✓ Comprobar la evolución temporal de las actuaciones y recursos destinados al empleo en la ciudad
	✓ Comprobar el grado de implementación de las actuaciones previstas
	✓ Identificar posibles propuestas de mejora de cara a la redacción del próximo Plan Estratégico de Empleo

La **utilidad de la evaluación**, no obstante, debe ir más allá de sus objetivos explícitos, esperándose que sea de ayuda en **aspectos diversos** relacionados con la gestión del Plan Estratégico y las competencias de las personas que en él participan, entre los que se encuentran los siguientes:

- ✓ Incrementar la transparencia
- ✓ Orientar la planificación y apoyar la toma de decisiones.
- ✓ Mejorar la gestión y favorecer la coordinación.
- ✓ Facilitar la transferencia de buenas prácticas.
- ✓ Sentar las bases del siguiente Plan estratégico.

3. METODOLOGÍA

El Plan Estratégico sólo contempla como línea base inicial² la evaluación intermedia de año 2018 del presente Plan con lo cual, no existen referentes más allá de ésta, se trata de una acción novedosa en nuestro territorio. No existía con anterioridad un Plan estratégico en materia de empleo local, siendo esta la primera dificultad a la hora de realizar una evaluación sobre la eficiencia de las líneas de actuación y el impacto en la sociedad.

Los **objetivos fueron definidos a nivel de línea de actuación** por las personas responsables del Plan (objetivos estratégicos) y **a nivel de sub-línea de actuación** por las personas responsables de cada acción (objetivos operativos) a menudo, condicionados por líneas de subvención utilizadas, sobretodo en la **línea 6** (empleo).

Sobre esta base, como ya se ha comentado, teniendo en cuenta los objetivos de la evaluación (evolución, grado de implementación, correcciones y bases para evaluación final), se ha desarrollado una **metodología de evaluación “ad hoc”, de carácter operativo.**

Fases del proceso de evaluación

1. Diseño de la evaluación:

- ✓ Propuesta del formato para la recogida de datos.
- ✓ Establecimiento de las fases a seguir para el desarrollo de la evaluación.

2. Recogida de información:

- ✓ Recopilación de datos según modelo estandarizado de ficha a partir de la información facilitada por las personas responsables de cada sub-línea.

3. Revisión y tratamiento de la información:

- ✓ Verificación de niveles de cumplimiento y primer análisis de datos y niveles de implementación a partir de la información facilitada.

² La Línea de Base, describe la situación de la información y el contexto objeto de análisis en el proceso de evaluación inicial para que esta información pueda ser objeto de comparación en un proceso de evaluación posterior y así poder valorar los progresos realizados.

4. Evaluación Intermedia en junio de 2018:

- ✓ Presentación de resultados de la revisión de Línea de Base.
- ✓ Proceso de validación participativa con recogida de propuestas de mejora mediante jornada participativa.

5. Segunda revisión y tratamiento de la información.

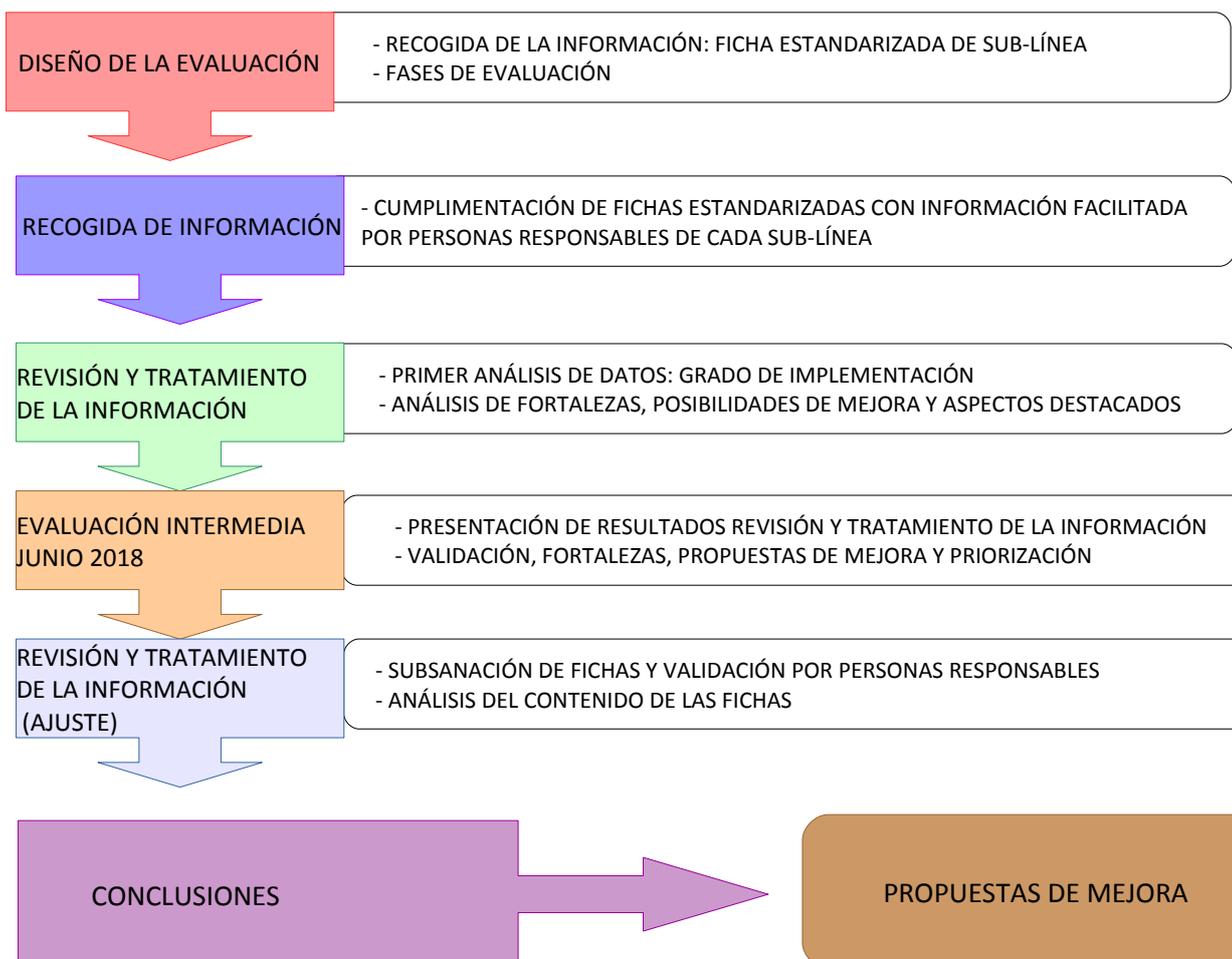
- ✓ Propuesta de correcciones a partir de los resultados obtenidos en fases anteriores.
- ✓ Realización de ajustes en fichas de sub-línea y validación por parte de las personas responsables.

6. Conclusiones.

- ✓ Obtención de conclusiones derivadas de fases anteriores.

7. Propuestas de mejora.

- ✓ Propuesta de correcciones en el desarrollo del Plan Estratégico.



4. PROCESO DE EVALUACIÓN Y RESULTADOS

La principal finalidad de la evaluación operativa, consiste en proporcionar a las personas responsables del Plan Estratégico información precisa sobre el grado de cumplimiento a través de los indicadores propuestos, hacer un diagnóstico de qué acciones han sido beneficiosas en aras a la mejora del empleo y la empleabilidad locales y servir de base para la elaboración del II Plan Estratégico de Empleo.

4.1. Diseño de la evaluación

- ✓ Propuesta del formato para la recogida de datos.
- ✓ Establecimiento de las fases a seguir para el desarrollo de la evaluación.

La principal finalidad del proceso de evaluación a realizar, consiste en proporcionar a las personas responsables del Plan Estratégico información precisa sobre el grado de implementación, detectar posibles desviaciones respecto a los objetivos y, en su caso, establecer las correcciones necesarias.

Se trata por lo tanto de un **proceso de evaluación operativa** dirigida tanto a mejorar la eficiencia del Plan Estratégico a través del análisis del grado de cumplimiento de los indicadores, como de sus instrumentos de gestión. Para ello, el **equipo evaluador externo consensuó con las personas responsables** del Plan la forma más adecuada para obtener información exhaustiva y fidedigna, así como para su posterior tratamiento a través de diversas fases con procesos participativos con las personas implicadas en el Plan Estratégico y otros grupos de interés. Las fases consensuadas se enumeran en el apartado 3 “Metodología” y su resultado se describe en los siguientes apartados.

4.2 Recogida de información

Recopilación de datos según modelo estandarizado de ficha a partir de la información facilitada por las personas del equipo de trabajo de cada sub-línea.

El Plan Estratégico de Empleo de Castelló de la Plana se estructura en 7 líneas de actuación y 56 sub-líneas, cuyo desarrollo e implementación se ha realizado por personal técnico adscrito a diferentes áreas del Ayuntamiento de Castelló y del Consorcio del Pacto Local por el Empleo.

El esfuerzo de sistematización de la información hecho para la evaluación intermedia a través de las fichas estándar de evaluación ha servido de base para la recogida de esta evaluación final y de referencia para la elaboración de otros planes estratégicos y contribuyó documentalmente en parte para la presentación de Castelló de la Plana como ciudad de la innovación.

El personal del observatorio ha sido el encargado de recabar la información para el desarrollo del presente estudio final, estableciendo las conexiones con las diferentes áreas y estableciendo uniformidad tanto en los parámetros a medir como en la recepción de los datos para poder efectuar la presente autoevaluación en aras a la proyección del siguiente Plan de actuación.

Durante el proceso de recopilación de información se detectó en la evaluación intermedia la necesidad de unir fichas y la de escindir determinadas acciones de las sublíneas de actuación, sin embargo, como continuación a la evaluación intermedia se ha respetado la estructura organizativa de la información. En las conclusiones, se propondrá otra estructura que sirva para el desarrollo del siguiente Plan estratégico.

ASPECTOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Nombre	Evaluación Final del Plan Estratégico de Empleo de Castelló de la Plana 2016 - 2019
Responsable de la evaluación	- Jefa de la Sección de Información y Atención a la ciudadanía y Participación Ciudadana - Jefa de Negociado CastellóCREA Agencia De Desarrollo Local Gerente Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana.
Ámbito territorial	Castelló de la Plana
Periodo evaluado	Enero 2016 – diciembre 2019
Tipo de evaluación	Interna Final Consensuada
Enfoque de la evaluación	Evolución de acciones por el empleo en el territorio Grado de implementación del Plan Estratégico Identificación de necesidad de correcciones
Participantes en la evaluación	Personal técnico del Ayuntamiento de Castelló y del Consorcio del Pacto Local por el Empleo. Personal de áreas relacionadas del Ayuntamiento de Castelló Equipo evaluador interno
Entidades y personas destinatarias de los resultados	Responsables políticos y personal técnico del Ayuntamiento Integrantes del Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana Agentes sociales de Castelló de la Plana Ciudadanía
Metodología	Metodología “ad hoc” interna en fases consecutivas: Diseño de la evaluación Recogida de información Revisión y tratamiento de la información Resultados del proceso: ajustes e indicadores Conclusiones Propuestas de mejora
Fuentes de datos	Fichas de sub-línea que aportan fuentes de verificación
Fecha de realización	Diciembre 2019- Enero 2020.

A continuación, se muestra la estructura de la ficha que se ha empleado ya se empleó en la evaluación intermedia.

CODIGO FICHA	PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2016-2019
ÁREA	
Línea de actuación	
Objetivos de la Línea	
Sub-línea	
Objetivos de la Sub-línea	
Responsable -- Rec. Humanos	
Descripción de la sub-línea	
Tipología de la actividad	
Destinatarios/as nº M: nº H:	
Requisitos de Acceso	
Temporalización	
Presupuesto Fuente / €	
Registro Indicadores -- Resultados -- Fuentes de verificación	
Colaboraciones Otras áreas municipales -- Otras entidades	
Evaluación DAFO	
Observaciones	

4.3. Revisión y tratamiento de la información:

Recopilación de datos según modelo estandarizado de ficha a partir de la información facilitada por personas responsables de cada sub-línea.

Durante el proceso de evaluación intermedia se detectaron algunas lagunas de información que sin embargo no imposibilitaron llegar a conclusiones sobre la evaluación intermedia del Plan. En esta evaluación final, se añaden y perfeccionan campos subsanándose por tanto, algunos déficits respecto de la falta de indicadores de referencia o la inclusión de los DAFOS de cada una de las subfichas.

Por tanto, se llega a una información más depurada que en la evaluación intermedia y a niveles de verificación de cumplimiento más acertados. El procedimiento ha sido utilizar los registros de la evaluación intermedia y completarlos. Finalmente establecer propuestas de mejora.

Procesos que comporta:

- ✓ Verificación de niveles de cumplimiento y análisis de datos y niveles de implementación a partir de la información facilitada.
- ✓ Propuesta de correcciones a partir de los resultados obtenidos en la evaluación intermedia.
- ✓ Realización de ajustes en fichas de sub-línea y validación por parte de las personas responsables.
- ✓ línea.
- ✓ Obtención de conclusiones derivadas de fases anteriores.
- ✓ Propuesta de correcciones para la definición del II Plan Estratégico.

Valoración del grado de implementación

El análisis de la información contenida en cada ficha ha permitido junto con las fuentes de verificación llegar a conclusiones sobre la valoración del grado de implementación y

valorar la adecuación a los objetivos pretendidos. En la siguiente tabla se muestra el estado de desarrollo en el que se ha concluido el Plan Estratégico.

		Evaluación intermedia	Evaluación final
RESULTADOS DEL ANÁLISIS	✓ Nº sub-líneas que integran el plan	56	56
	✓ Nº sub-líneas completamente implementadas	48	50
	✓ Nº sub-líneas parcialmente implementadas	02	02
	✓ Nº sub-líneas no implementadas	06	04
	✓ Grado medio de implementación (%)	87,6	91,01 ³

De las 56 sublíneas que contempla el Plan, en la evaluación intermedia se observaron 48 sublíneas en las que se había estado trabajando.. En el presente informe se constata mediante los datos recogidos que han sido 50 las sublíneas que se han abordado, dos sublíneas más que se han implementado a nivel parcial (L.2.05 – moneda local y L.6.09 – Salario social) y que hay 4 líneas que no se han desarrollado en el plan (3.6 – Modernización e innovación del sector servicios, 5.13 cheque empleo/ cheque trabajo, 6.10 becas de conciliación y la 7.4 – Plan de comunicación) si bien en este último caso, no se ha elaborado un plan estratégico de comunicación del servicio de empleo del consistorio, sí se han ido comunicando aspectos relevantes de área tanto a la ciudadanía a través de paneles de información y a través de la web y a los medios de comunicación a través de los servicios de prensa de la entidad.

La no implementación de algunas líneas se debe a que durante el ejercicio del Plan, se ha considerado más relevante dar continuidad a líneas de acción que estaban impleméntandose con resultados muy satisfactorios en los índices de empleabilidad de

³ Se asigna a las líneas parcialmente implementadas un valor de 0,5

la población y se han desechado otras bien por la evolución del mercado laboral y su tendencia bien por la complejidad en materia de coordinación para el desarrollo de la línea de acción.

Un resultado del 91,7% de implementación del primer Plan Estratégico local significa un alto grado de seguimiento del mismo.

PORCENTAJE DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN		
LÍNEA 1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL	100,0	100,0
LÍNEA 2. EMPRENDIMIENTO	94,44	94,44
LÍNEA 3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	83,33	83,33
LÍNEA 4. FORMACIÓN	90,09	100,0
LÍNEA 5. EMPLEO	84,60	92,31
LÍNEA 6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	85,0	85,0
LÍNEA 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	75,0	75,0

El cambio más significativo se ha producido en las líneas 4 y 5 del Plan, en concreto en la 4.1 Espacios de debate y 5.7 empleo verde que han sido desarrolladas en la última mitad del Plan Estratégico.

En el proceso, se han identificado varios momentos temporales que son significativos en cuanto a que suponen puntos de inflexión de las políticas activas de empleo llevadas a cabo desde el Ayuntamiento o bien desde el Consejo Pacto Local por el Empleo con el impulso recibido en los últimos años.

MOMENTOS TEMPORALES EVALUACIÓN	✓ Año de constitución del Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana	2011
	✓ Año de inicio del Plan estratégico	2016
	✓ Año de la evaluación intermedia del Plan estratégico	2018
	✓ Año de finalización del I Plan estratégico de empleo de la ciudad de Castelló.	2019

Con respecto a la evolución temporal de cada una de las líneas, a continuación se muestra un cuadro que muestra explícitamente cuáles han sido las líneas implementadas

ACCIONES DESARROLLADAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO				
AÑO	2011	2016	2018	FINAL (2016-2019)
LÍNEA 1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL	0	2	3	3
LÍNEA 2. EMPRENDIMIENTO	2	4	8,5	8,5
LÍNEA 3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	1	2	5	5
LÍNEA 4. FORMACIÓN	4	3	9	11
LÍNEA 5. EMPLEO	4	9	10	12
LÍNEA 6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	3	5,5	5,5	8,5
LÍNEA 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	0	0	3	3
TOTAL PLAN ESTRATÉGICO	14	25,5	44	51

Los resultados son relevantes para este aspecto; en 2016 ya que al inicio del Plan Estratégico empezaron a desarrollarse 25,5 sublíneas de actuación y en la actualidad, se han implementado el doble de las mismas al cierre del Plan. Por tanto, es un balance de actuaciones excepcional ya que algunas de las líneas de actuación eran inexistentes o testimoniales en 2011 y 2016 pasando a estar bien representadas al final del plan, como es el caso del **observatorio económico y social** (línea 1), de las acciones a favor del **emprendimiento** (línea 2) y de las acciones de conocimiento e innovación (línea 3); igualmente, puede señalarse la implementación de actuaciones de **seguimiento y evaluación** que permitirán obtener por vez primera una visión unificada de los esfuerzos dirigidos al fomento del empleo en la ciudad.

No se han desarrollado las líneas L. 2. 5. B) moneda local, L.3.6. Modernización e innovación del sector servicios, L5.13. Cheque empleo/cheque trabajo, L.6.9.A) Salario social, L6.10. Becas de conciliación y L.7.4. Plan de comunicación.

El detalle por línea de actuación es el siguiente:

L.1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y SOCIAL

AÑO IMPLEMENTACIÓN SUB-LÍNEA	2011	2016	2018	2019	FINAL 2016-2019
1.1 Análisis de tejido empresarial y mercado laboral	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
1.2 Foros	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
1.3 Estudios específicos	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Porcentaje ejecución en período del Plan 100 % ⁴					

⁴ Se considera ejecutada la sublínea siempre que se haya desarrollado al menos en un año dentro del periodo de evaluación del Plan (2016 – junio 2019)

L.2. EMPRENDIMIENTO

AÑO IMPLEMENTACIÓN SUB-LÍNEA	2011	2016	2018	2019	FINAL 2016-2019
2.1 Formación en autoempleo y emprendimiento, cultura emprendedora	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
2.2 Orientación y sensibilización para el autoempleo.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
2.3 Información, asesoramiento y acompañamiento a la creación de empresas.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
2.4 Gestión de subvenciones, ayudas e incentivos.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
2.5 Estudio de propuestas sobre microfinanciación para emprendimiento y moneda local.	NO	NO	P	P	P
2.6 Fomento de microcréditos.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
2.7 Aceleración de empresas innovadoras. Innovadoras.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
2.8 Infraestructuras y servicios.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
2.9 Foros y eventos: desarrollo de jornadas y premios a iniciativas emprendedoras.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Porcentaje ejecución 94,44 %					

L.3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

AÑO IMPLEMENTACIÓN SUB-LÍNEA	2011	2016	2018	2019	FINAL 2016-2019
3.1 Participación en redes nacionales y transnacionales.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
3.2 Proyectos europeos.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
3.3 Foro de innovación (Mesa de innovación – Feria Innovación)	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
3.4 Apoyo a proyectos de I+d+i.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
3.5 Formación y reciclaje sectorial: píldoras de formación.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
3.6 Modernización e innovación del sector servicios.	NO	NO	NO	NO	NO
Porcentaje ejecución en período del Plan 83,33%					

L.4. FORMACIÓN

AÑO IMPLEMENTACIÓN SUB-LÍNEA	2011	2016	2018	2019	FINAL 2016-2019
4.1 Espacios de debate.	NO	NO	NO	SÍ	SÍ
4.2 Orientación, acompañamiento e intermediación laboral.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
4.3 Itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
4.4 Escuela de Segunda Oportunidad.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
4.5 Agencia de colocación (Intermediación)	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
4.6 Formación a la carta.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
4.7 Formación en sectores tradicionales con incorporación de TIC.	NO	NO	SÍ	NO	SÍ
4.8 Formación en nuevos sectores de actividad: renovables, efec. energética, agroecología...	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
4.9 Formación para el empleo.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
4.10 Formación transversal: lenguas extranjeras y TIC.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
4.11 Enseñanzas para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Porcentaje ejecución 100 %					

L.5. EMPLEO

AÑO IMPLEMENTACIÓN SUB-LÍNEA	2011	2016	2018	2019	FINAL 2016-2019
5.1 Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.2 Pasaporte para el empleo.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
5.3 Lanzadera de empleo.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.4 Plan Local de Formación con itinerarios de inserción.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.5 Plan municipal de contratación de personas desempleadas.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.6 Plan de empleo juvenil.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.7 Empleo verde.	NO	NO	NO	SÍ	SÍ
5.8 Programas de empleo: Planes Empleo, Escuelas Taller, Talleres Empleo y Casas Oficios.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.9 Contratación por el Ayto. de desempleados para obras y servicios de interés general.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.10 Apoyo a iniciativas empresariales o de autoempleo surgidas de programas municipales.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
5.11 Reinserción laboral mediante mejora de la empleabilidad y act. de carácter económico.	NO	SI	NO	NO	SÍ
5.12 Becas de formación.	NO	SI	NO	NO	SÍ
5.13 Cheque empleo / cheque trabajo.	NO	NO	NO	NO	NO
Porcentaje ejecución en período del Plan 92,31 %					

L.6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

AÑO IMPLEMENTACIÓN SUB-LÍNEA	2011	2016	2018	2019	FINAL 2016- 2019
6.1 Compromiso con la Responsabilidad Social RST.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
6.2 Desarrollo de actuaciones como Territorio Socialmente Responsable.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
6.3 Transparencia.	NO	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
6.4 Red RETOS.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
6.5 Fomento y promoción de la economía social: cooperativas, empresas de inserción.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
6.6 Igualdad de oportunidades.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
6.7 Cláusulas sociales en contratación pública.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
6.8 Políticas de compra pública responsable e innovadora.	NO	SÍ	NO	SÍ	SÍ
6.9 Salario Social y los proyectos por la inclusión.	NO	P	P	P	P
6.10 Becas conciliación.	NO	NO	NO	NO	NO
Porcentaje ejecución en período del Plan en el 85,00 % ⁵					

L.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

AÑO IMPLEMENTACIÓN SUB-LÍNEA	2011	2015	2018	2019	FINAL 2016- 2019
7.1. Establecimiento de objetivos y metas.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
7.2 Diseño y seguimiento de indicadores.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
7.3 Evaluación periódica y corrección.	NO	NO	SÍ	SÍ	SÍ
7.4 Plan de comunicación.	NO	NO	No	No	No
Porcentaje ejecución 75,00 %					

⁵ Se consideran sublíneas desarrolladas en el periodo evaluado (2016 – diciembre2019)

5 EVALUACIÓN INTERMEDIA

Como ya se ha presentado en junio de 2018 se realizó el primer esfuerzo para la evaluación del Plan Estratégico de Empleo, para evitar la reiteración, se procede a continuación a contrastar los datos más relevantes de las dos evaluaciones.

Para la evaluación intermedia, se llevó a cabo una jornada participativa, de acuerdo con la propia idiosincrasia del Plan Estratégico. El 11 de diciembre de 2018 se desarrolló una jornada en la que participaron un total de 17 personas representantes de entidades que trabajan en ámbitos relacionados con el Plan Estratégico de Empleo de Castelló de la Plana, responsables políticos, miembros del Consorcio y personal técnico.

En esta jornada, a fin de facilitar la información necesaria y centrar el debate, se aportó información sobre el desarrollo de las distintas líneas y sublíneas realizadas del Plan estratégico de empleo de Castelló de la Plana estableciendo una **Línea de Base**.

Para la definición de esta línea de Línea de Base el equipo evaluador, con la colaboración de las personas responsables del Plan Estratégico, seleccionó dos momentos importantes para la situación del empleo en la ciudad de Castelló de la Plana antes de la puesta en marcha del plan estratégico de empleo: el año de constitución del Consorcio Pacto Local por el empleo de Castelló de la Plana, 2011, y el año previo a la puesta en marcha del plan, 2015. Así, en la jornada participativa, se aportaron datos de las sublíneas correspondientes a tres momentos temporales: 2011, 2015 y a fecha de finalización de la evaluación intermedia del Plan, junio 2018.

Los aspectos analizados en la jornada fueron los siguientes⁶:

Estructura del Plan Estratégico (líneas y sub-líneas)

Grado de implementación

Análisis de fortalezas, propuestas de mejora y primeras conclusiones

⁶Ver Anexo I. Presentación. Jornada participativa de validación evaluación intermedia.

6. REVISIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Partiendo de los resultados obtenidos en el primer tratamiento de la información, se propusieron algunas modificaciones para mejorar la ficha estandarizada de recogida de datos de las sub-líneas.

Las fichas mejoradas se remitieron a las personas directamente responsables del desarrollo de cada sub-línea para que verificasen la información, subsanasen las carencias detectadas y validasen la información contenida en la ficha.

6.1. Necesidades de ajustes

Tras su validación en la evaluación intermedia por las personas directamente responsables de cada sub-línea, se revisó el contenido de las fichas detectándose algunas posibilidades de ajuste que se listan a continuación.

FICHA	NECESIDAD DE AJUSTE
L2-04 Gestión de subvenciones, ayudas e incentivos.	<p>incluye acciones que aparecen en otras sub-líneas: Ayudas de apoyo a la economía social enmarcadas en L6-05.</p> <p>Subvenciones a Proyectos de Innovación Social aparece en L3-04.</p> <p>Aspecto a considerar si se realiza evaluación de impacto para no duplicar logros.</p> <p>No se especifican requisitos de acceso ni personas destinatarias, si bien pueden consultarse en “fuentes de verificación”.</p>
L2-05 Estudio de propuestas sobre microfinanciación para emprendimiento y moneda local	Los indicadores de L2-06 están incluidos en L2-05. Debería verificarse la diferenciación de ambas sub-líneas
L2-06 Fomento de microcréditos	
L4-05 Agencia de colocación	No se segrega por sexo el indicador Nº de contrataciones
L4-06 Formación a la carta (Cursos Castelló Crea)	Duplica L3-05 “Píldoras de formación”
L4-08 Formación en nuevos sectores de actividad: energías renovables, eficiencia energética, agroecología, etc. (Talleres de empleo)	<p>Los datos no están segregados por sexo</p> <p>No se incluye datos del TE instalador EST de 2011</p>
L4-09 Formación para el empleo	Los datos no están segregados por sexo
L4-11 Enseñanzas para adultos para la obtención	No se incluyen indicadores dado que no se han

del Título de la E.S.O.	recogido datos hasta el momento.
L5-01 Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.	No incorpora indicadores
L5-02 Pasaporte para el empleo	No incorpora indicadores
L5-12 Becas de formación (Jardinería y limpieza)	Los indicadores no se desglosan por año
L6-01 Compromiso con la Responsabilidad Social RST.	Objetivos de línea no incluyen sostenibilidad. Hay dos versiones diferentes de objetivos de línea
L6-02 Desarrollo de actuaciones como Territorio Socialmente Responsable.	
L6-07 Cláusulas sociales en contratación pública.	No incorpora indicadores

El análisis del contenido de las fichas permite identificar algunos aspectos comunes en su utilización por parte de las personas encargadas de cumplimentarlas.

- ✓ El campo “Presupuesto” ha sido ignorado en la casi totalidad de las fichas.
- ✓ El campo “Área” tiene idéntico contenido en todas las fichas.
- ✓ El campo “Evaluación DAFO” ha sido utilizado en escasas ocasiones en la evaluación intermedia, mientras que en la final sí ha sido implementado en la mayoría de los casos
- ✓ Hay cierta confusión en tipología / temporalización, de tal manera que estos campos se podrían fusionar en vistas al futuro.

6.2. Resultado de las acciones realizadas

A continuación se presentan los resultados cuantitativos obtenidos en base a los indicadores recopilados en las fichas que aportan información sobre los siguientes aspectos:

- ✓ Infraestructuras
- ✓ Estudios / encuestas / entrevistas
- ✓ Acciones formativas empleo – nº beneficiarios/as
- ✓ Acciones formativas emprendimiento – nº beneficiarios/as

- ✓ Empresas apoyadas por acompañamiento / financiación
- ✓ Foros y eventos organizados – nº personas asistentes
- ✓ Personas contratadas
- ✓ Líneas de subvención abiertas
- ✓ Productos
- ✓ Buenas prácticas...

Una dificultad detectada al realizar este trabajo ha sido la imposibilidad de hacer un recuento sistematizado de los resultados debido a que no se utiliza una nomenclatura homogénea en las sub-líneas para actividades que presentan resultados comunes.

LÍNEA / ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS evaluación intermedia	RESULTADOS evaluación final
1.1 Análisis de tejido empresarial y mercado laboral	Nº de estudios diagnósticos	2	3
	Nº de entrevistas profundidad	28	47
	Nº encuestas diseñadas	7	7
	Nº respuestas a las encuestas	268	286
1.2 Foros	Nº foros realizados	6	6
	Nº mesas sectoriales realizadas	7	7
	Nº mesas temáticas realizadas	9	9
1.3 Estudios específicos	Nº observatorios diseñados	1	1
	Nº encuestas diseñadas	4	4
	Nº de respuestas a las encuestas	522	522
	Nº jornadas participativas	2	2
	N.º de informes y publicaciones	0	3
2.1 Formación en autoempleo y emprendimiento, cultura emprendedora	Nº alumnas autoempleo	10	105
	Nº de alumnos autoempleo	5	50
2.2 Orientación y sensibilización para el autoempleo.	Nº acciones orient / sensib realizadas	6	14
	n.º total de horas	-	38
	nº asistentes (M)	56	175
	nº asistentes (H)	45	186
2.3 Información, asesoramiento y acompañamiento a la creación de empresas.	Nº Tutorías creación empresas	857	3.930
	Nº de itinerarios completos creac empre (M)	262	589

LÍNEA / ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS evaluación intermedia	RESULTADOS evaluación final
	Nº de itinerarios completos creac empre (H)	194	600
2.4 Gestión de subvenciones, ayudas e incentivos.	Nº líneas de subvención abiertas	6	6
	Nº de empresas beneficiarias	56	151
	Nº de informes de viabilidad favorables SERVEF - EAUTOE 2018	16	124
2.5 Estudio de propuestas sobre microfinanciación para emprendimiento y moneda local y 2.6 Fomento de microcréditos.	Nº de convenios con entidades bancarias	1	2
	Nº informes de viabilidad emitidos	27	57
	N.º informes de viabilidad formalizados	17	32
	N.º empresas creadas	12	23
2.7 Aceleración de empresas innovadoras.	Nº proyectos acompañados (bc)	11	29
	Nº personas en proy. acompañados (bc) (M)	9	28
	Nº personas en proy acompañados (bc) (H)	21	51
	Nº cooperativas constituidas (bc)	4	8
	Nº personas en coop const (M)	4	8
	Nº personas en coop const (H)	4	8
2.8 Infraestructuras y servicios (incubación de empresas).	Nº infraestructuras incubación activas	1	1
	Nº de despachos en CIES	18	18
2.9 Foros y eventos: desarrollo de jornadas y premios a iniciativas emprendedoras.	Nº eventos organizados	16	34
	Nº mujeres asistentes a los foros y eventos organizados	366	540
	Nº hombres asistentes a los foros y eventos organizados	309	470
3.1 Participación en redes nacionales y transnacionales.	Nº de reuniones en el Foro ciudades por el empleo	4	5
	Nº Foro ciudades por el empleo con Castelló anfitrión	1	1
	N.º encuentros de la Red de Pactos y acuerdos de la Comunidad Valenciana	-	6
3.2 Proyectos europeos	Nº proyectos europeos participados	13	14
3.3 Foro de innovación.	Nº de Foros de innovación	1	3
3.4 Apoyo a proyectos de I+d+i.	Nº líneas subvención	1	1

LÍNEA / ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS evaluación intermedia	RESULTADOS evaluación final
	Nº de empresas beneficiarias	6	16
3.5. Formación y reciclaje sectorial: píldoras de formación	Nº píldoras formación impartidas	49	78
	Nº alumnas	358	1.076
	Nº alumnos	320	535
4.1 Espacios de debate	N.º de ediciones Café Crea	-	21
	N.º mujeres que asisten	-	125
	N.º hombres que asisten	-	125
4.2 Orientación, acompañamiento e intermediación laboral	Nº personas atendidas información Castelló Crea (M/H)	14.730/14.998	33,289 / 34.880
	Nº itinerarios orientación laboral Castelló Crea (M/H)	2.385/2.284	5.022 / 5.771
	Nº orientación laboral Crea Experimental (M/H)	227/200	323/524
	Nº orientación laboral Castelló Oest (M/H)	170/161	373/412
4.3 Itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social.	N.º mujeres atendidas	170	373
	N.º hombres atendidos	161	412
4.4 Escuela de Segunda Oportunidad.	Nº ediciones	1	2
	Nº alumnos	37	72
	Nº alumnas	17	32
	Nº alumnas transexuales	1	1
4.5 Agencia de colocación.	Nº empresas contactadas	352	653
	Nº empresas gestionadas	145	662
	Nº contrataciones	39	160
4.6 Formación a la carta	IDEM 3.5		
4.7 Formación en sectores tradicionales con incorporación de TIC.	Nº de grupos	3	3
	Nº alumnas	3	3
	Nº alumnos	9	9
4.8. Formación en nuevos sectores de actividad: energías renovables, eficiencias energéticas, agroecología, etc.	Nº de actividades formativas	1	4
	Nº de contrataciones	10	56
4.9 Formación para el empleo.	Nº de acciones formativas	5	5
	Nº personas que se forman	150	480
4.10 Formación transversal: lenguas extranjeras y tecnologías	Nº acciones formativas TIC e idiomas	3	3

LÍNEA / ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS evaluación intermedia	RESULTADOS evaluación final
de la información y las comunicaciones.	Nº alumnas	88	277
	Nº alumnos	64	169
4.11 Enseñanzas para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.	Nº ediciones formativas ESO	3	6
5.1 Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.	Nº total convenios vigentes	4	4
5.2 Pasaporte para el Empleo	n.º estatutos	1	1
5.3 Lanzadera de empleo.	Nº lanzaderas	3	4
	Nº participantes (M)	44	56
	Nº participantes (H)	29	34
5.4 Plan Local de Formación con itinerarios de inserción	IDEM 4.9		
5.5 Plan municipal de contratación de personas desempleadas.	Nº programas realizados	3	4
	Nº contrataciones (M)	145	216
	Nº contrataciones (H)	85	146
5.6 Plan de empleo juvenil	Nº programas realizados	3	6
	Nº contrataciones (M)	55	173
	Nº contrataciones (H)	25	105
5.7 Empleo Verde	N.º mujeres	-	24
	N.º hombres	-	15
5.8 Programas de empleo: Planes de Empleo, Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios	IDEM 4.9 y L5.4		
5.9. Contratación por el Ayuntamiento de desempleados para obras y servicios de interés general	Nº contrataciones (M)	17	21
	Nº contrataciones (H)	2	5
5.10. Apoyo a iniciativas empresariales o de autoempleo surgidas de programas municipales	IDEM 2.3		
5.11 Reinserción laboral mediante mejora de la empleabilidad y actuación de carácter económico y 5.12 Becas de formación.	Nº actividades realizadas	1	1
	Nº beneficiarias	45	45
	Nº beneficiarios	35	35
6.1 Compromiso con la	Nº jornadas realizadas	3	

LÍNEA / ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS evaluación intermedia	RESULTADOS evaluación final
Responsabilidad Social RST 6.2 Desarrollo de actuaciones como Territorio Socialmente Responsable 6.4 Red RETOS	Nº informes	9	11
	Nº presentaciones	6	9
	Nº buenas prácticas aportadas desde el Ayto. de Castelló	17	25
	Otros trabajos realizados para la Red	3	3
6.3 Transparencia.	Nº acciones transparencia	3	4
6. 5. Fomento y promoción de la economía social: cooperativas, empresas de inserción	Nº acciones fomento (convocatorias subvención)	2	3
6.6 Igualdad de oportunidades.	Nº de planes de igualdad	1	3
6.7 Cláusulas sociales en contratación pública.	Nº actividades implantación cláusulas sociales	4	4
6.8 Políticas de compra pública responsable e innovadora.	Nº actividades realizadas	1	1
6. 9. Salario social y los proyectos por la inclusión	IDEM 5.5		
7.1. Establecimiento de objetivos y metas, 7.2 Diseño y seguimiento de indicadores y 7.3 Evaluación periódica y corrección	Nº evaluaciones realizadas	1	2

7. CONCLUSIONES

7.1. Conclusiones generales

✓ **Aumento de las acciones a favor del empleo.**

La creación del Consorcio y la puesta en marcha del Plan Estratégico de Empleo ha supuesto un fuerte aumento en la cantidad de acciones a favor del empleo desarrolladas en la ciudad.

✓ **Aumento en la diversidad de las tipologías.**

La creación del Consorcio ha supuesto, a través del desarrollo del Plan Estratégico de Empleo, un fuerte aumento en la diversidad de las acciones a favor del empleo desarrolladas en la ciudad, siendo especialmente significativo el desarrollo de dos modalidades, prácticamente inexistentes con anterioridad, como son: la línea 1 (observatorio económico y social) y la línea 2 (emprendimiento). Líneas de actuación de las que de momento Labora no dispone y se vale de la capilaridad local que suponen los pactos por el empleo.

✓ **Alto grado de implementación en la fase final.**

El grado de implementación de las líneas que integran el Plan Estratégico alcanzado en la actualidad es del 91,07 %.

✓ **Obtención de una visión global.**

El desarrollo del Plan Estratégico hace posible obtener una visión unificada de las actuaciones y recursos destinados a la promoción del empleo en la ciudad por parte de las diversas áreas municipales y entidades que participan.

La incorporación de una línea de seguimiento y evaluación permite cuantificar tanto los logros obtenidos, como los recursos económicos, de infraestructuras y humanos destinados a la promoción del empleo.

La incorporación de la línea 6 supone un paso más en las cuentas de resultados de las administraciones locales en la línea de los ODS y del desarrollo de la responsabilidad social territorial.

7.2. Conclusiones técnicas

El primer Plan de Empleo de Castellón ha sido un éxito sin parangón ya que ha seguido las siete líneas de actuación propuestas y ha logrado una ejecución de más de un 90% de las mismas.

Es necesario redefinir las sublíneas de actuación, fusionando y simplificando algunas sublíneas y creando otras nuevas que se ajusten en mayor medida a la realidad de la ejecución de las mismas.

La organización del servicio de Empleo requiere de gran coordinación por los diferentes puntos de atención que se ofrecen al ciudadano, por la gran variedad de servicios que comprende y por la heterogeneidad de los equipos, que deben ser multidisciplinares y flexibles.

Los resultados obtenidos son resultado del trabajo y sinergias generados por todos los profesionales que conforman en estos momentos el servicio.

Las políticas activas de empleo han seguido los patrones del plan con agilidad y como resultado se han obtenido resultados coherentes con el planteamiento inicial.

La implementación del Plan ha generado un equipo de trabajo unido y la efectividad del mismo ha ido incrementándose con el tiempo.

No se han abordado algunas sublíneas (L.5.13, L.6.9 respecto del salario social y L.6.10 becas de conciliación) con el objetivo de afianzar otras que han dado muy buen resultado.

Es necesario abordar dos sublíneas en los próximos ejercicios (L.3.6 – modernización e innovación del sector servicios y L 7.4 estableciendo un plan de comunicación eficiente).

Es conveniente revisar y actualizar los indicadores de cumplimiento para adaptarlos a la realidad cambiante ya que no resultan equiparables los servicios ofrecidos en 2011.

7.3. Puntos fuertes derivados de la jornada participativa celebrada para la evaluación intermedia (junio 2018)

La tabla recoge las fortalezas más votadas para cada línea por las personas asistentes a la jornada participativa.

LÍNEA	FORTALEZA
1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y SOCIAL	Capacidad para diseñar acciones en función de las necesidades detectadas
	Creación de observatorio
	Observatorio: innovador, con estudios específicos y continuados en el tiempo
	Sistematización de la información
	Conocimiento del tejido empresarial y económico
2. EMPRENDIMIENTO	Líneas de ayuda multidisciplinares, innovación social, creación empleo social, líneas de subvenciones de pago anticipado
	Formación al emprendedor/a: Escuela para emprendedores/as
	Acompañamiento al emprendimiento y consolidación
	Integración en el mapa del ecosistema emprendedor: creación de sinergias con el resto de entidades
3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	Apoyo transversal a proyectos de innovación: infraestructuras, asesoramiento, ayudas e Innovación Social
	Píldoras Formativas

4. FORMACIÓN	Formación a la carta
	Acceso a un sistema integral de orientación laboral
	Cursos Castelló Crea
	Artista Gaiatero
5. EMPLEO	Orientación laboral para mejora de la empleabilidad: reinserción laboral
	Programas de empleo adaptados a diferentes colectivos (Plan municipal de contratación de personas desempleadas y los itinerarios de inserción)
	Lanzadera de empleo
6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	Apoyo economía social: asesoramiento proyectos subvenciones e infraestructura. Proyecto Beta - coop.
	Desarrollo de actuaciones para un Territorio Socialmente Responsable
	Participar en la Red Retos
	EDUSI: Inversión elevada en la estrategia de desarrollo urbano, sostenible e integral
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Estamos realizando la primera sesión de evaluación
	Empiezan a existir indicadores para ver el % de cumplimiento
	Elevado % de cumplimiento

En cuanto al **observatorio económico y social** desarrollado a través de la línea 1, se destaca su utilidad como herramienta para detectar las necesidades en el territorio y diseñar acciones ajustadas para darles respuesta. El mantenimiento de estudios específicos y continuados en el tiempo es una premisa necesaria para mantener la utilidad de esta herramienta.

En el marco de las acciones dirigidas a la **mejora del emprendimiento**, el pago anticipado de la ayuda económica se ha considerado como determinante en las fases iniciales de la creación de una nueva actividad, como también puede serlo una formación específica adecuada antes del inicio de la nueva actividad.

La posibilidad de disponer una batería de apoyos que abarca desde la infraestructura hasta la financiación, pasando por el asesoramiento, es el caldo de cultivo idóneo para el surgimiento de actividades basadas en el **conocimiento y la innovación**.

En relación a la **formación y al empleo** se destacan por las personas participantes aspectos con tradición en la agencia de desarrollo local mejorados durante el período de aplicación del Plan, por ejemplo la **orientación laboral** adaptada a los colectivos que más la necesitan. También se ponen en valor las innovaciones desarrolladas como el Curso de artista Gaiatero y la lanzadera de empleo.

En relación a la **sostenibilidad y responsabilidad social** se mencionan específicamente el apoyo a la economía social, la participación en la Red Retos y el desarrollo de actuaciones como territorio socialmente responsable.

Finalmente se valora muy positivamente la realización de una **evaluación participativa**, con indicadores y con un elevado nivel de cumplimiento.

8. PROPUESTAS DE MEJORA

8.1. Mejoras en la estructura del Plan.

El análisis de la información aportada por las personas que gestionan el Plan Estratégico y sus acciones, pone en evidencia la estrecha relación, incluso la superposición de algunas de las sub-líneas de actuación en que se estructura el Plan.

La metodología y el proceso utilizado para la redacción del Plan Estratégico (benchmarking/proceso participativo) desembocó en un exhaustivo listado de actuaciones prioritarias aplicables en el territorio, algunas de las cuales estaban dirigidas a abordar un mismo problema desde diferentes perspectivas; así se encuentran acciones de formación y empleo dirigidas a un mismo colectivo para enfrentar un único problema como es facilitar su integración en el mercado laboral. En la práctica, estos objetivos complementarios se abordan a través de acciones integrales que se suscriben simultáneamente en las líneas de actuación, por ejemplo en el caso de “formación” y “empleo”, situación que se repite en otros casos relacionados con el emprendimiento o con la responsabilidad social.

Además, la evaluación final tiene como objetivo sentar las bases para la elaboración del próximo Plan Estratégico de Empleo. Se espera para este nuevo plan un diseño **flexible** capaz de adaptarse a las actividades de la Agencia de Desarrollo Local que a su vez, deben responder a las **necesidades cambiantes de la realidad local**.

Otra de las dificultades con las que se ha encontrado esta primera edición del Plan Estratégico ha sido con la necesidad de diferenciar las actuaciones que en mayor o menor medida se vinculan al Ayuntamiento y cuáles de ellas al Consorcio Pacto Local por el Empleo de Castelló. En este cometido, el Observatorio Socioeconómico de Empleo, encargado de recoger los datos para la evaluación del Plan, ya está realizando una tarea de diferenciación de los datos. Más aún se podría ahondar en este sentido y añadir una tercera diferenciación sujeta al Proyecto Experimental CastellóCREA. La particularidad del Proyecto Experimental es que de momento, está sujeto a

subvención pero debe su importancia a que su implantación se ha traducido en la incorporación de 9 técnicos/as a la Agencia de Desarrollo Local. Como se ha señalado anteriormente, el nuevo Plan debe ser lo suficientemente flexible para poder asumir que el Proyecto Experimental se consolide, desaparezca, se amplie o se reduzca.

Con la finalidad de evitar una complejidad innecesaria, cabe plantearse la posibilidad de reorganizar la estructura, en la redacción del segundo Plan Estratégico de Empleo de Castelló de la Plana. Para lo que parece lógico partir de las **planificaciones estratégicas que cada área de CastellóCREA** se plantea de forma anual y valorar en que medida las Líneas del nuevo Plan Estratégico se pueden corresponder con las definidas por el propio personal técnico, usando como indicadores los establecidos por el propio equipo técnico y que se presentan a continuación.

L.1. OBSERVATORIO

L1.1 Elaboración de informes

L1.2 Elaboración de balance anual

L1.3 Colaboración con el Plan estratégico de Empleo

L1.4 Divulgación información en la web

L1.5 Cooperación con stakeholders (programa Avalem Territori)

L1.6 Vertebración del territorio

L1.6 Territorio socialmente responsable

L.2. EMPRENDIMIENTO

L2.1 Fomento de la cultura emprendedora

L2.2 Asesoramiento a personas emprendedoras

L2.3 Dinamización del tejido empresarial

L.3. JUSTIFICACIÓN Y TRAMITACIÓN

L3.1 Captación de información publicada en los boletines oficiales. Captación de información recibida a través del correo ADL

L3.2 Subvenciones convocadas por otras entidades para la contratación de personas desempleadas

L3.3 Contratación de personas desempleadas con presupuesto municipal programa "Jornals de Vila"

L3.4 Subvenciones convocadas por otras entidades para la formación de personas desempleadas

L3.5 Concesión de subvenciones por concurrencia competitiva

L3.6 Concesión de subvenciones nomintaivas

L3.7 Convenios con otras entidades y que no suponen una aportación económica municipal

L3.8 Elaboración del Plan Departamental

L3.9 Servicios complementarios

L3.10 Acciones de soporte

L.4. FORMACIÓN

L4.1 Cursos Castelló Crea

L4.2 Certificados de profesionalidad (Centro municipal de formación Tetuán XIV)

L4.3 Talleres Crea

L4.4 Talleres informática Crea

L4.5 Crea competencia digital: perspectiva de género en el grupo de San Lorenzo

L4.6 Crea competencias: módulo de desarrollo profesional y personal

L4.7 Mapa de recursos formativos

L4.8 Colaboración con la Fira CastellóCREA

L.5. INTERMEDIACIÓN

L5.1 Captación de ofertas

L5.2 Gestión de ofertas

L5.3 Servicios complementarios

L5.4 Intervenciones grupales

L5.5 Acciones de soporte

L.6. ORIENTACIÓN

L6.1 Atención individual

L6.2 Intervención grupal

L6.3 Sinergias

L6.4 Acciones de soporte

L.7. PROYECTOS DE EMPLEO

L7.1 Programas de empleo convocados por otras administraciones

L7.2 Programas de formación - empleo

L7.3 Programas de empleo con financiación propia

L7.4 Programas de formación convocados por otras administraciones

L7.5 Acciones de soporte

L.8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

L8.1 Establecimiento de objetivos y metas

L8.2 Diseño y seguimiento de indicadores

L8.3 Evaluación periódica y corrección

8.2. Mejoras de gestión del Plan

El procedimiento utilizado durante la recogida de la información necesaria para el desarrollo de la evaluación, mediatizado a través de una ficha de sub-línea estandarizada, se ha mostrado adecuado a la hora de reunir información homogénea sobre las acciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico de Empleo.

La actualización permanente de las fichas elaboradas durante el tiempo restante de vigencia del Plan, permitiría recuperar la información de cada sub-línea y del conjunto del Plan en cualquier momento, facilitando así la elaboración de informes y nuevos procesos de evaluación.

El adecuado mantenimiento de las fichas requiere de unas pautas comunes a la hora de introducir datos; en particular es recomendable sistematizar el desglose por años y género de los datos incluidos en indicadores de resultados.

Igualmente, puede resultar útil realizar la evaluación DAFO por parte de las personas directamente responsables de la sub-línea como herramienta para la reflexión sobre el trabajo realizado y la identificación temprana de fortalezas y oportunidades.

8.3. Mejoras en la estructura de la ficha y sus contenidos

Durante el proceso de recogida, tratamiento y análisis de la información, ha sido posible identificar mejoras en el diseño de la ficha ya implementadas en la segunda ronda de recogida y validación de la información.

Puede considerarse la necesidad de introducir otras mejoras en el diseño de la ficha, como puede ser un campo para indicar los **productos obtenidos** (estudios y publicaciones, metodologías, protocolos, convenios y colaboraciones, etc.) que, en ocasiones, no se incluyen como indicador.

Igualmente, puede considerarse la inclusión de **instrucciones para la cumplimentación** indicando para cada campo de forma clara el contenido que debe reflejarse, así como

la necesidad de mantener la debida coherencia entre objetivos de línea, objetivos de sub-línea e indicadores bien sean estos cuantitativos o cualitativos.

En las sub-líneas en que esto sea posible por disponer de Línea de Base, puede plantearse el establecimiento de un campo para reflejar los **valores objetivo o metas a alcanzar** en vistas a facilitar futuros procesos de evaluación.

- ✓ Incluir campo para “productos creados” p. ejemplo: Manual de intermediación.
- ✓ Incluir campo para “valor añadido” p. ejemplo: BBPP, colaboración entidades, innovación...
- ✓ Instrucciones de cumplimentación.
- ✓ Verificación de coherencia de objetivos e indicadores.
- ✓ Incorporación de metas.

Por otra parte, revisadas de forma individualizada, en la evaluación intermedia se proponían mejoras por ficha, mientras que para la final se proponen una nueva forma de organizar las actuaciones. En cualquier caso, se mantienen las mejoras planteadas por ficha en la evaluación intermedia ya que se aborda desde la perspectiva de la estructura de la información dentro de las fichas.

LÍNEA / ACCIÓN	POSIBILIDADES MEJORA FICHA
1.1 Análisis de tejido empresarial y mercado laboral	Se ha realizado dos estudios (2015 y 2017), debería ser una acción continua o periódica. Campo producto: Estudio Diagnóstico Socioeconómico de la ciudad de Castelló 2017. Campo valor añadido: Participación del equipo del observatorio en dinámicas supramunicipales de planificación estratégica de territorio. Mejora de la difusión / posibilidad de incluir información cualitativa procedente de foros, otros productos, etc.
1.2 Foros	Incluir como indicador nº de personas participantes en los foros.
1.3 Estudios específicos	Acotar qué tipo de estudios se ajustan a los objetivos de la Sub-línea (S.L). Aclarar la relación de esta SL o L1-01 con “Panel gobierno abierto – observatorio de la ciudad”.

2.1 Formación en autoempleo y emprendimiento, cultura emprendedora (Escuela para emprender)	Incluir nº horas de formación como indicador Campo producto: Escuela para emprender (formato itinerario completo desarrollado entre Castelló Crea y UJI.
2.2 Orientación y sensibilización para el autoempleo.	Incluir nº acciones formativas y nº horas de formación como indicadores Campo producto: Diseño de 5 talleres emprendedores/as.
2.4 Gestión de subvenciones, ayudas e incentivos.	Campo producto: redacción de las buenas prácticas desarrolladas en relación para líneas de ayudas.
2.5 Estudio de propuestas sobre microfinanciación para emprendimiento y moneda local.	Diferenciar qué indicadores corresponden a cada sub-línea. Desglosar los indicadores por sexo: personas interesadas, personas beneficiarias y puestos de trabajo creados . Desglosar los indicadores por año (2017 – 2018).
2.6 Fomento de microcréditos. (Convenio Caixabank)	
2.8 Infraestructuras y servicios (incubación de empresas)	Incluir como indicador el nº de empresas alojadas cada año.
3.4 Apoyo a proyectos de I+d+i. (Subvenciones innovación social)	Campo valor añadido: subvención con fondos 100 % municipales que se abona por anticipado.
3.5 Formación y reciclaje sectorial: píldoras de formación.	Añadir indicador: nº horas de formación Campo de valor añadido: colaboración con entidades terceras.
4.4 Escuela de Segunda Oportunidad. (Servicios sociales)	Añadir indicador: nº horas de formación.
4.6 Formación a la carta (Cursos Castelló Crea con aportación municipal)	Añadir indicador: nº horas de formación.
4.5 Agencia de colocación.	Campo producto: Manual técnico intermediación.
4.7 Formación en sectores tradicionales con incorporación de TIC (Artista gaiatero)	Revisar indicadores: nº horas de formación, nº ediciones. Campo producto: nuevo programa formativo en oficios. Campo de valor añadido: introducción de formación innovadora ajustada al territorio.
4.8 Formación en nuevos sectores de actividad: energías renovables, eficiencia energética, agroecología, etc. (Talleres de empleo)	Desglosar indicador nº alumnos/as por sexo Añadir indicador: nº horas de formación.
4.9 Formación para el empleo.	Añadir indicador: nº horas de formación teóricas, prácticas. Desglosar indicador nº alumnos/as por sexo.
4.10 Formación transversal: lenguas extranjeras y tecnologías de la información y las comunicaciones.	Añadir indicador: nº horas de formación. Campo de valor añadido: Introducción de módulos TIC e idiomas en formación para el empleo como BP.

4.11 Enseñanzas para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.	Añadir indicador: nº horas de formación. Añadir indicador nº alumnos/as por sexo y año.
5.1 Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.	Añadir indicador: nº convenios por año. Añadir indicador nº beneficiarios/as por sexo y año
5.3 Lanzadera de empleo.	Campo de valor añadido: metodología de las lanzaderas como BBPP.
6.4 Red RETOS.	Campo producto: BBPP Red RETOS.
6.6 Igualdad de oportunidades.	Incluir indicador y seguimiento de la inclusión de perspectiva de género en Programas u otras actividades (documentos...).

Y de manera transversal, atención a la edad como parámetro transversal en todas las políticas activas de empleo.

A continuación se presenta una propuesta con ajustes en las fichas utilizadas para las evaluaciones del primer Plan de Empleo.

CÓDIGO FICHA	PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2016-2019
ÁREA	
Línea de actuación	
Sub-línea	
Objetivos de la Sub-línea	
Responsable -- Rec. Humanos	
Destinatarios/as	
Temporalización	
Registro Indicadores / Convenios -- Fuentes de verificación	
Colaboraciones Otras áreas municipales -- Otras entidades	

Evaluación DAFO	
Observaciones	

8.4. Mejoras derivadas de la jornada participativa de la evaluación intermedia

Durante la jornada participativa de validación y evaluación intermedia, las personas asistentes tras recibir información sobre el estado de implementación del Plan Estratégico, establecieron un debate para cada línea de actuación que les permitió identificar las fortalezas y las posibilidades de mejora, así como priorizar unas y otras según su importancia.

En la siguiente tabla se recogen las propuestas de posibilidades de mejora más votadas para cada línea por las personas asistentes a la jornada participativa.

LÍNEA	PROPUESTA
1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y SOCIAL	Difusión del servicio.
	Canales de distribución de la información.
	Mejorar interrelación del resto de áreas con todos los stakeholders.
2. EMPRENDIMIENTO	Falta de difusión: Creación de una Web donde publicar todo lo relacionado con emprendimiento.
	Intercambio e internacionalización de proyectos.
	Programación anual de las acciones que se van a realizar.
3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	Impulsar y consolidar el foro de innovación: continuar con la mesa de innovación.
	Fomentar la digitalización, modernización e innovación en el sector servicios: Comercios digitales para llegar a un/a cliente cada vez más omnicanal.
	Mayor captación de fondos europeos.
	Mayor coordinación con otras entidades en materia de innovación.
4. FORMACIÓN	Programar y planificar anualmente el calendario de formación tanto pública como privada.
	Adecuar formación adaptada a los perfiles profesionales demandados

	<p>por las empresas.</p> <p>Mejorar la definición de las líneas de actuación.</p>
5. EMPLEO	<p>Mejora coordinación con otras áreas del Ayuntamiento.</p> <p>Planes de empleo para otros colectivos (mujeres, mayores de 45 años, etc.).</p> <p>Pasaporte para el empleo: unir a más entidades.</p> <p>Apoyo a iniciativas empresariales o de autoempleo en la programación municipal.</p> <p>App con alertas y plazos de ofertas de trabajo y charlas en universidades en el primer curso para concienciar. Programa de empleo juvenil.</p> <p>Fomentar el empleo verde.</p>
6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	<p>Reforzar cláusulas sociales en la contratación pública de servicios.</p> <p>Fomentar la economía social desde edades tempranas: ESO y primaria. Crear emprendedores sostenibles.</p> <p>Mejorar la información sobre actuaciones RSC. Transparencia.</p> <p>Políticas de compra pública innovadora.</p>
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Plan de comunicación.</p> <p>Mejorar evaluación y control para aplicar medidas correctivas. Consolidar el programa y las personas que lo llevan a cabo.</p> <p>Objetivos y metas de cada línea.</p> <p>Mejor seguimiento y evaluación.</p>

9. RECURSOS HUMANOS

En la gestión y desarrollo de las acciones del Plan Estratégico participan 32 personas adscritas directamente al Consorcio (15 personas si no se incluye a la jefa de negociado) o a diversas áreas municipales.

Junto al negociado de la Agencia de Desarrollo Local, directamente implicado en la mayor parte de acciones, puede comprobarse la participación puntual de los negociados de Organización, Formación y Evaluación, juventud y Tecnologías de la Información y la Comunicación.

CARGO	CONSORCIO	AYUNTAMIENTO	TOTAL
Jefa de la Sección de Información y Atención a la ciudadanía y Participación Ciudadana		1	1
Jefa de Negociado CastellóCREA Agencia de Desarrollo Local, Gerente Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana.		1	1
Coordinador/a de área		3	3
Técnica de justificación y tramitación		1	1
Técnica observatorio	1	1	2
Técnica emprendimiento	2	1	3
Técnica de Formación	2		2
Técnico empleo	1	4	5
Técnico Intermediación laboral	2		2
Informática		1	1
Orientador/a Laboral	3	2	5
Monitor	3		3
Administrativo/a		1	1
Auxiliar administrativo/a	1	1	2
TOTAL	15	17	32

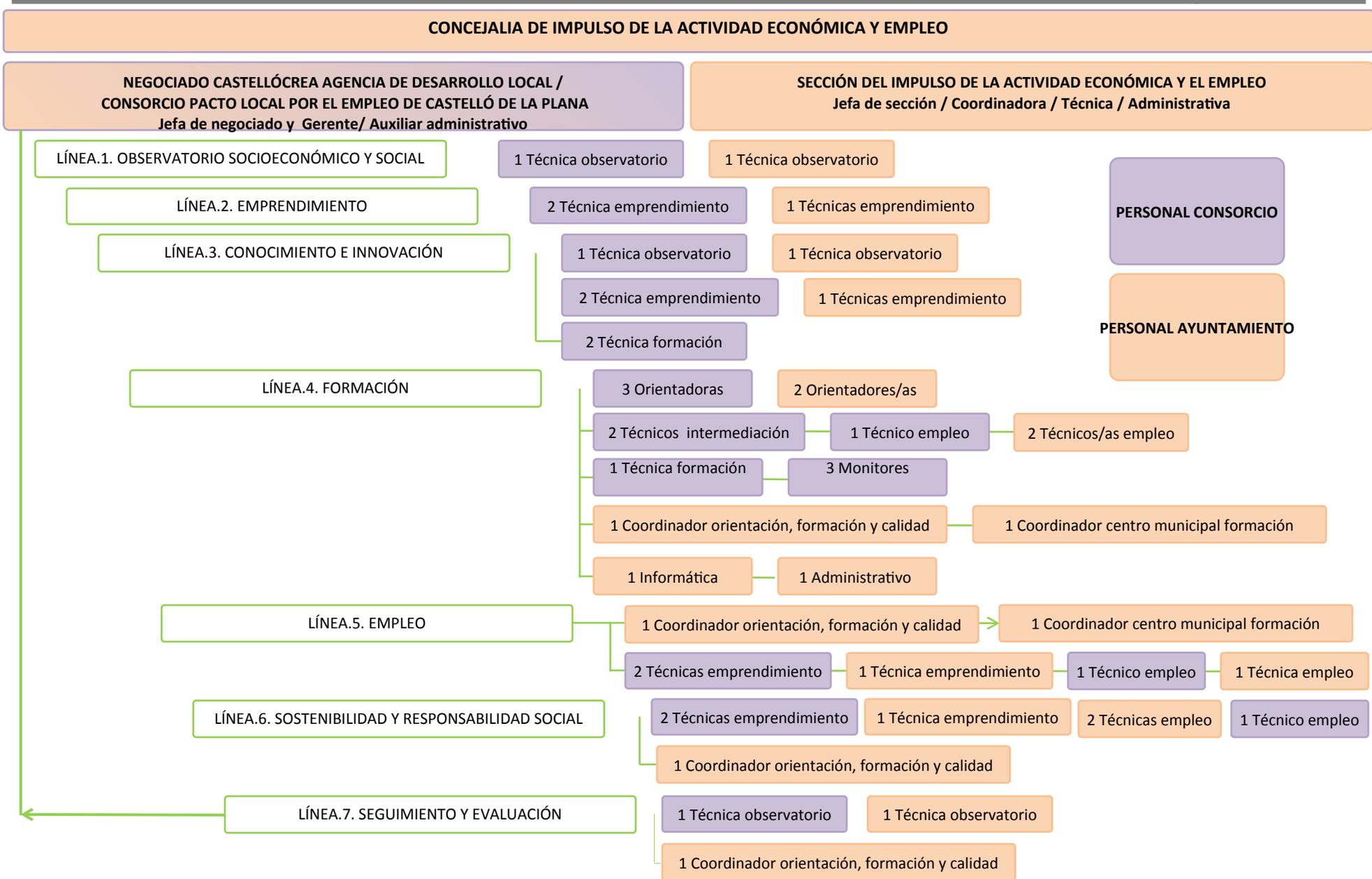
A estos recursos humanos, se unen en la gestión del Pacto Local, asistencias técnicas externas que dan apoyo a sub-líneas específicas en casos puntuales especializados.

En la tabla de la página siguiente se detallan las personas implicadas en la gestión y desarrollo del Plan Estratégico, su adscripción, cargo y número de sub-líneas en las que participan directamente.

ADSCRIPCIÓN	CARGO	NOMBRE	Nº SL
Ayuntamiento	Jefa de la Sección de Información y Atención a la ciudadanía y Participación Ciudadana	M ^a José Martín de Jesús	49
Ayuntamiento	Jefa de Negociado Castelló Crea Agencia de Desarrollo Local	Remedios Pavón	49
	Gerente Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana		
Ayuntamiento	Coordinador orientación, formación y calidad	Manel Estrada	14
Ayuntamiento	Coordinadora de tramitación y justificación	Victoria Monfort	22
Ayuntamiento	Coordinador centro municipal de Formación	Daniel Sánchez	5
Ayuntamiento	Técnica de justificación y tramitación	Noemí Pesudo	21
Consortio	Técnica observatorio Castelló CREA	Andrea Andreu	8
Ayuntamiento	Técnica observatorio Castelló CREA	M ^a Ángeles Marcos	8
Ayuntamiento	Técnica emprendimiento Castelló CREA	Gloria Cerezo	11
Consortio	Técnica emprendimiento Castelló CREA	Marga López	11
Consortio	Técnica emprendimiento Castelló CREA	Paula Fabregat	11
Consortio	Técnica de Formación Castelló CREA	Rosa Miravalles	5
Consortio	Técnica de Formación Castelló CREA	Sonia Benages	1
Ayuntamiento	Técnico empleo	Ricardo Martínez	2
Ayuntamiento	Técnica empleo	Teresa Querol	8
Ayuntamiento	Técnica empleo	M ^a Jesús Barga	3
Consortio	Técnico empleo	Manuel Vidal	2
Consortio	Técnico Intermediación laboral Castelló CREA	Andrés Romero	1
Consortio	Técnico Intermediación laboral Castelló CREA	Antonia Recio	1
Consortio	Técnica Intermediación laboral Castelló CREA	Laura Tárrega	2

Ayuntamiento	Informática Castelló Oest (San Lorenzo)	Teresa Vila	3
Ayuntamiento	Orientadora	Rosana Segura	3
Ayuntamiento	Orientador	Vicente Melià	3
Consortio	Orientadora	Marta Ledesma	1
Consortio	Orientadora	Paula Martínez	1
Consortio	Orientadora	Isabel Plazas	1
Consortio	Monitor	Sisco Vilar	1
Consortio	Monitor	Adrián Bernat	1
Consortio	Monitor	José Antonio Safón	1
Ayuntamiento	Administrativa	Amaya Alfonso	9
Ayuntamiento	Auxiliar administrativo	Domingo Ripoll	13
Consortio	Auxiliar administrativo	Ignasi Ortells	8

A continuación se presenta un organigrama de la Agencia de Desarrollo Local CastellóCREA estructurado en horizontal y por líneas de actuación:



ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL A LAS SUBLÍNEAS

- ✓ En las páginas siguientes se detalla la participación de las personas implicadas a nivel de sub-línea, resaltando con línea de borde granate las sub-líneas en las que participan áreas municipales distintas a Castelló Crea y con relleno gris aquellas sub-líneas en las que pueden darse casos de duplicidad y deben ser revisadas.

CONCEJALÍA DE EMPLEO

JEFA DE SECCIÓN DE SECCIÓN DEL IMPULSO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EL EMPLEO : M.ª José Martín de Jesús
JEFA DE NEGOCIADO AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL – ADJUNTA DE SECCIÓN,
ATRIBUCIONES DE GERENTE DEL CONSORCIO PACTO LOCAL POR EL EMPLEO DE CASTELLÓ : Remedios Pavón

PERSONAL DE TRAMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL AYUNTAMIENTO:
Coordinadora de justificación: Victoria Monfort
Técnica de justificación y tramitación: Noemí Pesudo
Administrativa: Amaya Alfonso

PERSONAL ADMINISTRATIVO CONSORCIO:
Auxiliar administrativo: Ignasi Ortells

LÍNEA.1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y SOCIAL

SUB-LÍNEAS 1.1, 1.2 Y 1.3
Técnica observatorio Consorcio Castelló CREA: Andrea Andreu
Técnica observatorio Ayuntamiento Castelló CREA: Mª Ángeles Marcos

LÍNEA.2. EMPRENDIMIENTO

SUB-LÍNEAS 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 y 2.9 Formación y Orientación autoempleo, Acompañamiento a la creación de empresas. Gestión de subvenciones. Foros.
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo
Técnica emprendimiento Consorcio: Marga López
Técnica emprendimiento Consorcio: Paula Fabregat

SUB-LÍNEAS 2.5 Estudio de propuestas sobre microfinanciación para emprendimiento y moneda local
Técnica emprendimiento Consorcio: Paula Fabregat
Técnica emprendimiento Consorcio: Marga López

SUB-LÍNEAS 2.6 fomento de microcréditos
Técnica emprendimiento Consorcio: Paula Fabregat

SUB-LÍNEA 2.7 Aceleración empresas
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo
Técnica emprendimiento Consorcio: Marga López

SUB-LÍNEA 2.8 Infraestructuras y servicios
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo

LÍNEA.3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

SUB-LÍNEAS 3.1 Participación en redes nacionales y transnacionales
Técnica observatorio Consorcio Castelló CREA: Andrea Andreu
Técnica observatorio Ayuntamiento Castelló CREA: M^a Ángeles Marcos

SUB-LÍNEAS 3.2 Proyectos europeos
Técnica de empleo Ayuntamiento Castelló CREA: Teresa Querol
Técnica informática Ayuntamiento CastellóCREA: Teresa Vila
Técnico de orientación Ayuntamiento CastellóCREA: Vicent Melià
Técnica de orientación Ayuntamiento CastellóCREA: Rosana Segura

SUB-LÍNEA 3.3 Foro de innovación
Técnica observatorio Consorcio Castelló CREA: Andrea Andreu
Técnica observatorio Ayuntamiento Castelló CREA: M^a Ángeles Marcos
Técnica de formación Consorcio CastellóCREA: Rosa Miravalles
Técnica de formación Consorcio CastellóCREA: Sonia Benages
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo
Técnica emprendimiento Consorcio: Paula Fabregat

SUB-LÍNEA 3.4 Proyectos de innovación
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo
Técnica emprendimiento Consorcio: Marga López
Técnica emprendimiento Consorcio: Paula Fabregat

SUB-LÍNEA 3.5 Píldoras de formación
Técnica de Formación Consorcio Castelló CREA: Rosa Miravalles

LÍNEA.4. FORMACIÓN

SUB-LÍNEA 4.1 Espacios de debate
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo
Técnica emprendimiento Consorcio: Marga López

SUB-LÍNEA 4.2 Orientación, acompañamiento e intermediación, itiner.
Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada
Técnico empleo Ayuntamiento: Ricardo Martínez
Técnica empleo Ayuntamiento: M^a Jesús Barga
Técnico empleo Consorcio: Manuel Vidal
3 orientadores/as Ayuntamiento: Rosana Segura , Laura Tàrrega y Vicente Melià
3 orientadoras Consorcio: Marta Ledesma, Paula Martínez e Isabel Plazas
Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 4.3 Itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social
Técnica informática Ayuntamiento CastellóCREA: Teresa Vila
Técnico de orientación Ayuntamiento CastellóCREA: Vicent Melià
Técnica de orientación Ayuntamiento CastellóCREA: Rosana Segura

SUB-LÍNEA 4.4 Escuela segunda oportunidad
 Jefa de negociado, Gerente Pacto Local por el Empleo: Remedios Pavón
 Coordinadora de Juventud Ayuntamiento: Mar Gargori

SUB-LÍNEA 4.5 Intermediación laboral
 Técnico empleo Ayuntamiento Castelló CREA: Ricardo Martínez
 Técnico Intermediación laboral Consorcio: Andrés Romero.
 Técnico Intermediación laboral Consorcio: Antonia Recio
 Técnica Intermediación laboral Consorcio Castelló CREA: Laura Tárrega

SUB-LÍNEA 4.6 Formación a la carta (SL 3.5)
 Técnica de Formación Consorcio Castelló CREA: Rosa Miravalles

SUB-LÍNEA 4.7 Formación sectores tradicionales + TIC / Artista Gaiatero
 Técnica de Formación Consorcio: Rosa Miravalles
 3 monitores Consorcio: Sisco Vilar, Adrián Bernat y José Antonio Safón

SUB-LÍNEA 4.8 formación nuevos sectores de actividad
 Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada
 Coordinador centro municipal de Formación: Daniel Sánchez
 Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 4.9 formación para el empleo
 Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada
 Coordinador centro municipal de Formación: Daniel Sánchez
 Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 4.10 Formación transversal lenguas extranjeras y TIC
 Técnica de Formación Consorcio: Rosa Miravalles
 Informática Ayuntamiento Castelló Oest (San Lorenzo): Teresa Villa

SUB-LÍNEA 4.11 enseñanza adultos obtención ESO
 Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada

LÍNEA.5. EMPLEO

SUB-LÍNEA 5.1 convenio con centros educativos
 Jefe de Negociado de Organización, Formación y Evaluación: Antoni Miravet

SUB-LÍNEA 5.2 pasaporte para el empleo
 Jefa de negociado, Gerente Pacto Local por el Empleo: Remedios Pavón

SUB-LÍNEA 5.3 lanzadera de empleo
 Técnica de empleo Ayuntamiento Castelló CREA: Teresa Querol

SUB-LÍNEA 5.4 plan local de formación con itinerarios de inserción (SL 4.9)
 Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada
 Coordinador centro municipal de Formación: Daniel Sánchez
 Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 5.5 Jornals de Vila (plan municipal contratación desempleados/as)
 Técnica de empleo Ayuntamiento Castelló CREA: Teresa Querol
 Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 5.6 plan de empleo juvenil
Técnica de empleo Ayuntamiento Castelló CREA: Teresa Querol
Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 5.7 Empleo Verde
Coordinador centro municipal de Formación: Daniel Sánchez
Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 5.8 planes empleo, escuelas taller... (SL 4.9 y 5.4)
Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada
Coordinador centro municipal de Formación: Daniel Sánchez
Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 5.9 contratación desempleados/as obras interés general (SL 5.5)
Técnica de empleo Ayuntamiento Castelló CREA: Teresa Querol
Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

SUB-LÍNEA 5.10 Apoyo iniciativas empresariales y emprendimiento (SL 2.3)
Técnica emprendimiento Consorcio: Paula Fabregat
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo
Técnica emprendimiento Consorcio: Marga López

SUB-LÍNEAS 5.11 y 5.12 reinserción carácter económico y becas de formación
Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada
Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

LÍNEA.6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

SUB-LÍNEAS 6.1, 6.2 y 6.4 Responsabilidad Social Territorial y Red RETOS
Jefa de negociado, Gerente Pacto Local por el Empleo: Remedios Pavón
Asistencia técnica externa

SUB-LÍNEA 6.3 Transparencia
Técnico de modernización Negociado TIC Ayuntamiento: Carlos Izquierdo

SUB-LÍNEAS 6.5 Fomento economía social
Técnica emprendimiento Ayuntamiento Castelló CREA: Gloria Cerezo
Técnica emprendimiento Consorcio: Marga López
Técnica emprendimiento Consorcio: Paula Fabregat Alonso

SUB-LÍNEA 6.6 igualdad de oportunidades
Técnica empleo Ayuntamiento: M^{ra} Jesús Barga

SUB-LÍNEA 6.7 cláusulas sociales
Jefa de negociado, Gerente Pacto Local por el Empleo: Remedios Pavón

SUB-LÍNEA 6.8 compra pública responsable
Jefa de negociado, Gerente Pacto Local por el Empleo: Remedios Pavón
Asistencia técnica externa

SUB-LÍNEAS 6.9 salario social y proyectos inclusión (SL-5.5)

Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada

Técnica de empleo Ayuntamiento: Teresa Querol

Auxiliar administrativo Ayuntamiento: Domingo Ripoll

LÍNEA.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SUB-LÍNEAS 7.1, 7.2 y 7.3 objetivos, metas, indicadores y evaluación

Coordinador orientación, formación y calidad Ayuntamiento: Manel Estrada

Técnica observatorio Consorcio Castelló CREA: Andrea Andreu

Técnica observatorio Ayuntamiento Castelló CREA: M^a Ángeles Marcos

10. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO TOTAL DEL AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓ DE LA PLANA EN EL ÁREA DE EMPLEO

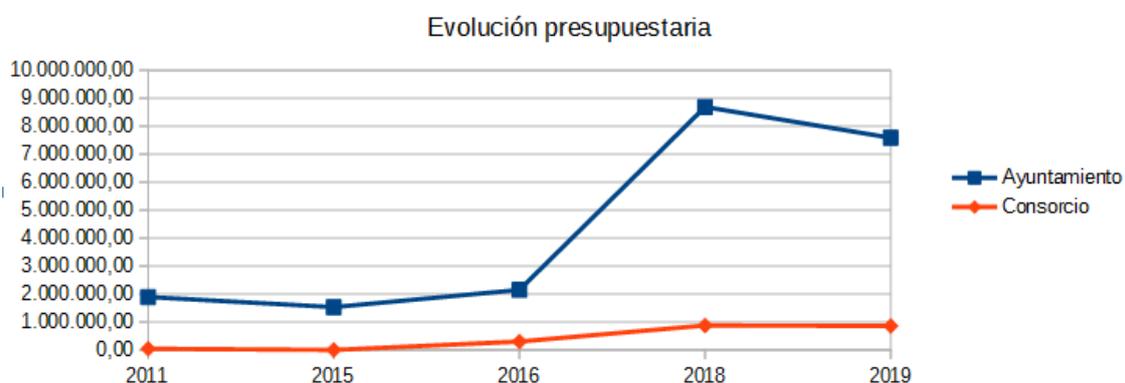
AÑO	2011	2015	2016	2018	2019
TOTAL	1.891.615,60€	1.530.847,11€	2.145.705,43€	8.688.924,28€	7.589.634,62€

El presupuesto del Ayuntamiento de Castelló de La Plana en el Área de empleo es 4 veces mayor en 2019 que en 2011; es decir ha aumentado un **75,08%**.

PRESUPUESTO DEL CONSORCIO PACTO LOCAL POR EL EMPLEO DE CASTELLÓ DE LA PLANA (Incluido en el presupuesto del Ayuntamiento en el Área de empleo)

AÑO	2011	2015	2016	2018	2019
TOTAL	40.000,00€	0,00€	300.000,00€	872.500,00€	857.258,87€

El presupuesto del Consorcio Pacto Local por el Empleo de Castelló de la Plana es casi 21 veces mayor en 2019 que en 2011; es decir ha aumentado un **95,33%**.



11. ANEXOS

ANEXO I.

PRESENTACIÓN (power point)

ANEXO II.

FICHAS DE SUB-LÍNEA

AJUNTAMENT DE CASTELLÓ DE LA PLANA.

RESPONSABLE INSTITUCIONAL

Patricia Puerta. Concejalia de Impulso de la actividad económica y el empleo.

COORDINACIÓN

Remedios Pavón Roiz. Jefa Negociado CastellóCREA Agencia de Desarrollo Local y Gerente Consorcio Pacto Local por el empleo de Castelló de la Plana.

Andrea Andreu y M^a Ángeles Marcos. Técnicas Observatorio Socieconómico de empleo

ELABORACIÓN Y REDACCIÓN PLAN

Creas Id Social S.L.

Directora: Marisa Calvet Mojón. Consultora social

Equipo técnico: Francisco González y Remedios Morales. Análisis datos y maquetación

Marzo 2020