

IMPACTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 3R-EMPRESA



Investigación de mercados



-
- › Imagen y posicionamiento
 - › Satisfacción / Calidad de servicio
 - › Comunicación - Pre - Post -Test
 - › Hábitos y actitudes
 - › Test de producto / servicio

Marketing estratégico



-
- › Consultoría en marketing
 - › Asesoramiento de procesos comerciales

Data & Analytics



-
- › Analítica avanzada de datos
 - › Modelado analítico

A Planteamiento metodológico

A.1. Objetivos de la investigación

A.2. Ficha técnica

B Resultados de la investigación

B.1. Contexto y marco del estudio

B.2. Análisis de la BBDD

B.3. La perspectiva de los clústeres

B.4. Las empresas participantes en el programa

B.5. Las personas participantes en el programa

C Consideraciones finales

A. Planteamiento metodológico

A.1. Objetivos de la investigación

A.2. Ficha técnica

A. Planteamiento metodológico

A.1. Objetivos de la investigación

A.2. Ficha técnica

› Objetivo Principal

Analizar las opiniones de los/las participantes y beneficiarios/beneficiarias del Programa 3R Empresas.

› Objetivos Específicos

- Analizar la valoración que recibe el programa por parte de los/las participantes.
- Evaluar el impacto que ha tenido el programa en la situación laboral tanto de los/las participantes como de las empresas.
- Descubrir si se percibe a la DFB/Dpto de Empleo, Cohesión Social e Igualdad como un referente en la promoción del empleo.
- Conocer la valoración global de la actuación del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia.



A. Planteamiento metodológico

A.1. Objetivos de la investigación

A.2. Ficha técnica

FASES DEL ESTUDIO

➤ Para la evaluación del Programa 3R desde la percepción y valoración de los diferentes agentes intervinientes pondremos el foco en:

- 1** FASE CUANTITATIVA: Entrevistas On Line al colectivo de empresas participantes y personas beneficiarias.
- 2** FASE CUALITATIVA: Entrevistas Abiertas en Profundidad a Clústeres y empresas.
- 3** ANÁLISIS DE LA BASE DE DATOS: A través de una base de datos facilitada por la Diputación, realizaremos un análisis de los datos.

1

FASE CUANTITATIVA

Técnica empleada



Entrevista On Line con modelo de cuestionario estructurado (CAWI)

EMPRESAS

Universo de análisis



Empresas que se han beneficiado del Programa 3R Empresas de la Diputación Foral de Bizkaia.

Detalle del planteamiento Metodológico



Se han **realizado 121 entrevistas on line** a empresas beneficiarias del Programa 3R Empresas, lo que supone un error muestral para el conjunto de la muestra de $\pm 9,09\%$ para un nivel de confianza del $95,5\%$, 2σ .

Realización trabajo de campo



Del 4 de diciembre de 2025 al 26 de enero de 2026

PERSONAS

Universo de análisis



Personas que han participado en el Programa 3R Empresas de la Diputación Foral de Bizkaia.

Detalle del planteamiento Metodológico



Se han **realizado 302 entrevistas on line** a personas que han participado en el Programa 3R Empresas, lo que supone un error muestral para el conjunto de la muestra de $\pm 5,77\%$ para un nivel de confianza del $95,5\%$, 2σ .

Realización trabajo de campo



Del 1 de diciembre de 2025 al 7 de enero de 2026

2

FASE CUALITATIVA

Técnica empleada



Entrevista Abierta en Profundidad
realizada por personal técnico de Ikerfel.

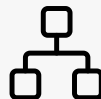
CLÚSTERES

Universo de análisis



Clústeres empresariales que han intervenido en el Programa 3R Empresas

Detalle del planteamiento Metodológico



Se han **realizado 5 entrevistas Abiertas en Profundidad**, una por cada uno de los siguientes clústeres:

- BUILD:INN
- BASQUE FOOD CLUSTER
- FVEM
- ACLIMA
- FORO MARÍTIMO VASO

Realización trabajo de campo



Del 3 al 12 de diciembre de 2025

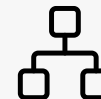
EMPRESAS

Universo de análisis



Empresas que se han beneficiado del Programa 3R Empresas de la Diputación Foral de Bizkaia.

Detalle del planteamiento Metodológico



Se han **realizado 4 Entrevistas Abiertas en Profundidad** a empresas que se han beneficiado del Programa 3R Empresas.

Realización trabajo de campo



Del 9 al 16 de enero de 2026

3

ANÁLISIS DE DATOS

Detalle metodológico

Esta fase de la investigación está basada en el análisis de la base de datos proporcionada por la Diputación Foral de Bizkaia en la que se recogían la empresas y personas participantes en el Programa 3R

B. Resultados de la investigación

B.1. Contexto y marco del estudio

B.2. Análisis de la BBDD

B.3. La perspectiva de los clústeres

B.4. Las empresas participantes en el programa

B.5. Las personas participantes en el programa

B. Resultados de la investigación

B.1. Contexto y marco del estudio

B.2. Análisis de la BBDD

B.3. La perspectiva de los clústeres

B.4. Las empresas participantes en el programa

B.5. Las personas participantes en el programa

¿Qué es el Programa 3R Empresa?

- › El Programa 3R Empresa permite la inserción laboral de personas desempleadas a través de un acompañamiento con Reorientación, Recualificación y Recolocación en 5 sectores: Metal, Alimentación, Ambiental, Industria de Conocimiento y Tecnología Aplicada y Construcción.
- › El principal objetivo del Programa 3R Empresa es la inserción laboral de las personas desempleadas como consecuencia de la crisis económica provocada por la COVID 19, pero también en situaciones de desempleo de larga duración, mayores de 45 años, mujeres o jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- › El Programa 3R Empresa ofrece:
 - › Currículums adecuados al puesto vacante.
 - › Perfiles profesionales estratégicos para el sector.
 - › Personas con recualificación en el sector.
 - › Acompañamiento en el proceso de selección y acogida.
 - › Intermediación como agencia de colocación de Lanbide.



Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia

► https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2025/01/20/I-1363_cas.pdf?hash=4c2a8f61536eb342df32042353a2cc53&idioma=CA



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 1

BOB

SECCIÓN I

ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA Diputación Foral de Bizkaia

Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad

DECRETO FORAL 149/2024, de 26 de diciembre, de la Diputación Foral de Bizkaia, por el que se aprueban las bases y convocatoria reguladoras de la concesión de subvenciones para la puesta en marcha de medidas de reorientación y recolocación dirigidas a personas desempleadas a través de los Centros de Empleo y Desarrollo Local Behargintza y Entidades Locales, programa 3R Empleo Local 2025.

I.

El objetivo prioritario del Departamento de Empleo, Cohesión social e igualdad en materia de empleo, es lograr la inserción laboral de las personas en situación de desempleo, y al mismo tiempo favorecer la incorporación de talento diverso en las empresas de Bizkaia y para ello se establecen diferentes líneas de actuación de promoción de la ocupabilidad, dirigidas a personas desempleadas con mayor dificultad para la inserción laboral (personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 45 años, mujeres, personas en situación o riesgo de exclusión y personas jóvenes), a empresas de Bizkaia al objeto de que puedan incorporar los perfiles que requieren (incentivos a la contratación) y a favorecer la inserción laboral, en aquellos casos más fáciles y sostenibles, mediante fórmulas de empresario autónomo o de pequeña empresa colectiva, mediante el fomento del autoempleo.

El mercado laboral en Bizkaia cuenta con un problema que tiene su reflejo, por una parte, en la cronificación del desempleo de más del 50% de las personas desempleadas, y por otra, en el hecho de que más del 50% de las personas que están en el desempleo son mujeres.

A lo anterior, además, hay que añadir el desempleo juvenil, como un problema que afecta a la sociedad actual y a la del futuro y que necesita ser afrontado como un elemento estructural y de construcción social inclusiva.

Por ello, lograr evitar la cronificación del desempleo de las mujeres, de las personas jóvenes, de las personas desempleadas mayores de 45 años y/o desempleadas de larga duración es un reto que es necesario abordar.

Las actuaciones en el ámbito del empleo tienen que ser focalizadas en los colectivos más vulnerables, mediante la realización de planes de empleo integrales que den oportunidades de formación, orientación y acompañamiento en el puesto de trabajo. De forma que se evite la intensificación de la previa situación de vulnerabilidad y de resolver su situación antes de pasar a una situación de cronificación.

Por tanto, es necesario establecer una estrategia compartida con los Centros de Empleo y Desarrollo Local Behargintza u otras entidades locales que favorezca la reinserción en el mercado laboral de las personas desempleadas y al mismo tiempo prevenga la cronificación en el desempleo de las mismas.

II.

La generación de empleo y riqueza en un territorio requiere en primera instancia adecuar y planificar desde lo local, estrategias integrales a favor del desarrollo del mismo. La gestión local del empleo y el desarrollo local, a través de estructuras locales de proximidad, es una fórmula idónea para lograr buenos resultados en la promoción, creación y mejora del empleo, aprovechando las potencialidades económicas de la comarca.

Los Centros de Empleo y Desarrollo Local Behargintza y otras entidades locales disponen de una amplia trayectoria en la realización de acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas; a fomentar el tejido empresarial y comercial del munici-



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 2

BOB

pio o comarca; a desarrollar actividades de prospección e información para el empleo; a apoyar la inserción laboral por cuenta ajena.

En este sentido, el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad quiere desarrollar un programa de ocupabilidad a través del esfuerzo conjunto y compartido con los centros de empleo y desarrollo local Behargintza, u otras entidades locales, en el ámbito del desarrollo local y el empleo que aborde un doble objetivo:

1. Favorecer la inserción laboral de las personas desempleadas de Bizkaia.
2. Facilitar la incorporación de los perfiles profesionales que requieren las empresas de Bizkaia.

A través del desarrollo de un programa de acompañamiento a personas desempleadas y empresas con acciones de reorientación, recolocación, y recalificación en competencias digitales.

III.

La competencia sobre la materia objeto de este decreto foral corresponde a la Diputación Foral de Bizkaia, de conformidad con el artículo 17.2 de la Norma Foral 3/1987, de 13 de febrero, sobre Elección, Organización, Régimen y Funcionamiento de las Instituciones Forales del Territorio Histórico de Bizkaia (en adelante Norma Foral 3/1987). Este último dispone que corresponde a la Diputación Foral aquellos asuntos que son competencia de las diputaciones de régimen común y en este sentido, el artículo 36.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local establece que es competencia propia de las diputaciones provinciales, «la cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás administraciones públicas en este ámbito».

Conforme al Decreto Foral 60/2024, de 6 de junio, de la Diputación Foral de Bizkaia, por el que se aprueba el Reglamento de Estructura Orgánica del departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, este departamento tiene como misión la generación e impulso de políticas públicas favorecedoras de la igualdad, la solidaridad, la cohesión social y el empleo en la sociedad de Bizkaia, mediante la prestación de servicios a aquellos ciudadanos y ciudadanas que, a causa de su situación personal, social o familiar, tengan dificultades para desarrollar una vida digna y plena, centrando el foco de su atención en el colectivo de mujeres víctimas de maltrato, en el de las personas en riesgo o situación de exclusión social, el impulso y la promoción del empleo y las competencias laborales de la ciudadanía, así como en la promoción del desarrollo humano sostenible, diseñando políticas de género, de gestión de la diversidad y de cooperación y desarrollo.

IV.

Este programa de subvenciones está incluido en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad para el periodo 2024-2027.

V.

En la elaboración del decreto se ha incorporado la perspectiva de género, en cumplimiento del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Víctimas de Violencia Machista contra las Mujeres, de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y del Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 141/2013, de 19 de noviembre, por el que se fijan las directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género.

En este sentido, en la tramitación de este decreto foral se incorpora el Informe de Evaluación Previa del Impacto en función del Género.



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 3

BOB

VI.

El decreto se ha elaborado teniendo en cuenta los criterios de uso de las lenguas oficiales en el ámbito de actuación de la Diputación Foral de Bizkaia que regula el Decreto Foral 63/2019, de 28 de mayo.

VII.

Este decreto foral responde a los principios de buena regulación previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante Ley 39/2015), y recogidos en el artículo 3 del Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 87/2021, de 15 de junio, por el que se regula el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general en la Diputación Foral de Bizkaia, cuyas disposiciones se han observado en su elaboración y tramitación, habiéndose emitido los siguientes informes:

1. Informe de evaluación preliminar del impacto de género.
2. Informe jurídico del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad.
3. Informe de Evaluación Previa del Impacto en función del Género.
4. Informe de control económico.
5. Informe de legalidad.
6. Evaluación del impacto climático.

Así mismo, ha sido sometido a trámite de consulta pública previa, e información pública conforme lo previsto en el Decreto Foral 87/2021, de 15 de junio, cuyos resultados han sido incorporados a las correspondientes memorias.

VIII.

El artículo 16.1 de la Norma Foral 5/2005, habilita a la Diputación Foral de Bizkaia para aprobar las bases reguladoras de la concesión de subvenciones mediante decreto foral, previo informe del servicio jurídico; y el artículo 41.1 del Decreto Foral 34/2010, de 23 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Subvenciones de desarrollo de la Norma Foral 5/2005, establece la posibilidad de la tramitación conjunta de las bases reguladoras y la convocatoria, resolviendo en el Consejo de Gobierno de la Diputación Foral de Bizkaia la competencia para su aprobación. Asimismo, el artículo 39.4 de la Norma Foral 3/1987, determina que compete a los diputados forales y a las diputadas forales proponer a la Diputación Foral de Bizkaia, para su aprobación, los proyectos de decreto foral en las materias propias de su departamento.

En su virtud, a iniciativa de la diputada foral del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, y previa deliberación de la Diputación Foral de Bizkaia.

DISPONGO:

Artículo Único.—Aprobación de las bases reguladoras y la convocatoria

Se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria de la concesión de subvenciones para la puesta en marcha de medidas de reorientación y recolocación dirigidas a personas desempleadas a través de los Centros de Empleo y Desarrollo Local Behargintza y Entidades Locales, programa 3R Empleo Local 2025, cuyo texto se inserta a continuación.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.—Habilitación para el desarrollo normativo

Se habilita a la Diputación foral del Departamento Foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad a dictar cuantas disposiciones considere necesarias para completar o desarrollar este decreto foral.

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 4

Disposición Final Segunda.— Vigencia

Tendrá vigencia durante los años 2025 y 2026.

Disposición Final Tercera.— Entrada en vigor

Este decreto foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 26 de diciembre de 2024.

La diputada foral de Empleo,
Cohesión Social e Igualdad,
TERESA LAESPADA MARTÍNEZ

La Diputada General,
ELIXABETE ETXANOBRE LANDAJUELA



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 5

BASES Y CONVOCATORIA REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS DE REORIENTACIÓN Y RECOLOCACIÓN DIRIGIDAS A PERSONAS DESEMPLEADAS A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL BEHARGINTZA Y ENTIDADES LOCALES, PROGRAMA 3R EMPLEO LOCAL 2025

Título I.— Disposiciones Generales.

- Base 1.— Objeto de la subvención.
- Base 2.— Entidades beneficiarias de la subvención.
- Base 3.— Hecho subvencionable.
- Base 4.— Cantidad y límite de la subvención.
- Base 5.— Dotación presupuestaria.

Título II.— Régimen Jurídico.

- Base 6.— Régimen Jurídico.
- Base 7.— Órganos competentes.
- Base 8.— Infraacciones y Sanciones.
- Base 9.— Incumplimiento y reintegro.
- Base 10.— Devolución de la subvención a iniciativa de la entidad beneficiaria.

Título III.— Procedimiento de concesión.

- Base 11.— Lugar, forma y plazo en que deben presentarse las solicitudes de ayuda y subsiguientes trámites e inscripción en el REPPE.
- Base 12.— Documentación necesaria para la solicitud e interoperabilidad.
- Base 13.— Iniciación del procedimiento y tramitación.
- Base 14.— Procedimiento de concesión.
- Base 15.— Criterios de valoración de las solicitudes.
- Base 16.— Resolución.
- Base 17.— Recursos.
- Base 18.— Renuncia a la subvención.
- Base 19.— Modificación de la resolución de concesión.
- Base 20.— Publicidad de las subvenciones concedidas.
- Base 21.— Difusión de la subvención concedida por la persona beneficiaria.
- Base 22.— Notificación electrónica.

Título IV.— Ejecución, justificación y control.

- Base 23.— Plazo de ejecución.
- Base 24.— Plazo de justificación.
- Base 25.— Condiciones de subcontratación.
- Base 26.— Justificación de la subvención.
- Base 27.— Pago de la subvención.
- Base 28.— Compatibilidad de las ayudas.
- Base 29.— Obligaciones de las entidades beneficiarias.
- Base 30.— Tratamiento de datos personales de las personas responsables de las entidades beneficiarias de la subvención.

ISSN: 1025-1025 (46) 1-1-1 (38-3)



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 6

BASES Y CONVOCATORIA REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS DE REORIENTACIÓN Y RECOLOCACIÓN DIRIGIDAS A PERSONAS DESEMPLEADAS A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL BEHARGINTZA Y ENTIDADES LOCALES, PROGRAMA 3R EMPLEO LOCAL 2025

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Base 1.— Objeto de la subvención

El objeto de este decreto es regular las ayudas dirigidas a los Centros de empleo y desarrollo local Behargintza, y otras entidades locales, para la puesta en marcha de actuaciones tendientes a la reincorporación laboral de personas que han quedado en situación de desempleo.

Base 2.— Beneficiarias de la subvención

- 1. Se consideran entidades beneficiarias:

a) Los Centros de Empleo y Desarrollo local Behargintza, de carácter municipal o comarcal del Territorio Histórico de Bizkaia. A los efectos de este decreto tendrán la consideración de Centros de Empleo y Desarrollo Local Behargintza las siguientes entidades:

- «Bermeko udala-behargintza»: Bermeo, Mundaka eta Sukarrieta.
- «Erandioko udala»: Erandio.
- «Ermuko udala»: Ermua eta Mallabia.
- «Galdakako udala»: Galdakao.
- «Gernika-Lumoko herri-ede-ekimenak zentroa»: Gernika Lumo, Arratzu, Ea, Busturia, Erigoli, Muxika, Gautegiz-Artea, Mendata, Morga, Barrangolu, Forua, Murueta, Nabarniz, Ajangiz, Elantxobe, Ereño eta Kortezubi.
- «Getxoko udala»: Getxo.
- «Leizoko udala»: Leioa.
- «Portugaleteko udala»: Portugalete.
- «Santurtziko udala»: Santurtzi.
- «Sestako udala»: Sestao.
- «Basauri-Etxebarri Behargintza, S.L.»: Basauri-Etxebarri: Basauri eta Etxebarri.
- «Behargintza Txorierri S.L.»: Lodu, Lezama, Larrabetzu, Sondika, Zamudio, Derio.
- «Bilbao Ekintza, Enpresa Erakunde Publikoa»: Bilbao.
- «Enkarur, Enkarnetietako Turismo Elkarte»: Gueñes, Galdames, Alonsoe-gi, Gorderoia, Balmaseda, Sopuerta.
- «Ingurade, Barakaldoren Gizarte-Ekonomia Garapenerako Erakunde Autonomoa»: Barakaldo.
- «Leartibel Fundazioa»: Amoroto, Aulesti, Berriatua, Etxebarria, Gizaburuaga, Ipaster, Markina-Xemein, Mendexa, Munibarr-Arbatzegi, Gernikaitz, Lekieto, Ondarrao, Ziortza-Bolibar.
- «Durangoko Merinaldearen Mankomunazagoko Behargintza»: Abadiño, Axon-go, Durango, Elorrio, Garai, Iruña, Iurretza, Maritana eta Zaldibar.
- «Meatzaldeko Behargintza, S.L.»: Meatzalde: Muskiz, Abanto eta Xierbena, Zierbena, Ortuella eta Trapagaran.
- «Mungialdeko Behargintza S.L.»: Arrieta, Bakio, Fruiz, Gamiz-Fika, Gattika, Leizakiz, Maruri-Jaizola, Melkisa y Mungia.
- «Urduladerra Urdulua Ederra S.L.»: Urdulua.

ISSN: 1025-1025 (46) 1-1-1 (38-3)

ISSN: 1025-1025 (46) 1-1-1 (38-3)

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 7

- «Urbekostako Beharritza S.L.»: Barrika, Berango, Gorliz, Lemoiz, Pientzia, Sopela, Urduiz.
- b) Las Mancomunidades o Ayuntamientos del Territorio Histórico de Bizkaia, que no formen parte de un Centro de empleo y Desarrollo Local Beharritza, definidos en el apartado anterior, así como organismos autónomos, empresas públicas u otras entidades de ellos dependientes o vinculadas.
2. Para ser beneficiarias, las entidades no pueden verse afectadas por ninguna de las prohibiciones del artículo 12 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral (en adelante Norma Foral 5/2005).
3. En ningún caso podrán concurrir ni resultar beneficiarias de ningún tipo de ayudas o subvenciones las personas físicas y jurídicas:
- a) Que hayan sido sancionadas en firme en vía administrativa, laboral o penal por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
 - b) Cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.
 - c) Que incumplan las obligaciones establecidas, o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o en la presente norma foral.
- Asimismo, no se podrán subvencionar las actividades o acciones que discriminen por razón de sexo.

Base 3.— Hecho subvencionable

1. Tendrá la consideración de hecho subvencionable la realización de proyectos de reorientación, activación, formación en competencias digitales y recolocación, que tengan por objeto la reinserción en el mercado de trabajo de personas de Bizkaia que han quedado en situación de desempleo.

Los proyectos deberán ejecutarse en el periodo comprendido entre el 2 de abril de 2025 y el 1 de abril de 2026.

El proyecto que se presente deberá contener obligatoriamente los dos servicios de reorientación y de recolocación.

2. La reorientación laboral se realizará por la propia entidad beneficiaria de la subvención, no cabe la subcontratación de esta actuación.

Tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento de la personas en su proceso de reinserción laboral. Comprende las siguientes actuaciones:

 - a) Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil. Comprenderá la atención específica a la persona participante, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes.
 - b) Diseño del itinerario personalizado para el empleo que incluirá: la identificación de alternativas profesionales; el diseño, en el caso de que así se precise, de un itinerario formativo de acuerdo con el perfil de la persona participante; y la identificación de actuaciones de búsqueda activa de empleo que la persona participante tendrá que realizar.
 - c) Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad. Consistirá en el seguimiento individual y personalizado por parte de la persona tutora u orientadora de las actuaciones que la persona participante vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del compromiso de actividad para el caso



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 8

de personas usuarias que también sean perceptoras de prestaciones, y cuantas otras funciones de asesoramiento, información y apoyo sean precisas para facilitar la activación del usuario y mejorar su empleabilidad.

- d) Asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición del currículo, que refleje el perfil profesional en términos de competencias profesionales. Comprenderá la información y asesoramiento personal, grupal o general a las personas usuarias, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículo personalizado.

La orientación laboral será de carácter individual. El número máximo de horas de dedicación al servicio de reorientación laboral por parte de las entidades beneficiarias será de 15 horas por persona participante.

3. La Activación laboral deberá ser realizada directamente por la entidad beneficiaria, o por una tercera persona en el caso de que se efectúe una subcontratación en los términos establecidos en el artículo 27 de la Norma Foral 5/2005.

Consistirá en sesiones grupales de información sobre oferta formativa, normativa laboral (contratos de trabajo, derechos y obligaciones, convenio colectivo) y mercado laboral, que contendrán:

La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo. Contemplará la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales.

La comunicación sobre los datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de las personas usuarias. Podrá realizarse con carácter personal, grupal o general, en forma presencial o mediante la utilización de medios telemáticos.

Cada sesión de activación laboral tendrá una duración mínima de 3 horas y máxima de 5 horas.

El número de personas participantes por grupo que componga cada sesión de activación laboral, oscilará entre 10 y 20 personas por sesión si es presencial. Si la sesión es telemática, el número mínimo de personas ascenderá a 15.

Cada persona participante en el proyecto podrá recibir un máximo de 20 horas de activación.

4. La Recolocación deberá ser realizada directamente por la entidad beneficiaria, o por una tercera persona en el caso de que se efectúe una subcontratación en los términos establecidos en el artículo 27 de la Norma Foral 5/2005.

Consistirá en el apoyo a las personas participantes para su incorporación al mercado laboral, mediante encuentros con empresas y desarrollo de planes de captación de ofertas. Incluirá una preselección para identificar los perfiles que más se ajustan a las ofertas de empleo.

Comprenderá la prospección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de necesidades de personal por parte de las empresas. A tal fin se realizarán visitas a empresas, y se realizará la interlocución con organizaciones empresariales. Se identificarán los sectores de actividad económica que dispongan de puestos de trabajo y se estudiarán los perfiles profesionales de dichos puestos.

Se realizará la gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas. Comprenderá la captación y gestión de las ofertas de empleo y su casación con las personas desempleadas participantes en el proyecto de acuerdo con su perfil profesional y, particularmente, con sus competencias profesionales.

Se realizarán, así mismo, labores de información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.

El número máximo de horas de dedicación al servicio de recolocación por parte de las entidades beneficiarias será de 10 horas por persona participante.



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 9

5. Formación en competencias digitales. En el caso de que el perfil de las personas participantes en el proyecto así lo requiera, la entidad podrá organizar acciones formativas en competencias digitales básicas.

Las acciones formativas podrán ser presenciales, semipresenciales o telemáticas.

Cada acción formativa tendrá una duración mínima de 20 horas y máxima de 60 horas.

El número de personas participantes por grupo que componga cada acción formativa oscilará entre 10 y 20 personas por acción formativa si la formación es presencial o semipresencial.

Si la formación es telemática, el número mínimo de personas ascenderá a 15.

Cada persona participante en el proyecto podrá recibir un máximo de 60 horas de formación.

Deberá ser impartida directamente por la entidad beneficiaria, o por una tercera persona en el caso de que se realice una subcontratación en los términos establecidos en el artículo 27 de la Norma Foral 5/2005.

6. Las entidades beneficiarias deberán poner los medios a su alcance para que en el desarrollo de los proyectos exista una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Base 4.— Cuantía y límite de la subvención

Las ayudas consistirán en subvenciones a fondo perdido, que no podrán superar en ningún caso el coste real del total de los itinerarios de inserción presentados a subvención.

1. Para realizar el cálculo del importe de subvención a conceder a cada proyecto se aplicarán los siguientes módulos económicos:

a) Módulo 1. Reorientación y recolocación. Número de horas de reorientación laboral y recolocación por persona: número de personas/37 euros.

Este módulo se deberá calcular tantas veces como grupos de personas que reciban el mismo número de horas. Las personas participantes se agruparán según el mismo número de horas recibidas de servicio de reorientación laboral y recolocación. El multiplicador 1 será el número de horas recibidas en concepto de reorientación laboral y recolocación. Y el multiplicador 2 será el número de personas que han recibido el mismo número de horas en concepto de reorientación laboral y recolocación.

En este módulo se entienden incluidos los gastos directos de personal, costes salariales y de Seguridad Social, gastos de material, o seguros, y gastos indirectos hasta un máximo del 15% de los gastos de personal.

- b) Módulo 2. Activación laboral.

Por cada sesión grupal de activación se habrá de aplicar los siguientes módulos:

— Módulo 2.1. Gastos de personal: Número de horas de activación/70,80 euros.

En este módulo se entienden incluidos los gastos directos de personal, costes salariales y de Seguridad Social.

— Módulo 2.2. Gastos de funcionamiento. Número de horas de activación/ número de alumnos/1,54 euros.

Este módulo incluye todos los gastos de activación laboral que no son de personal ni indirectos, tales como los de material didáctico, publicidad, alquileres o seguros.

— Módulo 2.3. Gastos indirectos: ascenderá al 10% de la suma que resulte del Módulo 2.1 más el Módulo 2.2.

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 10

Este módulo incluye conceptos como: gastos de Dirección, gastos de personal administrativo, calefacción, alumbrado limpieza, seguro de instalaciones, material de oficina e informático, agua.

E) Importe total del Módulo 2 por cada sesión grupal será la cantidad que resulte de la suma del Módulo 2.1., del Módulo 2.2. y del Módulo 2.3.

c) Módulo 3. Formación en competencias digitales.

Por cada acción formativa se habrá de aplicar los siguientes módulos:

–Módulo 3.1. Gastos de personal: Número de horas de formación x 70,80 euros.

En este módulo se entienden incluidos los gastos directos de personal, costes salariales y de Seguridad Social.

–Módulo 3.2. Gastos de funcionamiento: Número de horas de formación x número de alumnos x 1,54.

Este módulo incluye todos los gastos de activación laboral que no son de personal, ni indirectos, tales como los de material didáctico, publicidad, alquileres o seguros.

–Módulo 3.3. Gastos indirectos: ascenderá al 10% de la suma que resulte del Módulo 3.1., más el Módulo 3.2.

Este módulo incluye conceptos como: gastos de dirección, gastos de personal administrativo, calefacción, alumbrado limpieza, seguro de instalaciones, material de oficina e informático, agua.

El importe total del Módulo 3 será la cantidad que resulte de la suma del Módulo 3.1., del Módulo 3.2. y del Módulo 3.3.

- La subvención total a conceder por proyecto será la suma de los módulos económico 1, 2 y 3.
- La subvención máxima alcanzable por entidad solicitante y por el total de las acciones subvencionables presentadas ascenderá a 100.000 euros.

Base 5. – Dotación presupuestaria

1. Las ayudas y beneficios que puedan otorgarse con arreglo a estas bases, se efectuarán con cargo a las siguientes partidas y dotaciones presupuestarias, sin perjuicio de que las mismas puedan ser modificadas de conformidad con la normativa presupuestaria vigente.

– Partida: 0904/G/241116/43299 2013/0048.

– Gasto plurianual: 330.027,00 euros.

– Importe y distribución por ejercicios:

• Año 2025: 179.900,00 euros.

• Año 2026: 150.127,00 euros.

– Partida: 0904/G/241116/44300 2013/0048.

– Gasto plurianual: 228.624,00 euros.

– Importe y distribución por ejercicios:

• Año 2025: 124.634,00 euros.

• Año 2026: 103.990,00 euros.

– Partida: 0904/G/241116/45100 2013/0048.

– Gasto plurianual: 53.079,00 euros.

– Importe y distribución por ejercicios:

• Año 2025: 28.933,00 euros.

• Año 2026: 24.146,00 euros.

2. El importe total de las ayudas que se concedan tendrá como límite máximo estimado la cantidad de €11.730,00 euros, y se podrá modificar conforme a lo previsto en el artículo 41 del Decreto Foral 34/2010 en relación a los límites de las cuantías máximas.



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 11

Aul mismo, la distribución entre los créditos presupuestarios tiene carácter estimativo, por lo que en función de las solicitudes presentadas y dada la distinta naturaleza de las posibles personas y entidades beneficiarias, los recursos económicos establecidos en este decreto foral podrán redistribuirse mediante orden foral de la diputada foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad entre las distintas líneas y partidas señaladas en este decreto foral, sin superar el importe total establecido en el mismo.

Si una vez resueltas todas las solicitudes no se alcanzara el límite presupuestario máximo, se procederá a tramitar la anulación de la autorización de gasto por el importe sobrante sin que sea obligatorio modificar el presente decreto.

3. Los créditos presupuestarios podrán ser modificados antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes. La modificación se hará mediante Decreto Foral aprobado en Consejo de Gobierno, tendrá en cuenta la cuantía total de las ayudas solicitadas previstas y, en su caso, se deberá ampliar el plazo de presentación de solicitudes. Todo ello conforme al artículo 41.2 del Decreto Foral 34/2010.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56.3 del texto refundido de la Norma Foral 5/2006, de 29 de diciembre, General Presupuestaria, aprobado por Decreto Foral Normativo 5/2013, de 3 de diciembre, la validez del otorgamiento de las subvenciones concedidas al amparo del presente decreto foral queda sometida a la condición suspensiva de la existencia de crédito adecuado y suficiente para financiar las obligaciones derivadas del mismo en el ejercicio correspondiente.

5. Igualmente, conforme al artículo 43 del Decreto Foral 34/2010, la cuantía total de las diferentes dotaciones presupuestarias podrá ser ampliada en un importe adicional máximo de 300.000,00 euros, en los siguientes casos:

a) Cuando exista un aumento de los créditos disponibles derivado de la aprobación de ampliaciones de crédito, generaciones o incorporaciones de crédito.

b) Cuando exista cuantía adicional proveniente de convocatorias anteriores resueltas por importe inferior al previsto para las mismas.

La efectividad de la cuantía adicional quedará condicionada a la declaración de disponibilidad del crédito, que deberá efectuarse en un momento anterior a la resolución de la concesión de la subvención.

Dicha ampliación la autorizará el órgano concedente, debiéndose publicar la declaración de créditos disponibles, la distribución definitiva, respectivamente, con carácter previo a la resolución de concesión en los mismos medios que la convocatoria, sin que tal publicidad implique la apertura de plazo para presentar nuevas solicitudes ni el inicio de nuevo cómputo de plazo para resolver.

TÍTULO II

RÉGIMEN JURÍDICO

Base 6. – Régimen Jurídico

1. Las subvenciones a que se refiere este decreto se regirán por lo dispuesto en el mismo, y en las ordenes forales de otorgamiento, así como por lo establecido en la Norma Foral 5/2005 y su Reglamento de desarrollo aprobado por Decreto Foral 34/2010, y por las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, se aplicarán las normas de derecho privado.

En lo no previsto en el presente decreto en cuanto a procedimiento administrativo, será de aplicación la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y cualquier otra disposición que por su naturaleza pudiera resultar de aplicación.

2. Las ayudas previstas en este decreto no constituyen ayudas estatales en los términos establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, dado que no suponen un beneficio para una empresa ni favorecen a determinadas producciones o empresas en detrimento de otras. Por tanto, quedan excluidas del procedimiento de notificación previsto en el artículo 108.3 de dicho Tratado.



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 12

Base 7. – Órganos competentes

La ordenación e instrucción de los expedientes se llevará a cabo por el Servicio de Empleo bajo la dependencia de la Dirección General de Empleo.

Base 8. – Infracciones y Sanciones

1. El régimen de infracciones y sanciones será el dispuesto en el título IV de la Norma Foral 5/2005 y en el título IV del Decreto Foral 34/2010.

2. Será de aplicación lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y en la Ley 1/2023, de 16 de marzo, de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas Vascas, en lo que no se oponga a las anteriores.

Base 9. – Incumplimiento y reintegro

1. Se considerará que existe incumplimiento, cuando las entidades beneficiarias de las ayudas no cumplan las condiciones establecidas en este decreto, o en la resolución de otorgamiento, o las establecidas en la demás normativa aplicable, así como en los supuestos determinados en el artículo 33 de la Norma Foral 5/2005.

2. Procederá el reintegro de la subvención recibida y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro y, en su caso, la pérdida del derecho al cobro de la subvención:

a) Cuando se incumpla alguna de las obligaciones o condiciones establecidas en las presentes bases, en la resolución de la concesión o en la normativa de aplicación.

b) Cuando se incurra en alguna de las causas previstas en el artículo 33 de la Norma Foral 5/2005, o en el Decreto Foral 34/2010.

Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de Derecho Público a todos los efectos.

El interés de demora aplicable a los importes a reintegrar será el previsto en el artículo 34 de la Norma Foral 5/2005.

El procedimiento de reintegro se tramitará con sujeción a lo dispuesto en el título II de la Norma Foral 5/2005, y en el título III del Decreto Foral 34/2010.

3. Los criterios para la graduación de los incumplimientos de las condiciones impuestas con motivo del otorgamiento de la subvención serán los siguientes:

a) El cumplimiento parcial de las condiciones o la realización en plazo de solo una parte de la actividad, dará lugar al pago parcial de la subvención o, en su caso al reintegro también parcial aplicando la proporción en que se encuentre la actividad realizada respecto de la total.

b) La falta de pago de todos o parte de los gastos realizados, después de cobrada la subvención, producirá el reintegro de la subvención en proporción a los gastos no pagados respecto al total de gastos subvencionables imputados.

c) Cuando se conceda la subvención tomando como referencia un presupuesto de gasto, y sin embargo el gasto imputable justificado es inferior al presupuestado. La cantidad a reintegrar en caso de incumplimiento parcial en la ejecución o en la justificación de las acciones o gastos vendrá determinada, con arreglo al criterio de proporcionalidad, atendiendo a la entidad y grado de incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención.

En el resultado de la operación del porcentaje sobre un número, se pasará al entero siguiente que resulte de la aplicación del porcentaje cuando el primer decimal sea igual o superior a 5.

4. En el supuesto de sobre financiación por concurrencia con otras ayudas contempladas en el artículo 18.3 de la Norma Foral 5/2005, procederá el reintegro por la cantidad excedida, a la que se aplicará el correspondiente interés de demora. En idéntico sentido

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 13

se procederá en caso de incumplimiento de los requisitos de minimis por haber superado las ayudas permitidas.

5. El incumplimiento de las obligaciones de difusión, transparencia, uso de lenguas cooficiales, igualdad de género y otras políticas sociales conllevará la pérdida del derecho al cobro y/o el reintegro parcial de hasta un máximo del 10% de la subvención concedida. A la hora de determinar para cada caso concreto el porcentaje de la subvención concedida dentro del límite máximo indicado, se aplicará el principio de proporcionalidad atendiendo a los siguientes criterios: las obligaciones incumplidas, la entidad de las mismas, la actuación de la persona beneficiaria tendiente o no a su cumplimiento, las causas del incumplimiento y cómo afectan dichos incumplimientos al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

6. El incumplimiento del resto de las obligaciones establecidas en las presentes bases conllevará la pérdida total o parcial de la subvención concedida en función de lo que dispongan las bases y, en ausencia de previsión expresa, la cantidad a reintegrar se fijará con arreglo al criterio de proporcionalidad atendiendo a la entidad y grado de relevancia del incumplimiento para la finalidad perseguida y el perjuicio para el interés público.

Base 10.— Devolución de la subvención a iniciativa de la entidad beneficiaria

1. Se entiende por devolución voluntaria aquella que es realizada por la persona beneficiaria sin el previo requerimiento de la Administración.

2. Cuando se produzca la devolución voluntaria la Administración calculará los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de la Norma Foral 5/2005 y hasta el momento en el que se produjo la devolución definitiva por parte de la persona o entidad beneficiaria.

3. La devolución de la subvención a instancia de la propia entidad beneficiaria se deberá realizar mediante la correspondiente carta de pago, que les será remitida según modelo oficial de la Diputación Foral de Bizkaia, una vez solicitada la misma a través de la oficina virtual del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad. Una vez realizado el abono, deberá remitirse el justificante de pago a través de la oficina virtual.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN

Base 11.— Lugar, forma y plazo en que deben presentarse las solicitudes de ayuda y subsiguientes trámites e inscripción en el REPE

1. La solicitud deberá presentarse por internet, a través de la Oficina Virtual del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, en aplicación del artículo 16 de la Ley 39/2015, accediendo a la Sede electrónica de la Diputación Foral de Bizkaia www.ebizkaia.ea.euzkadi.net, seleccionando Oficina virtual de Empleo, Cohesión Social e Igualdad.

Junto con la solicitud, debidamente cumplimentada en todos sus términos, se aportará la documentación detallada en la base 12.

2. Para utilizar la oficina virtual el sistema le requerirá firma electrónica (Izenpe, DNI electrónico, FEA, B@KQ...).

La tarjeta B@KQ podrá obtenerse en las oficinas de atención ciudadana de la Diputación Foral de Bizkaia (www.bizkaia.ea.euzkadi.net).

3. Antes de acceder al formulario de solicitud, el sistema le solicitará los datos necesarios para la inscripción de la entidad en el Registro de Entidades del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad.

Dicha inscripción es previa y obligatoria a la solicitud de la subvención conforme al artículo 6 del Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 109/2016, de 14 de junio, sobre establecimiento y regulación del Registro de entidades y personas físicas



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 14

del Departamento de Desarrollo Económico y Territorial y del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad.

Cualquier modificación de los datos incluidos en dicho registro o acreditados mediante la solicitud deberá ser comunicada al Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad mediante su Oficina Virtual.

4. El plazo de presentación de solicitudes se iniciará el día 3 de febrero de 2025 a las 9:00 horas y finalizará el 28 de febrero de 2025 a las 13:30 horas.

Base 12.— Documentación necesaria para la solicitud e interoperabilidad

1. La entidad solicitante de la subvención aportará, junto con la solicitud y por internet, a través de la Oficina Virtual del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, la siguiente documentación preceptiva:

a) Ficha de domiciliación bancaria.

Únicamente habrá de presentarse ficha de domiciliación bancaria cuando la cuenta en la que se desee realizar el ingreso de la subvención sea nueva en sus relaciones con la Diputación Foral de Bizkaia. El número de cuenta reflejado en la ficha deberá coincidir con el señalado en la solicitud.

La ficha de domiciliación bancaria, para ser válida, deberá estar cumplimentada en todos sus extremos, con las firmas y sellos requeridos al efecto.

b) Informe que deberá contener al menos los siguientes apartados:

1.ª Memoria del proyecto, en la que se detallen:

Los objetivos perseguidos.

Las actuaciones a realizar, en este apartado se deberá detallar profusamente cada una de las actuaciones, con indicación de plazos de ejecución, y personas encargadas de su ejecución.

Perfil de las personas a las que va dirigido el proyecto.

Metodología a aplicar en la reorientación, con indicación del número de horas por persona participante.

Metodología a aplicar en la actuación laboral con indicación del número de sesiones, así como número de horas y de participantes por sesión.

Metodología a aplicar en la recolocación, con indicación del número de horas por persona participante.

En su caso, metodología a aplicar en la formación en competencias digitales, con descripción de acciones formativas, número de horas, número de personas por acción formativa, temario a seguir.

Relación de gastos en función de los módulos económicos establecidos en la base 4.

2.ª Razones por las que se justifica la idoneidad de la acción propuesta.

3.ª Análisis del Impacto sociolaboral del proyecto propuesto en los municipios ámbito de actuación de la entidad solicitante.

2. El Servicio de Empleo del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, a través de los sistemas de interoperabilidad de datos (NODO) y con el fin de gestionar las subvenciones, podrá realizar las comprobaciones y consultas necesarias de los datos que obren en poder de la Administración.

En concreto, se podrá interpretar: el empadronamiento, y el «Informe de vida laboral» expedido por la Seguridad Social.

Base 13.— Iniciación del procedimiento y tramitación

1. Si las solicitudes no se formalizaran electrónicamente, no cumplirán los estándares y formatos fijados, no se cumplimentarán en todos sus términos o fallara alguno



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 15

de los documentos exigidos por el presente decreto foral, se requerirá a la interesada, para que en el plazo de diez (10) días hábiles subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se la tendrá por desistida de su petición, archivándose la misma, previa la correspondiente resolución.

2. En todo caso, el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad podrá requerir a la entidad solicitante cuanta documentación y/o información complementaria considere necesaria para la adecuada comprensión, evaluación y seguimiento de la solicitud presentada, incluida la realización de visitas por el personal del Departamento.

Las solicitudes serán tramitadas por el Servicio de Empleo del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad.

Base 14.— Procedimiento de concesión

1. Las subvenciones y ayudas se otorgarán según las condiciones establecidas en estas bases mediante el procedimiento de concesión concurrencia competitiva con prorrateo.

2. A estos efectos tendrá la consideración de concurrencia competitiva el procedimiento por el cual la concesión de las subvenciones se realiza mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo a los criterios de valoración que se señalan en la base 15, y adjudicar, con el límite fijado en esta convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de dichos criterios.

3. Para la obtención del prorrateo se tomará la puntuación total obtenida en aplicación de los criterios de valoración establecidos en la base 15, denominada C.

El prorrateo se aplicará en función del resultado de multiplicar C por la cuantía máxima de crédito disponible dividida entre la suma del total de las cuantías C correspondientes a cada una de las entidades beneficiarias, con el límite de la cuantía solicitada y el máximo de 100.000,00 euros establecido en la base 4.

4. Conforme al artículo 25 de la Norma Foral 5/2005, si el importe de la subvención a otorgar una vez aplicado el prorrateo es inferior a la solicitud presentada, se instará a la entidad beneficiaria a que reformule su solicitud para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable.

La entidad beneficiaria dispondrá de un plazo de 10 días, desde la notificación de la resolución provisional, para presentar la reformulación. Si vencido el plazo la entidad beneficiaria no contesta se mantendrá el contenido de la solicitud inicial.

En cualquier caso, la reformulación de la solicitud deberá respetar el objeto, condiciones y finalidad de la subvención, así como los criterios de valoración establecidos respecto de la solicitud.

Base 15.— Criterios de valoración de las solicitudes

1. Para valorar las solicitudes presentadas y determinar la cuantía de la subvención se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración:

a) El grado de definición, calidad, contenido, presentación y coherencia del proyecto presentado con los objetivos, líneas y acciones de la entidad solicitante. Puntuación máxima 2 puntos.

Para la valoración de este criterio la entidad solicitante presentará un informe que deberá contener al menos los siguientes apartados:

1.ª Memoria del proyecto, en la que se detallen:

Los objetivos perseguidos.

Las actuaciones a realizar, en este apartado se deberá detallar profusamente cada una de las actuaciones, con indicación de plazos de ejecución, y personas encargadas de su ejecución.

Perfil de las personas a las que va dirigido el proyecto.

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 16

Metodología a aplicar en la reorientación, con indicación del número de horas por persona participante.

Metodología a aplicar en la activación laboral con indicación del número de sesiones, así como número de horas y de participantes por sesión.

Metodología a aplicar en la recolocación, con indicación del número de horas por persona participante.

En su caso, metodología a aplicar en la formación en competencias digitales, con descripción de acciones formativas, número de horas, número de personas por acción formativa, temario a seguir.

Relación de gastos en función de los módulos económicos establecidos en la base 4.

- 2.ª Razones por las que se justifica la idoneidad de la acción propuesta.
- 3.ª Análisis del Impacto sociolaboral del proyecto propuesto en los municipios ámbito de actuación de la entidad solicitante.
- b) Población total de los municipios afectados por la entidad solicitante. Para el cálculo de este criterio se tendrá en cuenta la población municipal de Bizkaia a 1 de enero de 2024.
 - Hasta 30.000 personas: 1 punto.
 - Más de 30.000 personas y hasta 60.000: 2 puntos.
 - Más de 60.000 personas: 3 puntos.
- c) Número de municipios que abarque la entidad solicitante:
 - 1 municipio: 1 punto.
 - De 2 a 5 municipios: 2 puntos.
 - Más de 5 municipios: 3 puntos.
- d) Índice de paro registrado en el ámbito de actuación de la entidad solicitante. Para el cálculo de este criterio se tendrá en cuenta el Índice de paro registrado por municipio a septiembre de 2024 (fuente Lantide, Servicio Vasco de Empleo). (Anexo I).
 - Índice de paro igual o inferior al 10%: 1 punto.
 - Índice de paro superior al 10% e inferior al 12%: 2 puntos.
 - Índice de paro igual o superior al 12%: 3 puntos.
- e) Atención a la residencia de las personas participantes en el proyecto. Se valorará con 3 puntos, en el caso de que, al menos, el 75 % de las personas participantes en la acción formativa residan en:
 - 1.ª Los municipios que componen las siguientes zonas: Margen izquierda y Zona minera, y Erandio.
 - 2.ª Los municipios que forman parte de la Mancomunidad de Encartaciones
 - 3.ª Los municipios con un Índice de paro registrado por municipio igual o superior al 11% a septiembre de 2024 (fuente Lantide, Servicio Vasco de Empleo). (Anexo I).
2. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios de prioridad:
 - a) Quiénes hayan obtenido mayor puntuación en el criterio 2.d), de esta base.
 - b) Quiénes hayan obtenido mayor puntuación en el criterio 2.e), de esta base.
 - c) Quiénes hayan obtenido mayor puntuación en el criterio 2.c), de esta base.
 - d) Orden prioritario de registro de solicitud en la Oficina Virtual del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia.



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 17

Base 16. – Resolución

1. Las solicitudes serán evaluadas por el órgano instructor el cual previa comprobación del cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias elevará a la diputada foral del Departamento de Empleo Cohesión Social e Igualdad las propuestas de resolución de las convocatorias.

2. Las solicitudes se resolverán según las condiciones establecidas en este decreto foral mediante el procedimiento de concurrencia competitiva con prorrateo mediante una única resolución, en la que se expresará conforme al artículo 23 de la Norma Foral 5/2005, la relación de entidades a las que se concede la subvención, con indicación en su caso de la puntuación otorgada a cada una de ellas en función de los criterios de valoración previos y se hará constar, en su caso, de manera expresa los motivos de la desestimación del resto de las solicitudes, así como la no concesión.

La resolución por la que se procede a la concesión, desestimación o no concesión de la subvención solicitada se notificará a las personas interesadas.

3. Notificada la orden foral de otorgamiento de la subvención, de acuerdo con los artículos 40 y 43 de la Ley 38/2015, de 1 de octubre, se dispondrá de un plazo de diez (10) días (para su aceptación, transcurrido el cual sin haberse producido manifestación expresa se entenderá tácitamente aceptada).

4. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de 6 meses desde que finalice el plazo para presentar solicitudes. Transcurrido este plazo sin haberse notificado la resolución, se entenderá desestimada la solicitud por silencio administrativo.

Base 17. – Recursos

1. La resolución agota la vía administrativa, y contra la misma se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la persona titular del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, en el plazo de un (1) mes, a contar desde el día siguiente a aquel en que se reciba la notificación, en los términos que establece la Ley 39/2015.

Así mismo, podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a aquel en que reciba la notificación de la misma, en los términos contemplados en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

No será posible simultáneos ambos recursos.

Base 18. – Renuncia a la subvención

1. De acuerdo con el supuesto regulado en el artículo 48.3 del Decreto Foral 34/2010, en caso de renuncia a la subvención de alguna de las personas beneficiarias, el órgano concedente podrá acordar la concesión de la subvención a las personas solicitantes siguientes en orden de puntuación, siempre y cuando se haya liberado crédito suficiente para atender las solicitudes de que se trate.

2. El órgano concedente comunicará esta opción a las personas interesadas, a fin de que acepten la propuesta de subvención en el plazo improrrogable de diez (10) días hábiles. Una vez aceptada la propuesta por las personas solicitantes, el órgano administrativo dictará el acto de concesión y procederá a su notificación.

3. El plazo máximo para poder presentar una renuncia será de diez (10) días hábiles desde la notificación de la propuesta de subvención a la persona interesada.

Transcurrido ese plazo, cualquier renuncia tendrá la consideración de incumplimiento de las condiciones por las que se ha otorgado la subvención.

Base 19. – Modificación de la resolución de concesión

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, siempre que se entiendan cumplidos la finalidad y objeto de estas, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, aplicándose los criterios y límites establecidos en este Decreto Foral.



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 18

Base 20. – Publicidad de las subvenciones concedidas

Se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 38/2003, mediante la publicación de las subvenciones concedidas en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, según lo dispuesto en el citado artículo. Asimismo, antes del fin del primer trimestre posterior al vencimiento del año natural de concesión de la subvención, el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad publicará en el «Boletín Oficial de Bizkaia» las subvenciones concedidas a los efectos de esta convocatoria pública con expresión de la convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputen, nombre o razón social de la persona beneficiaria con su número de identificación fiscal, cantidad concedida, finalidad o finalidades de la subvención, con expresión, en su caso, de los distintos programas o proyectos subvencionados. En caso de subvenciones plurianuales, importe total concedido y distribución de anualidades.

Todo ello sin perjuicio de las publicaciones que los órganos competentes para ello realicen en el portal de transparencia de la Diputación Foral de Bizkaia, Bizkaia Gardena, en aplicación de la Norma Foral 1/2016, de 17 de febrero, de transparencia de Bizkaia (en adelante Norma Foral 1/2016).

Base 21. – Difusión de la subvención concedida por la persona beneficiaria

1. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 17.3 de la Norma Foral 5/2005, las entidades beneficiarias de esta subvención deberán dar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de estas actuaciones, por lo que en todos los soportes tanto informáticos como de cualquier otro tipo en los que se publique la acción subvencionada se deberá indicar que la misma ha sido financiada por el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia.

En todo caso, las entidades beneficiarias han de realizar la difusión de la forma prevista en el párrafo anterior a través del Portal de Empleo de Bizkaia, portaldempleo-bizkaia.eus

2. Las entidades adjudicatarias de este programa vienen obligadas a realizar las acciones de comunicación, difusión, información y publicidad del mismo en cualquier medio de comunicación y a solicitar el visado de su contenido por la Dirección General de Empleo.

3. De conformidad con lo regulado en la Norma Foral 1/2016, de 17 de febrero, de Transparencia de Bizkaia, la entidad beneficiaria estará obligada, en su caso, a cumplir las exigencias de publicidad activa contenidas en su título II, siempre y cuando se encuentre en alguno de los supuestos mencionados en el artículo 2:

Entidades privadas que durante un ejercicio presupuestario perciban de la Diputación Foral de Bizkaia ayudas o subvenciones que alcancen al menos una cuantía de 100.000 euros o cuando el 40 por ciento del total de sus ingresos anuales tengan el carácter de ayuda o subvención pública por parte de la Diputación Foral de Bizkaia.

4. Si se incumplieran las medidas de difusión previstas en los párrafos precedentes, se requerirá a la persona beneficiaria para que adopte las medidas de difusión establecidas en un plazo no superior a 15 días, con advertencia de que dicho incumplimiento producirá el inicio del procedimiento de reintegro previsto en el Base 9 y siguientes.

Base 22. – Notificación electrónica

1. Las notificaciones realizadas a las entidades interesadas se realizarán por medios electrónicos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 38/2015. Salvo la notificación de la resolución de la convocatoria, que se realizará mediante la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

2. Las notificaciones por medios electrónicos se practicarán mediante comparecencia en la Sede Electrónica de la Diputación Foral de Bizkaia (<https://www.ebizkaia.eus>), de conformidad con lo establecido en el Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 6/2015, de 5 de mayo, de Administración Electrónica, así como en la Orden Foral de la diputada foral de Administración Pública y Relaciones Institucionales 4/84/120 de 6 de junio, sobre la práctica de las notificaciones y comunicaciones por medio del sistema de comparecencia en la sede electrónica de la Diputación Foral de Bizkaia.

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 19

3. Los avisos de puesta a disposición de las notificaciones electrónicas practicadas se remitirán a la dirección de correo electrónico aportada en la solicitud. Para ello, una vez cumplimentada la solicitud, por parte del órgano o unidad competente de oficio se dará de alta dicha dirección electrónica en el sistema de avisos de la mencionada sede electrónica para este procedimiento de subvenciones del catálogo de procedimientos de la Diputación Foral de Bizkaia. Estos avisos no tendrán, en ningún caso, efectos de notificación practicada y su falta no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida.

4. Las notificaciones se entenderán practicadas en el momento que se produzca el acceso a su contenido. Cuando transcurran diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin que se acceda a su contenido, se entenderá rechazada, dándose por efectuado el trámite de notificación.

TÍTULO IV EJECUCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y CONTROL

Base 23. — Plazo de ejecución

Las acciones objeto de subvención deberán ejecutarse en el periodo comprendido entre el 2 de abril de 2025 y el 1 de abril de 2026.

Base 24. — Plazo de justificación

La justificación de la subvención se realizará en dos momentos:

1. En el mes de diciembre de 2025, mediante la presentación de un informe intermedio de ejecución del proyecto a 29 de noviembre de 2025.
2. Con anterioridad al 30 de abril de 2026, mediante la presentación de la cuenta justificativa, con la memoria final de las acciones contempladas en el proyecto y junto con la memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas.

Base 25. — Condiciones de subcontratación

1. La entidad beneficiaria podrá subcontratar, hasta un 75% del importe de la actividad subvencionada, cuantas actividades sean necesarias para la consecución de la actividad subvencionada de conformidad con los artículos 27 y 29 de la Norma Foral 5/2005.

2. En el caso de que exista subcontratación de la formación habrá de cumplirse lo previsto en el artículo 27 de la Norma Foral 5/2005.

Por ello, cuando el importe del gasto subvencionable iguale o supere la cuantía de 15.000 euros en el supuesto de prestación de servicios por empresas de consultoría o asistencia técnica, la entidad beneficiaria habrá de presentar los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 29.3 de la Norma Foral 5/2005 deba haber solicitado.

Base 26. — Justificación de la subvención

Las entidades beneficiarias deberán remitir al Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad la documentación solicitada en los plazos que se señalan en la base 24.

Para justificar la subvención otorgada la entidad beneficiaria presentará por internet, a través de la Oficina Virtual del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, la siguiente documentación en los plazos que se indican:

1. En el mes de diciembre de 2025, deberá presentar un informe intermedio de ejecución del proyecto a 29 de noviembre de 2025 que contenga:
 - a) Memoria descriptiva de las acciones contempladas en el proyecto, detallando el contenido de cada una de las acciones y el grado de ejecución.
 - 1.ª Se habrá de rellenar el aplicativo informático en el que se cumplimentarán los datos identificativos de cada persona participante en el proyecto. Datos relativos a la formación académica y perfil sociolaboral,



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 20

así como número de horas de reorientación, activación, y formación recibidas, y horas de recolocación dedicadas.

- 2.ª Informe sobre las acciones de reorientación laboral efectuadas, con la relación de las personas orientadas, e indicación de las fechas y horas de las sesiones por cada uno de los apartados:
 - Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
 - Diseño del itinerario personalizado.
 - Ac acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario.
 - Asesoramiento y ayuda técnica adicional.
 - Información y asesoramiento adicional.
- 3.ª Informe sobre las acciones de activación laboral efectuadas, con indicación de las sesiones grupales realizadas, las fechas y horas, la relación de las personas en cada sesión, y el contenido de las sesiones.
- 4.ª Informe sobre las acciones de recolocación realizadas, con indicación del número de horas dedicadas, por cada uno de los apartados:
 - Prospección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de necesidades de personal por parte de las empresas.
 - Gestión de las ofertas de empleo.
 - Información y asesoramiento sobre la contratación.
- 5.ª Memoria de las acciones formativas. Dicha memoria contendrá la siguiente documentación:
 - Memoria descriptiva de cada una de las acciones formativas.
 - Ternario de las acciones formativas.
 - Documentación acreditativa de las medidas de difusión utilizadas.
 - Copia del certificado o certificados de asistencia a las acciones formativas.
 - Certificado de la entidad beneficiaria que incorpore un cuadro resumen del número de horas de formación efectivamente realizadas por cada persona participante con el cálculo del importe que corresponde en aplicación de los módulos económicos establecidos.
- b) Una relación clasificada de los gastos de la actividad subvencionada.
 - Un estado de ingresos y gastos imputados al proyecto subvencionado. Los gastos imputables serán los que resulten de la acreditación de los módulos señalados en la base 4.
- c) Documentación acreditativa de las medidas de difusión previstas en la base 20. «Publicidad de las subvenciones concedidas».

2. Con anterioridad al 30 de abril de 2026, deberá presentar por internet, a través de la Oficina Virtual del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, la cuenta justificativa, que regula el artículo 57 del Decreto Foral 34/2010, junto con los justificantes de gasto y la siguiente documentación:
 - a) Memoria final de las acciones contempladas en el proyecto, detallando el contenido de cada una de las acciones y el grado de ejecución.
 - 1.ª Se habrá de rellenar el aplicativo informático en el que se cumplimentarán por cada persona participante en proyecto, las horas de reorientación y activación recibidas, las horas de recolocación dedicadas, así como, en su caso, las acciones formativas recibidas con el número de horas.
 - 2.ª Informe sobre las acciones de reorientación laboral efectuadas, con la relación de las personas orientadas, e indicación de las fechas y horas de las sesiones por cada uno de los apartados:



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 21

Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
Diseño del itinerario personalizado.

Ac acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario.

Asesoramiento y ayuda técnica adicional.

Información y asesoramiento adicional.

- 3.ª Informe sobre las acciones de activación laboral efectuadas, con indicación de las sesiones grupales realizadas, las fechas y horas, la relación de las personas en cada sesión, y el contenido de las sesiones.

- 4.ª Informe sobre las acciones de recolocación realizadas, con indicación del número de horas dedicadas, por cada uno de los apartados:
 - Prospección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de necesidades de personal por parte de las empresas.
 - Gestión de las ofertas de empleo.

Información y asesoramiento sobre la contratación.

- 5.ª Memoria de las acciones formativas. Dicha memoria contendrá la siguiente documentación:
 - Memoria descriptiva de cada una de las acciones formativas.
 - Ternario de las acciones formativas.
 - Documentación acreditativa de las medidas de difusión utilizadas.

Copia del certificado o certificados de asistencia a las acciones formativas.

Certificado de la entidad beneficiaria que incorpore un cuadro resumen del número de horas de formación efectivamente realizadas por cada persona participante con el cálculo del importe que corresponde en aplicación de los módulos económicos establecidos.

- 6.ª Informe de cada una de las personas participantes en el proyecto debiendo describir su situación socio laboral la finalización del mismo.

b) Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

- 1.ª Un estado de ingresos y gastos imputados a al proyecto subvencionado. Los gastos imputables serán los que resulten de la acreditación de los módulos señalados en la base 4.
- 2.ª Cuantía de la subvención calculada sobre la base de las actividades cuantificadas en la memoria de actuación y los módulos contemplados en la base 4.
- 3.ª Un detalle de las subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, incluida la financiación propia exigida, en su caso, que hayan financiado el proyecto subvencionado, por cada una de las partidas que componen el estado de ingresos señalado en el apartado b) anterior, con indicación del importe y su procedencia.
- 4.ª En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados.
- c) Documentación acreditativa de las medidas de difusión previstas en la base 20. «Publicidad de las subvenciones concedidas».

Base 27. — Pago de la subvención

1. La ayuda otorgada se abonará en los siguientes plazos:
 - a) En el momento de concesión de la ayuda, se abonará hasta un máximo del 85% de la subvención otorgada.

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 22

- b) El porcentaje restante en el año 2026, tras la justificación de la ayuda otorgada que deberá realizarse como plazo máximo para el 30 de abril de 2026, mediante la presentación de la documentación justificativa establecida en la base 26.
2. Si la documentación relativa a la justificación no se presentara en los plazos previstos en la base 24 se iniciará, previo requerimiento, el procedimiento de incumplimiento previsto en las bases 9 y 10.

Base 28.—Compatibilidad de las ayudas

1. Será compatible la percepción de las ayudas previstas en este decreto, con la percepción de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

En ningún caso el importe total de las subvenciones podrá ser de tal cuantía que asistidamente, o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

Base 29.—Obligaciones de las entidades beneficiarias

Además de las obligaciones previstas en este decreto foral, son obligaciones de las entidades beneficiarias de las ayudas, las previstas en los artículos 12, 13, 31.1 y 41 de la Norma Foral 5/2005, siendo entre otras:

1. Realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.
2. Justificar ante el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, en su caso, la realización de la actividad o la adopción del comportamiento, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen la concesión o disfrute de la ayuda.
3. Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, en su caso, y a las de control financiero que corresponden al Departamento de Hacienda y Finanzas, en relación con las subvenciones y ayudas concedidas y a los procedimientos fiscalizadores del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.
4. Comunicar al Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, en su caso, la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedente de cualesquiera Administraciones o Entes Públicos nacionales o internacionales. Así como cualquier circunstancia o eventualidad relativa a los datos declarados en la solicitud que pueda afectar sustancialmente a la percepción de la subvención, en su caso a la ejecución de la actividad o finalidad para la que se concedió.
5. Cuando las actividades hayan sido financiadas además de con la subvención, con fondos propios u otras subvenciones o recursos, se habrá de reflejar en la justificación el importe, procedencia y aplicación de tales fondos e las actividades subvencionadas.
6. El análisis y evaluación de las acciones subvencionadas se podrá realizar en cualquier momento desde el inicio de la acción y con posterioridad a su finalización. La entidad beneficiaria deberá colaborar con el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, y aportará los datos y documentación que este le solicite.
7. Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable a la entidad beneficiaria en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por las bases reguladoras de las subvenciones, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 23

8. Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control por los órganos de control económico y de fiscalización correspondientes, incluidos los del Fondo Social Europeo, durante el plazo al efecto establecido por la normativa aplicable.
9. La entidad beneficiaria garantizará la igualdad de mujeres y hombres en el trato, y en el acceso de los recursos objeto de la presente subvención.
10. Asimismo, todos los materiales, imágenes y documentación evitarán por completo cualquier imagen discriminatoria de la mujer, y deberán fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
11. Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y, en su caso, frente a la Seguridad Social.
12. Tampoco podrá obtener la condición de beneficiaria quien no se halle al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.
13. Estas situaciones serán verificadas por el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, así como la Ley 39/2015, de 1 de octubre.
14. Si no estuviera al corriente, no podrá realizarse el pago de la subvención, por lo que perderá el derecho al cobro del importe de subvención a pagar, iniciándose el procedimiento de incumplimiento previsto en las bases 9 y 10.
15. Comunicar al Servicio de Empleo cualquier modificación que afecte a la razón social, a la forma jurídica, o a la variación de las personas socias, etc., de la entidad adjudicataria.
16. La entidad beneficiaria, de conformidad con el artículo 46 de la Norma Foral 4/2018, salvo que razones de interés público justifiquen la exención de estas obligaciones, deberá presentar informe justificativo de las siguientes circunstancias:
 - a) Las personas físicas o jurídicas deberán promover la igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, acceso, contratación y extinción, clasificación profesional, promoción, formación, seguridad y salud laboral, política retributiva, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y en la acción sindical, representación y negociación colectiva, asegurando unas condiciones laborales dignas, decentes y no discriminatorias.
 - b) Las personas físicas o jurídicas deberán velar porque el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente y el fomento de una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género, tanto en la información escrita, oral, iconográfica, acciones publicitarias, comunicación interna y externa, formal e informal como en los materiales generados o relacionados con la ejecución del proyecto o actividad.
 - c) Las personas físicas o jurídicas con una plantilla superior a 50 personas deberán acreditar el cumplimiento de la obligación de disponer de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como de su aplicación efectiva.
 - d) Las personas físicas o jurídicas con más de quince personas trabajadoras en plantilla deberán garantizar la adopción de medidas para prevenir, actuar,



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 24

dar seguimiento, evaluar y erradicar la violencia machista en el ámbito laboral, y específicamente las relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

14. Las entidades beneficiarias deberán utilizar el euskera en todas las intervenciones públicas resultantes de la actividad subvencionada.
15. Los folletos, carteles o cualquier otro soporte con el que las entidades beneficiarias comuniquen a la ciudadanía su actividad deberán utilizar las dos lenguas oficiales.

Base 30.—Tratamiento de datos personales de las personas responsables de las entidades beneficiarias de la subvención

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, así como en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales, los datos aportados por la persona interesada se utilizarán, con carácter único y exclusivo, para los fines previstos en el procedimiento o actuación de que se trate.

Se será de aplicación el artículo 25 del Decreto Foral de la Diputación Foral 81/2023, de 4 de julio por el que se aprueba la política de seguridad de la información y protección de datos personales del sector público foral de Bizkaia, para supuestos de base legitimadora para el tratamiento de datos personales.

No obstante, dichos datos podrán ser objeto de tratamiento o de cesión a terceras personas con fines estadísticos o de investigación.

En cumplimiento de lo dispuesto en la citada normativa las personas físicas podrán ejercer ante la persona responsable del tratamiento los derechos regulados en el artículo 28 del Decreto Foral 81/2023.

Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 25

I. ERANSKINA / ANEXO I		
PK CP	Udalerria Municipio	Langabetasun tasa Indize de paro (%)
48001	Abadiño	8,2
48002	Abanto y Ciérvana-Abanto Zierbena	12,6
48911	Ajangiz	4,9
48912	Aizcorrog	14,5
48003	Amorebieta-Etxano	7,6
48004	Amoroto	5,0
48005	Arakaldo	5,0
48006	Arantzazu	7,1
48093	Areatza	8,5
48009	Arankudaga	7,3
48914	Aratzu	7,7
48010	Artea	5,1
48011	Antiguogiaga	10,1
48023	Artea	8,9
48008	Arzentales	11,9
48091	Arzondo	4,7
48070	Aulesti	6,6
48012	Bakio	7,0
48090	Balmaseda	14,5
48013	Barakaldo	11,8
48014	Berriki	7,0
48015	Bermeo	12,2
48090	Bedia	8,4
48016	Berango	6,8
48017	Bermeo	10,7
48018	Berriatua	7,8
48019	Berriz	8,3
48020	Bilbao	12,5
48915	Bolivar	6,3
48021	Busturia	11,0
48001	Demo	7,0
48026	Dima	8,9
48027	Durango	7,7
48028	Ea	11,1
48031	Elantxobe	7,2
48032	Elorrio	6,0
48902	Erandio	10,2
48033	Ereño	4,9
48034	Ermua	11,1
48079	Erriñola	7,8

ver: 1629-21255-461-1-1-18-0



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 26

PK CP	Udalerria Municipio	Langabetasun tasa Indize de paro (%)
48029	Elexburu	8,2
48030	Elexburua	7,0
48906	Fornu	10,1
48035	Fruiz	6,7
48036	Galdakao	8,7
48037	Galdamese	8,2
48038	Gamiñ-Fila	5,2
48039	Garae	2,9
48040	Galilea	5,7
48041	Gautegiz Arteaga	4,7
48046	Gernika-Lumo	8,4
48044	Getxo	8,2
48047	Gizaburuaga	4,7
48042	Gondioxo	7,8
48043	Gorliz	8,8
48045	Gujanles	10,7
48048	Basangorlu	9,9
48094	Igorre	9,8
48049	Ispaster	2,8
48910	Iurreta	9,9
48050	Izurtza	7,7
48022	Karrantza Harana/Valle de Carranza	11,0
48907	Kortezubi	6,1
48051	Lanestosa	16,5
48052	Larrabetzu	6,1
48053	Laukiz	6,3
48054	Leioa	8,7
48057	Lekorlo	6,7
48055	Lemoa	9,1
48056	Lemoiz	7,9
48081	Lezama	6,9
48903	Loliz	5,9
48058	Mallabia	6,3
48059	Marfalia	4,7
48060	Markina-Xemein	7,0
48061	Maruri-Jatabe	4,4
48062	Mendata	2,9
48063	Mendexa	2,7
48064	Merlaka	5,5
48066	Morga	4,5
48068	Mundaka	7,0

ver: 1629-21255-461-1-1-18-0



BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

BOB

Núm. 12

Lunes, 20 de enero de 2025

Pág. 27

PK CP	Udalerria Municipio	Langabetasun tasa Indize de paro (%)
48069	Mungia	8,5
48007	Munitibar-Arbatzegi Gemikaltz	4,8
48908	Muruzeta	3,3
48071	Muskiz	11,1
48067	Musika	7,2
48909	Nabarniz	4,3
48073	Ondarroa	7,6
48075	Orreaga	1,2
48083	Otxuella	14,6
48072	Otxandio	5,5
48077	Plentzia	8,8
48078	Portugalete	12,5
48082	Sanfuri	13,8
48084	Sestao	15,3
48904	Sondika	7,3
48085	Sopelana	8,4
48086	Sopuerta	10,0
48076	Sukarrieta	5,8
48087	Turiso-Turisoiz	13,5
48088	Ubide	5,0
48065	Ugao-Miribales	10,7
48089	Urduiz	7,9
48074	Urduña-Onduña	2,1
48090	Valle de Trápaga-Trapatzen	11,5
48095	Zaldibar	8,7
48096	Zalla	11,6
48905	Zamudio	8,9
48097	Zaratamo	10,1
48024	Zeanuri	5,7
48025	Zerbario	7,3
48913	Zierbena	7,3

ver: 1629-21255-461-1-1-18-0

B. Resultados de la investigación

B.2. Análisis de la BBDD

B.2.1. Participantes en el programa

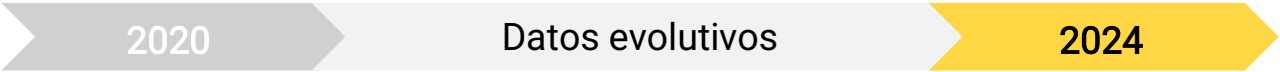
B.2.2. Recursos utilizados

B.2.3. Inserciones de las personas participantes

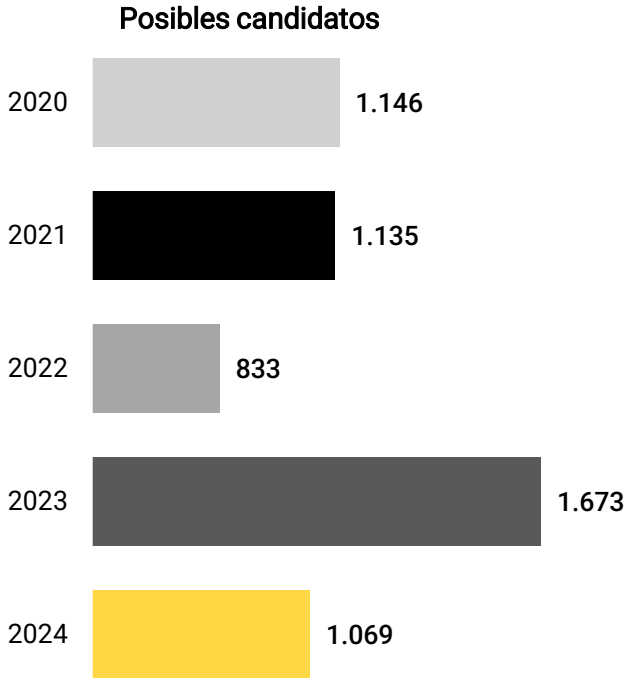
Participantes en el programa



Participantes en el programa*



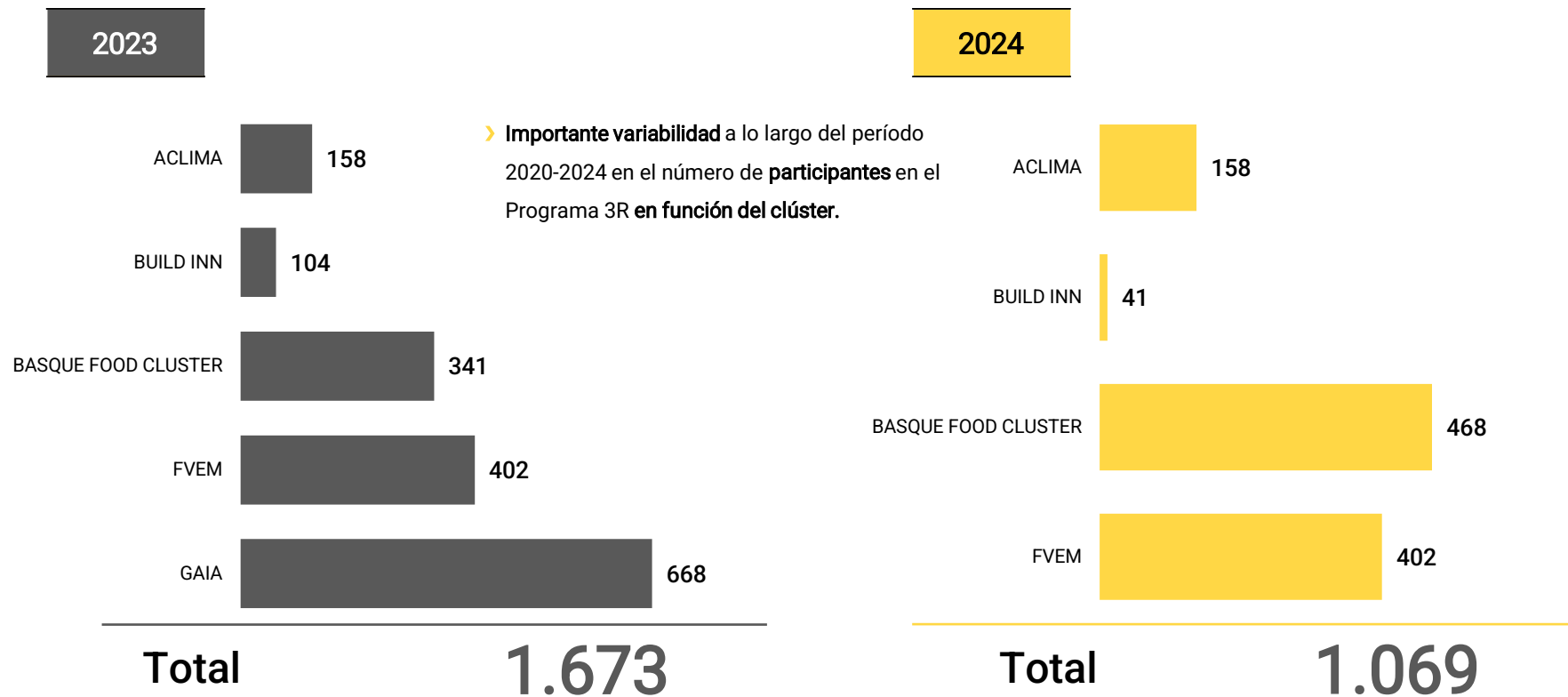
› Aunque posteriormente no se incorporaron todos los posibles candidatos, el número de participantes considerados cada año fue el siguiente:



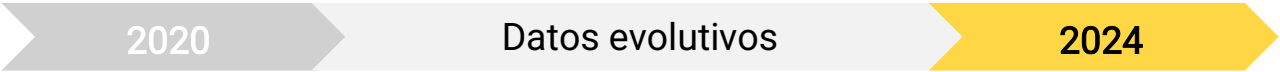
*Se ha definido como participante cada vez que una persona ha sido incluida en el Programa 3R. Una misma persona ha podido participar más de una vez en el mismo año.

Total 5.856

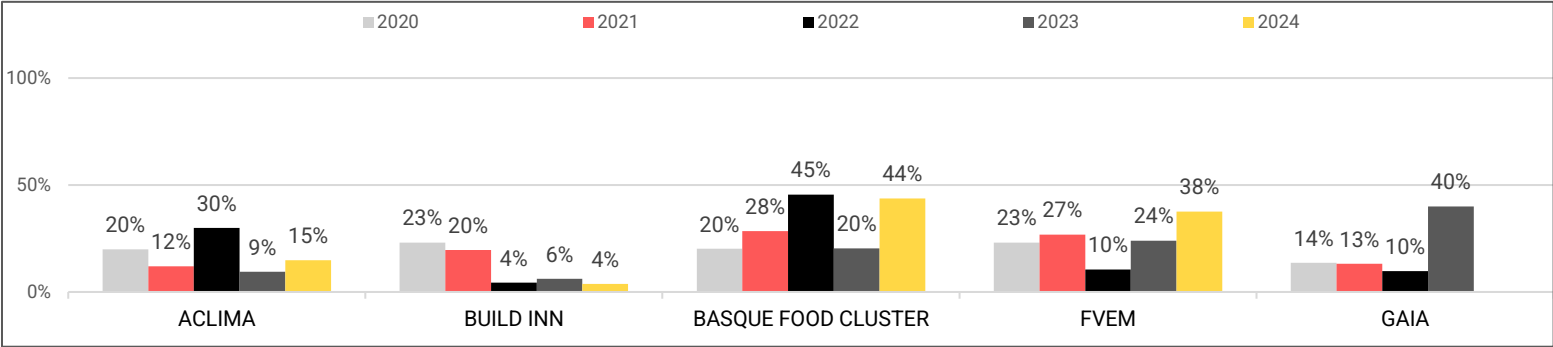
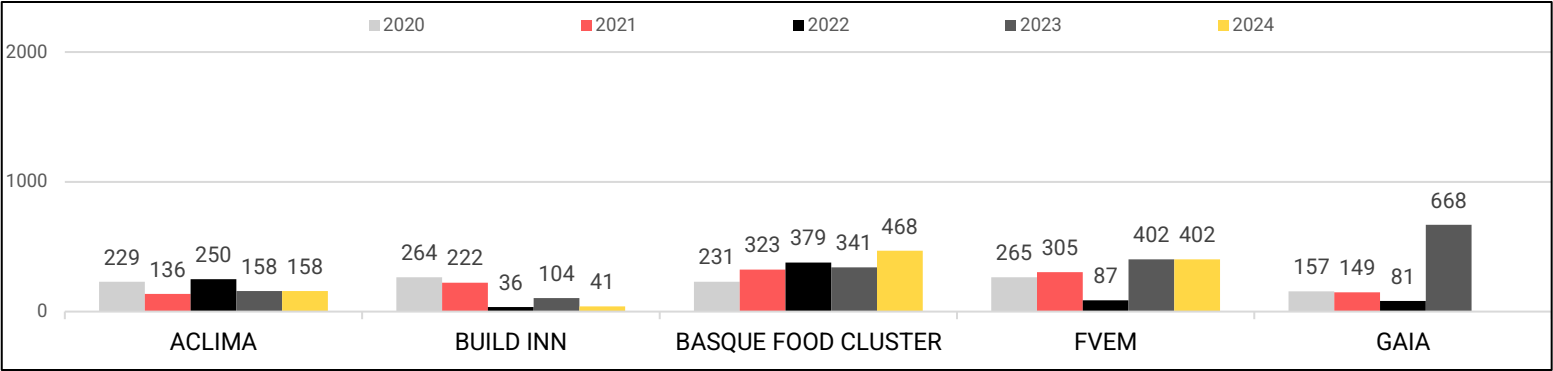
Participantes en el programa en función del clúster



Participantes en el programa en función del clúster



	Total de participantes
2020	1.146
2021	1.135
2022	833
2023	1.673
2024	1.069



B. Resultados de la investigación

B.2. Análisis de la BBDD

B.2.1. Participantes en el programa

B.2.2. Recursos utilizados

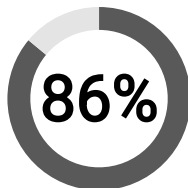
B.2.3. Inserciones de las personas participantes

Recursos utilizados

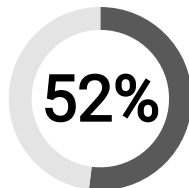
- › En 2024 se ha incrementado el porcentaje de participantes que han realizado alguna entrevista, han recibido orientación y han realizado algún tipo de formación.

■ De los 1.679 participantes de 2023...

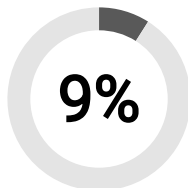
Han realizado alguna entrevista



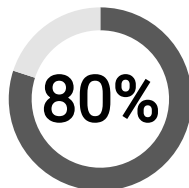
Han recibido orientación



Han realizado formación

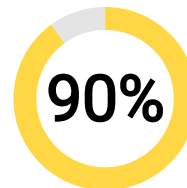


Han recibido intermediación directa

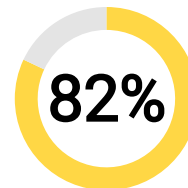


■ De los 1.069 participantes de 2024...

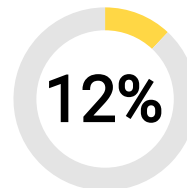
Han realizado alguna entrevista



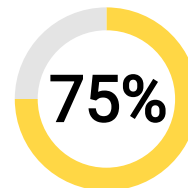
Han recibido orientación



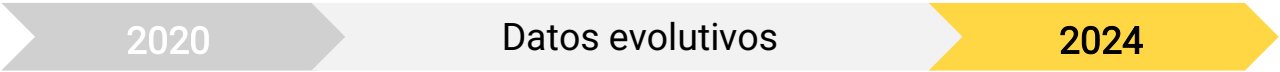
Han realizado formación



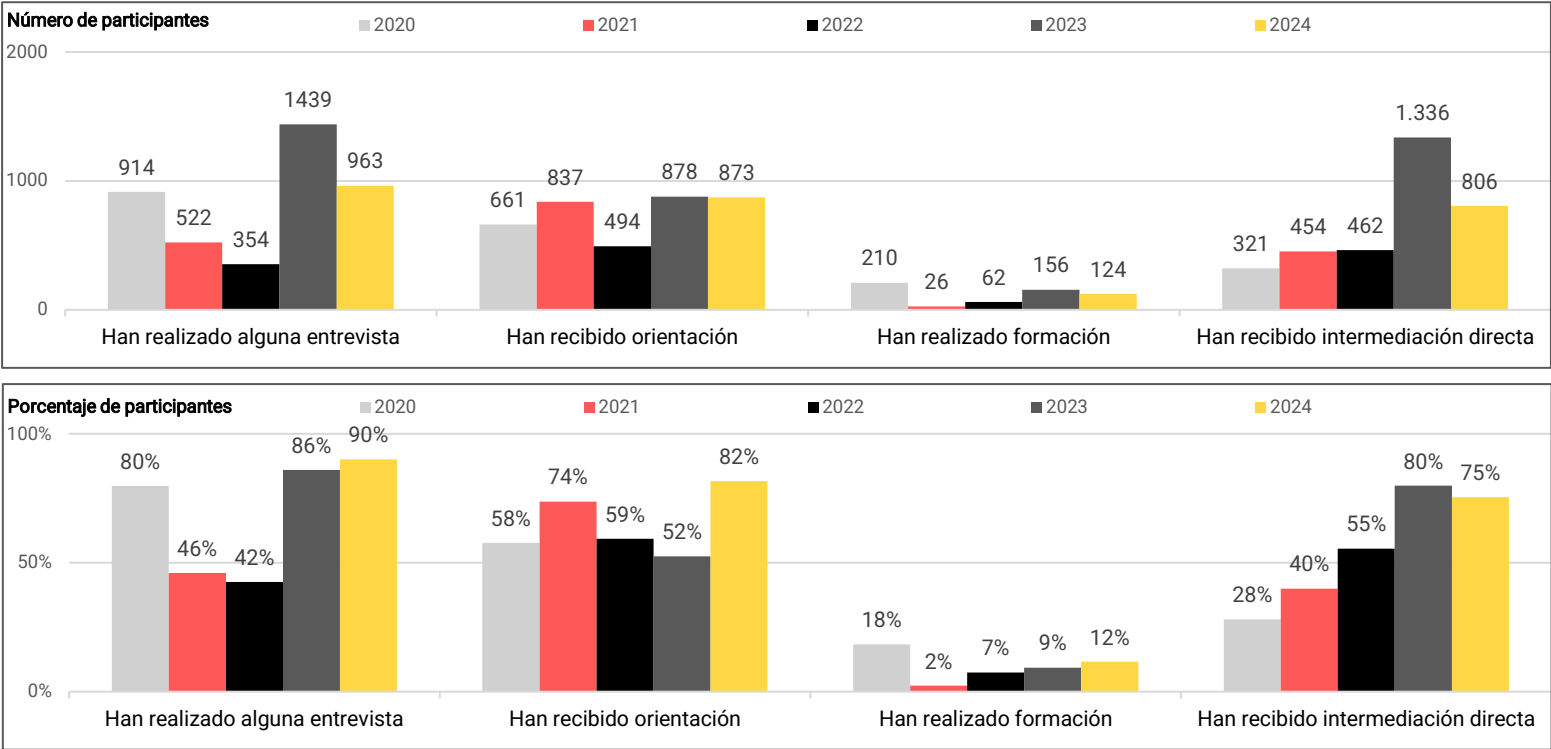
Han recibido intermediación directa



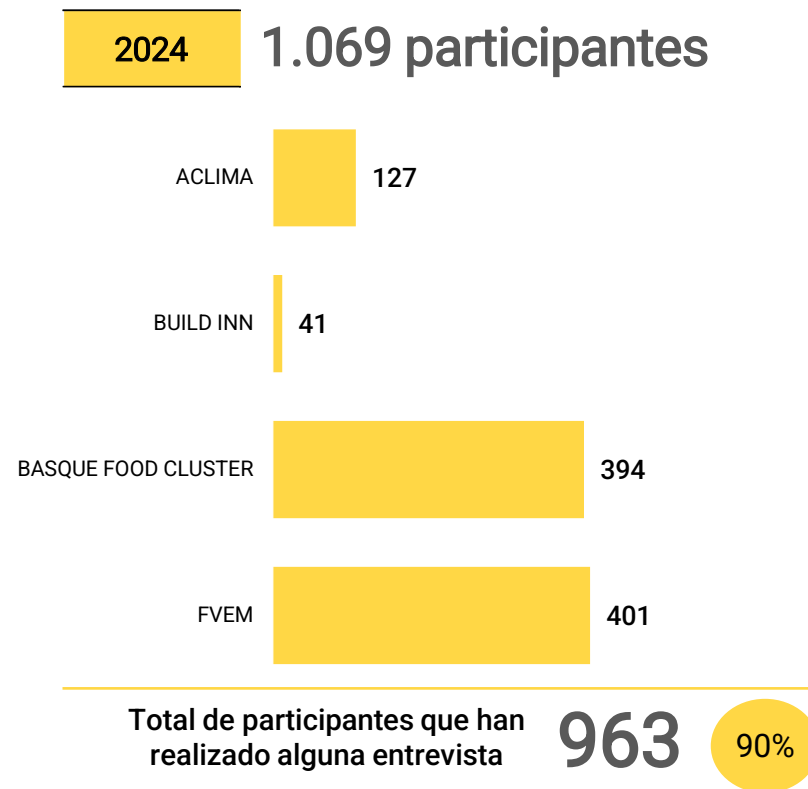
Recursos utilizados



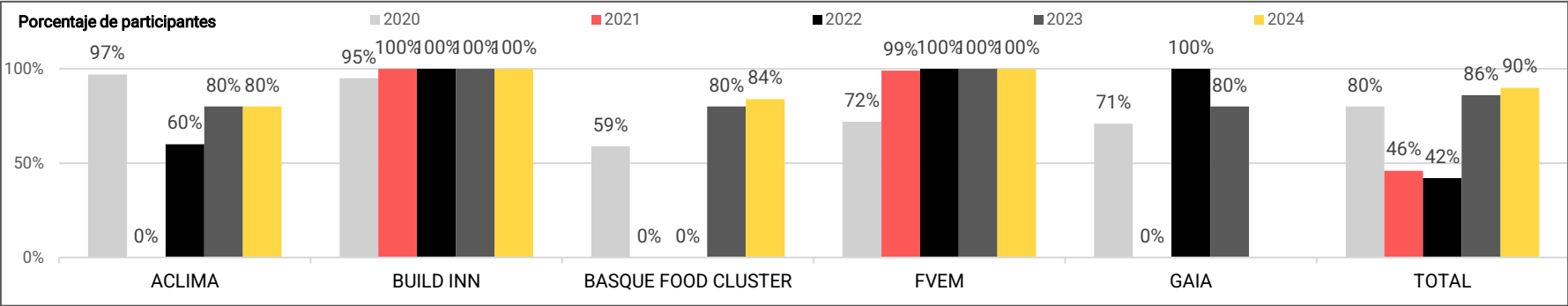
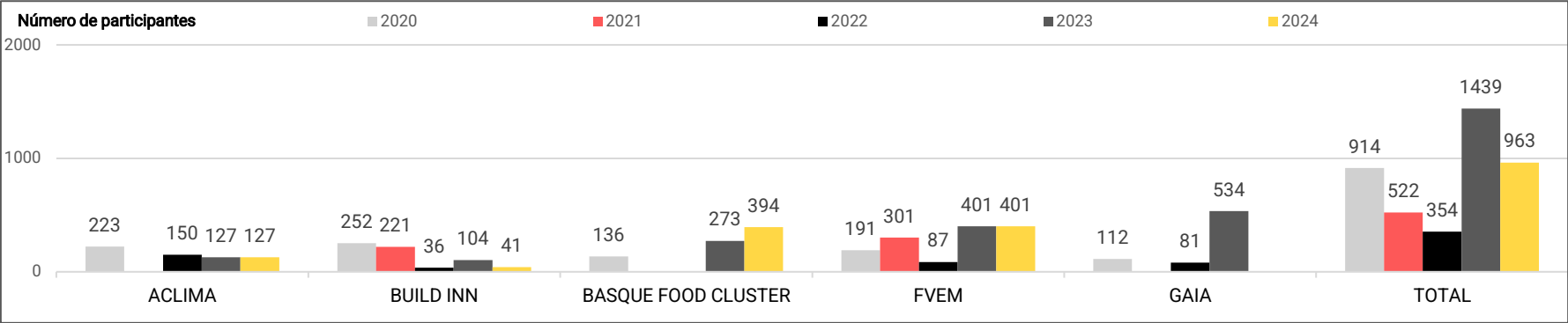
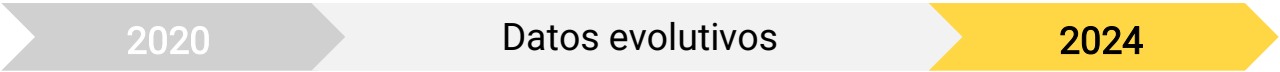
	Total de participantes
2020	1.146
2021	1.135
2022	833
2023	1.673
2024	1.069



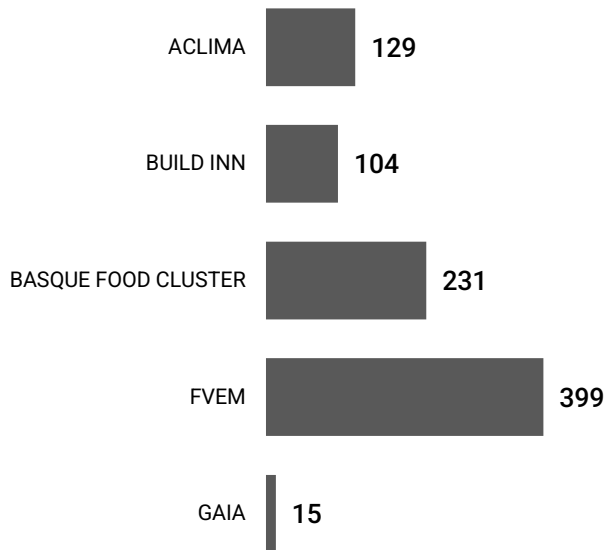
Realización de entrevistas en función del clúster



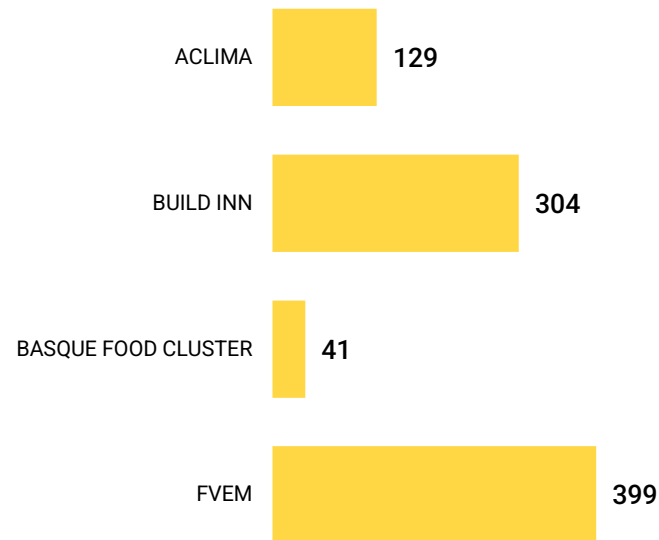
Realización de entrevistas en función del clúster



Orientación recibida en función del clúster

2023**1.673 participantes**

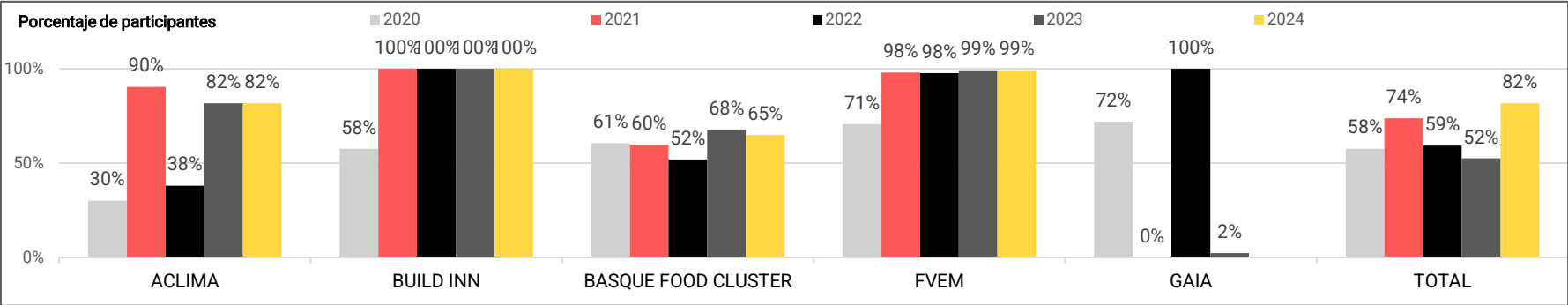
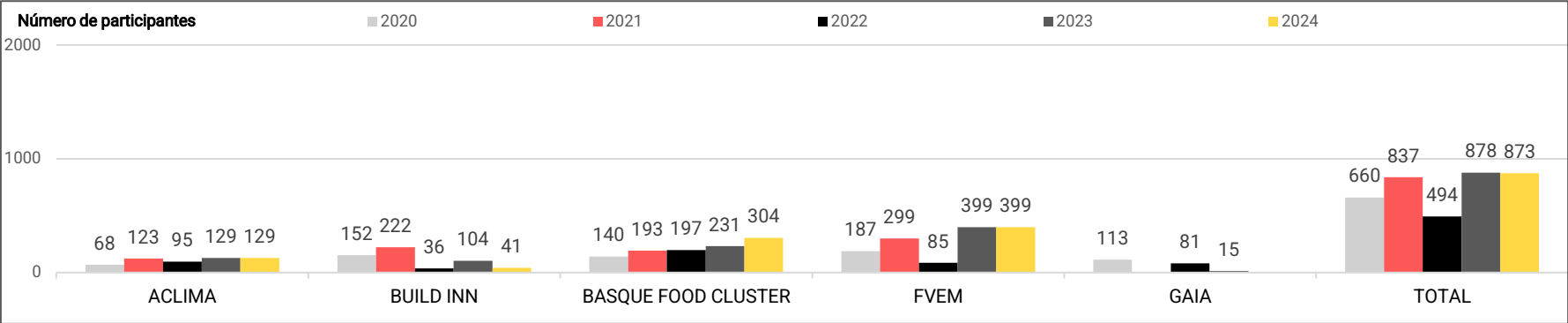
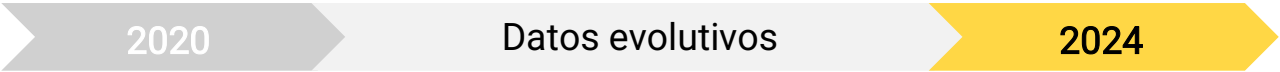
Total de participantes que han
recibido orientación

878**52%****2024****1.069 participantes**

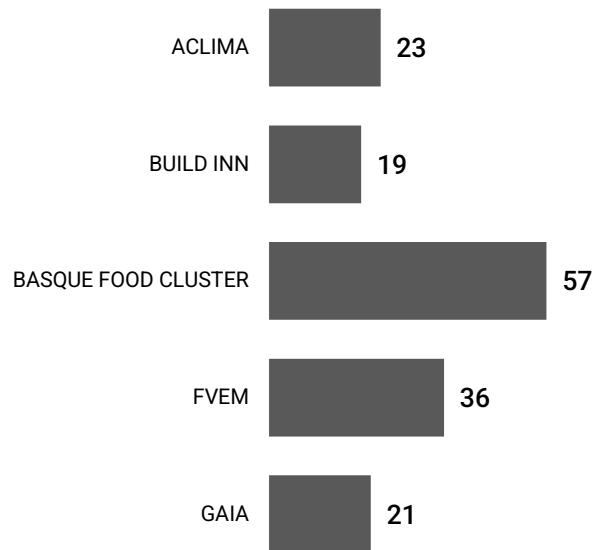
Total de participantes que han
recibido orientación

873**82%**

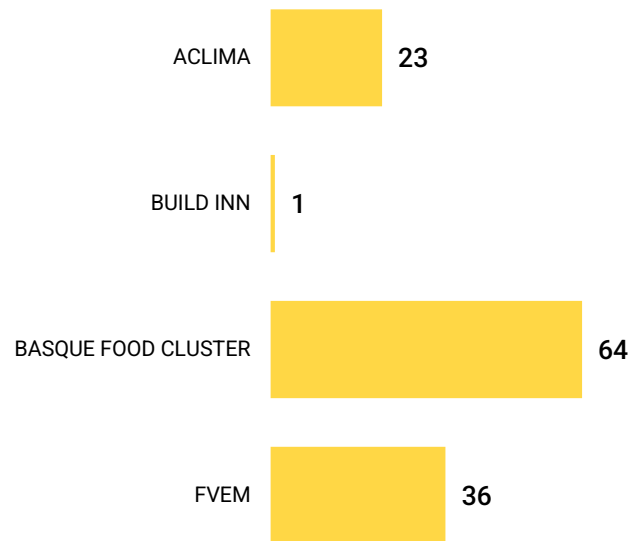
Orientación recibida en función del clúster



Formación realizada en función del clúster

2023**1.673 participantes**

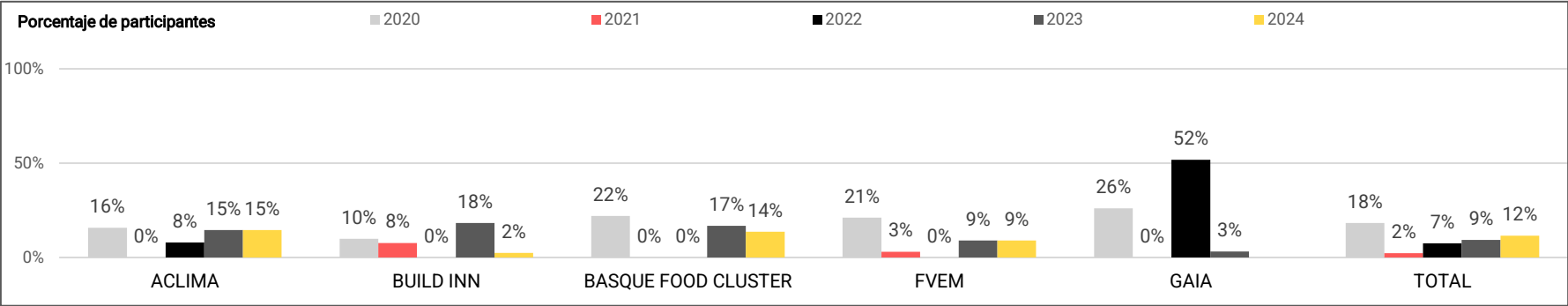
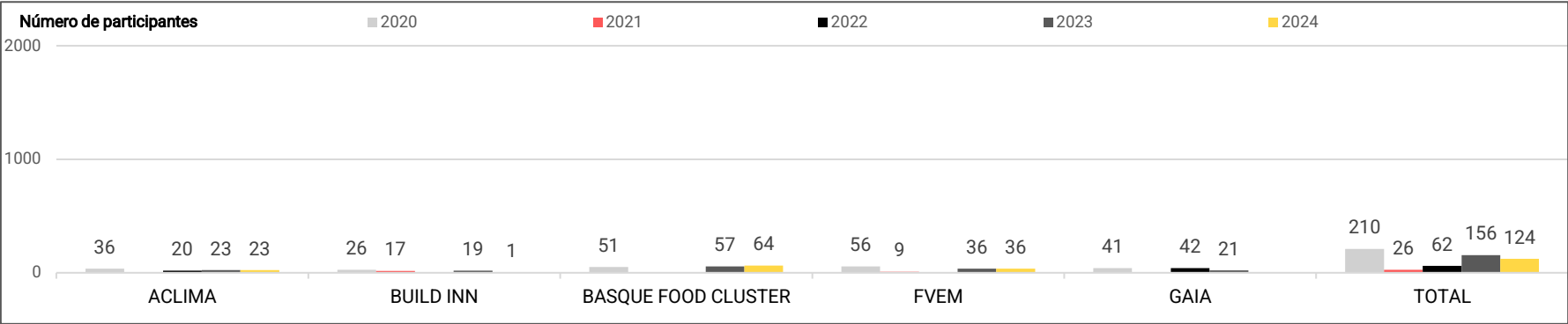
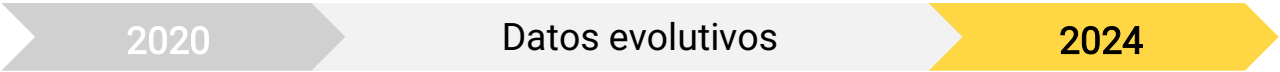
Total de participantes que han
realizado formación

156**9%****2024****1.069 participantes**

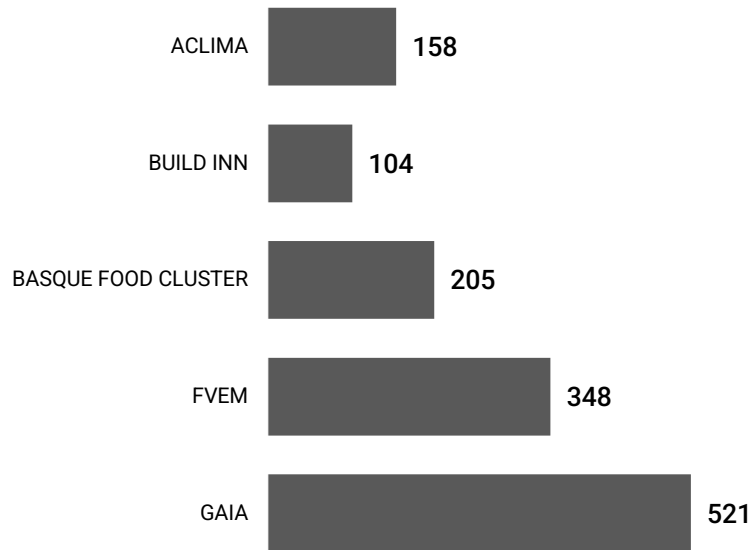
Total de participantes que han
realizado formación

124**12%**

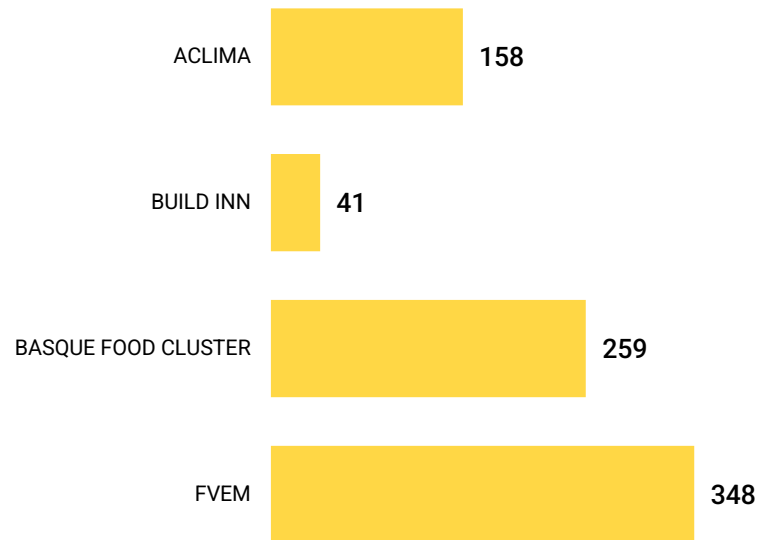
Formación realizada en función del clúster



Intermediación directa recibida en función del clúster

2023**1.673 participantes**

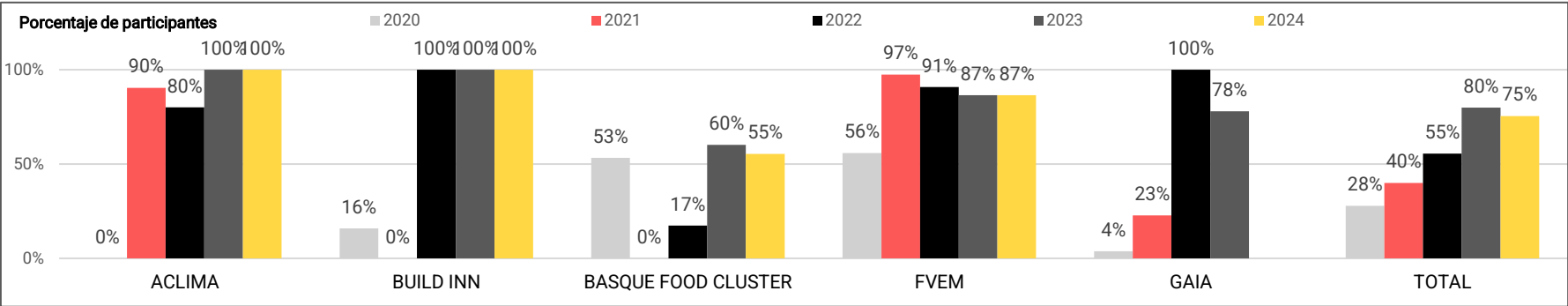
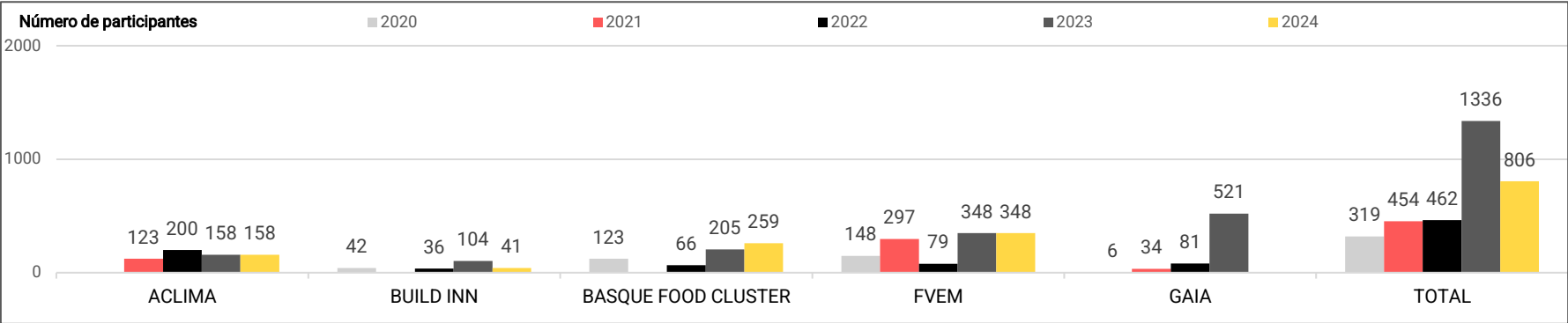
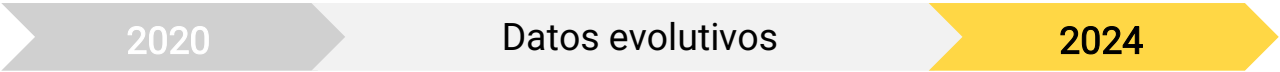
Total de participantes que han
recibido intermediación directa

1.336**80%****2024****1.069 participantes**

Total de participantes que han
recibido intermediación directa

806**75%**

Intermediación directa recibida en función del clúster



B. Resultados de la investigación

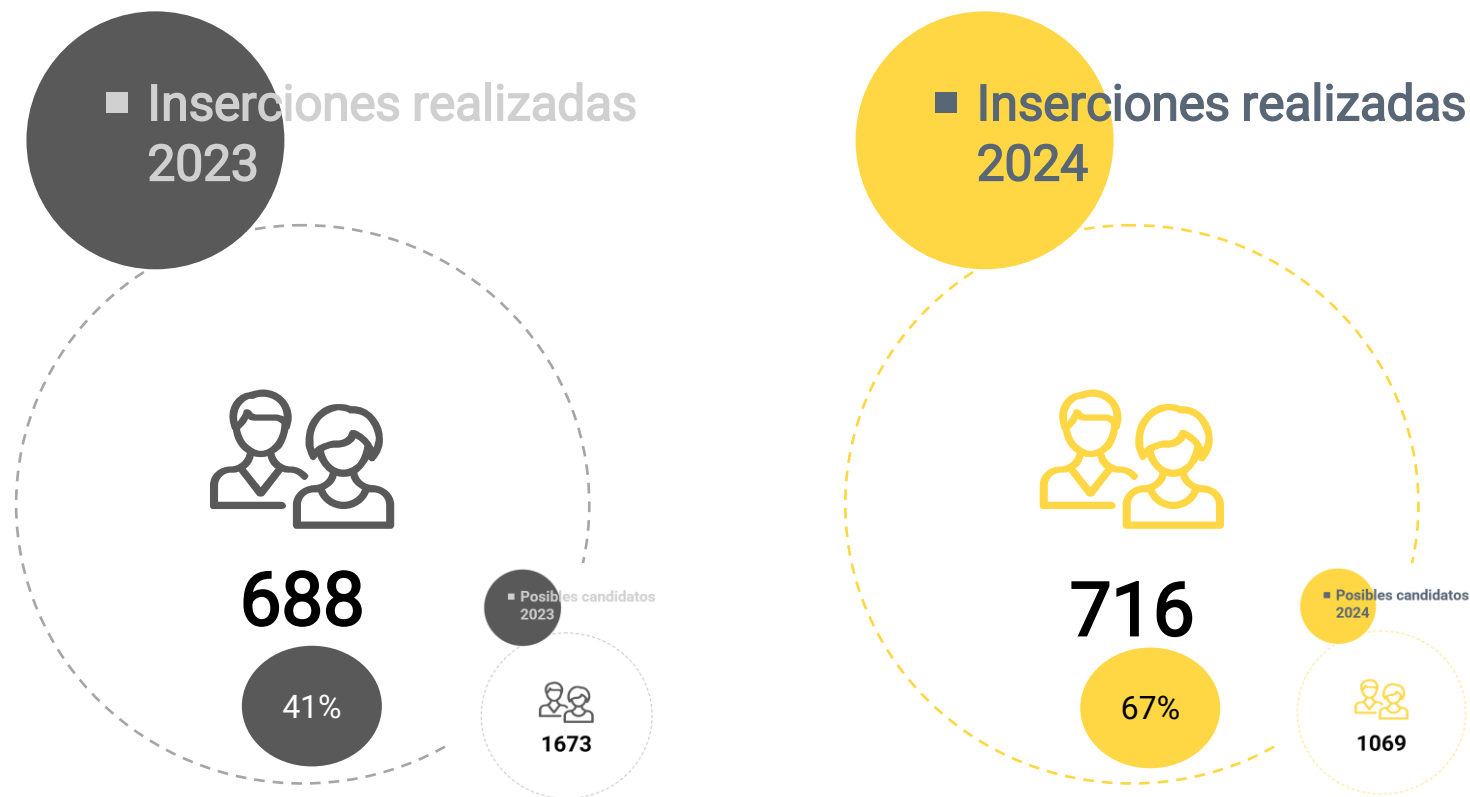
B.2. Análisis de la BBDD

B.2.1. Participantes en el programa

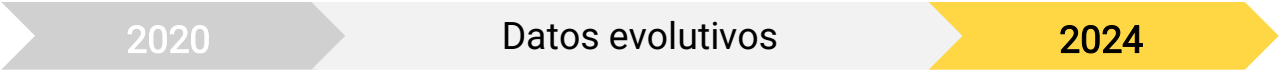
B.2.2. Recursos utilizados

B.2.3. Inserciones de las personas participantes

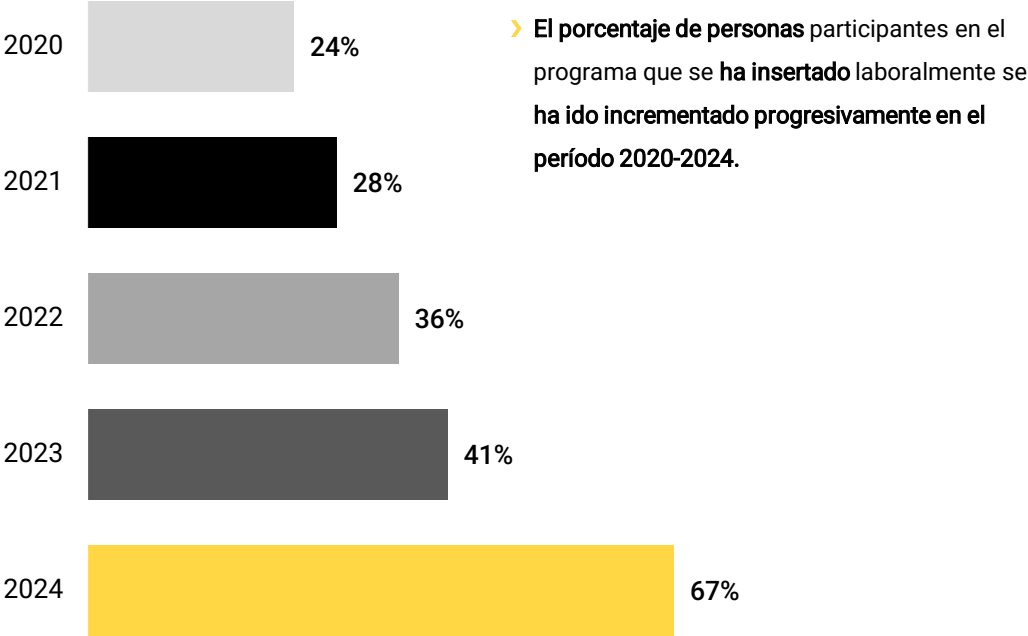
Participantes del programa insertados en empresas



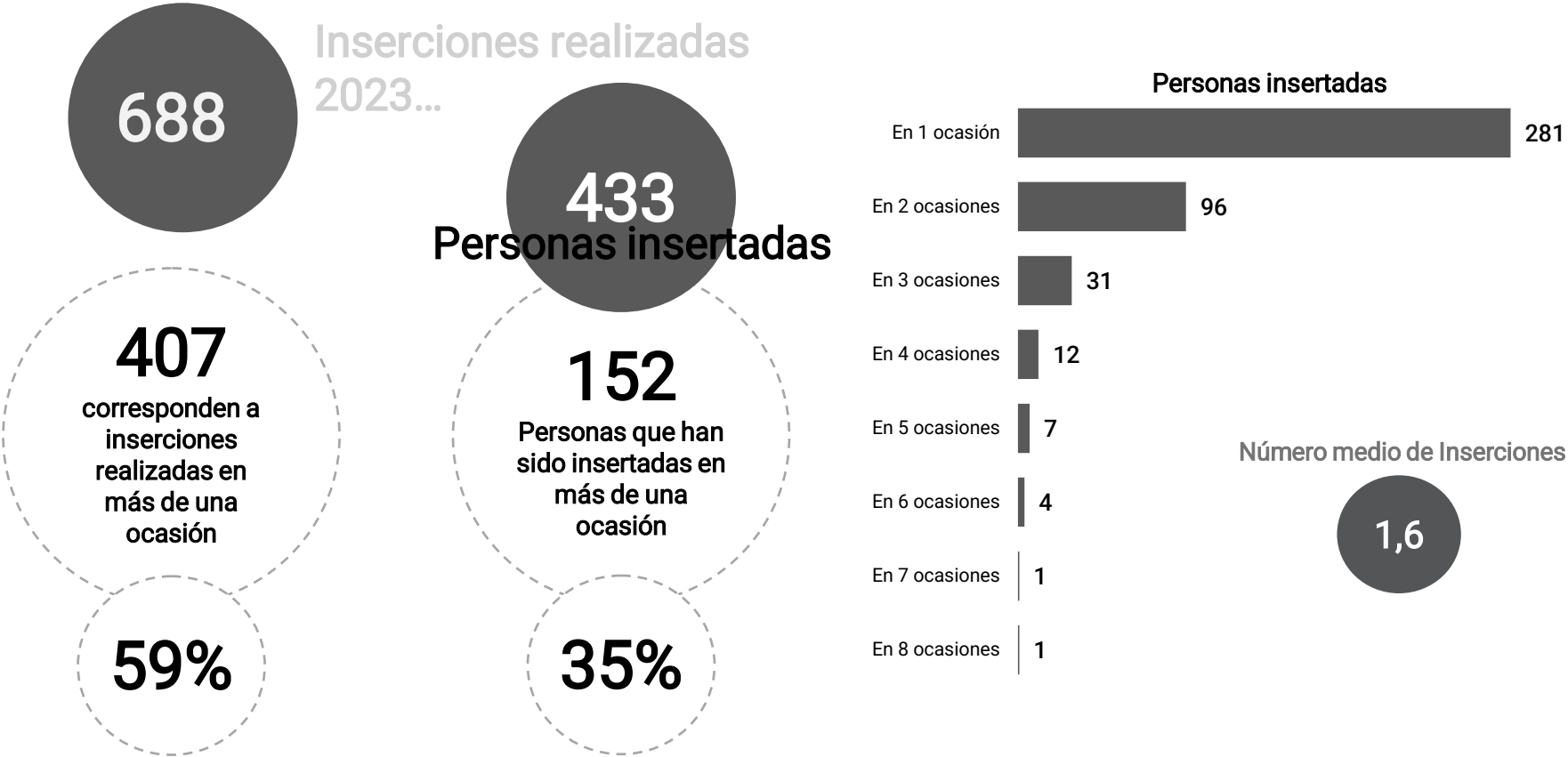
Participantes del programa insertados en empresas



	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción
	5.856	2.293	39%
2020	1.146	270	24%
2021	1.135	323	28%
2022	833	296	36%
2023	1.673	688	41%
2024	1.069	716	67%



Participantes del programa insertados en empresas



Participantes del programa insertados en empresas



Personas insertadas en 2023...



		Nº DE PERSONAS INSERTADAS POR CLÚSTER				
	Total	ACLIMA	BUILD INN	BASQUE FOOD CLUSTER	FVEM	GAIA
1 ocasión	281	70	10	49	149	3
2 ocasiones	96	5		23	68	
Más de 2 ocasiones	56	1		14	41	
	433	76	10	86	258	3

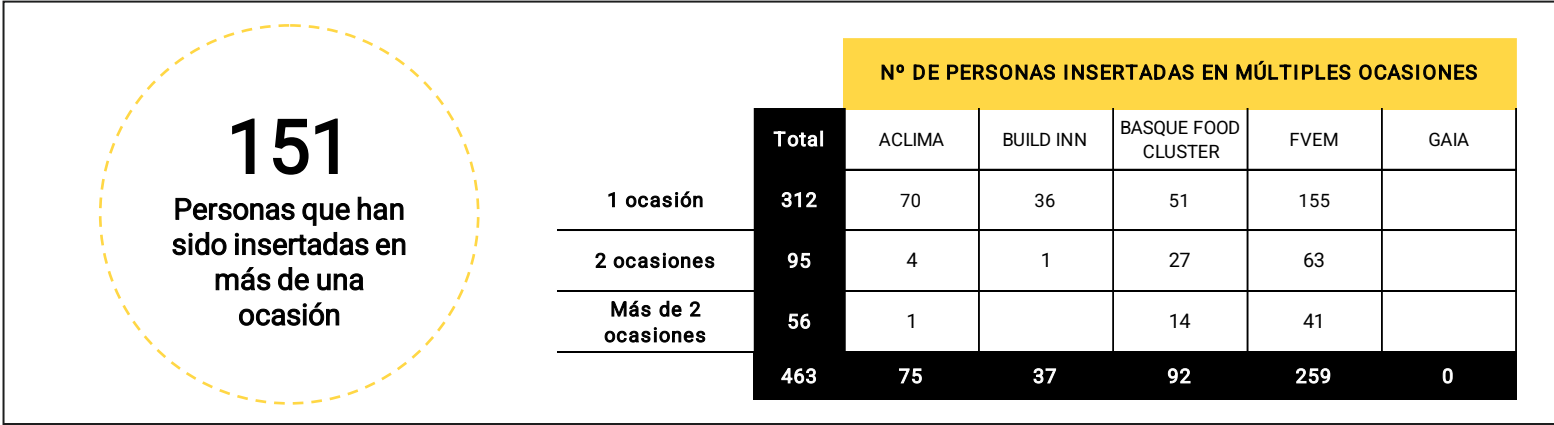
Participantes del programa insertados en empresas



Participantes del programa insertados en empresas

463

Personas insertadas en 2024...



Participantes del programa insertados en empresas en función del clúster

- Existe la posibilidad de que una misma persona, dentro de un mismo año, haya sido insertada en más de una empresa.
- Asimismo, puede darse el caso de que una persona haya pertenecido a más de un clúster en el mismo año, en función del puesto asignado en la empresa designada.
- Por ambos motivos, pueden registrarse porcentajes superiores al 100%, como ocurre en el caso de FVEM.

2023	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción
	1.673	433	41%
ACLIMA	158	88	56%
BUILD INN	104	10	10%
BASQUE FOOD CLUSTER	341	144	42%
FVEM	402	443	110%
GAIA	668	3	0%

2024	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción
	1.069	716	67%
ACLIMA	158	88	56%
BUILD INN	41	41	100%
BASQUE FOOD CLUSTER	468	144	31%
FVEM	402	443	110%

Participantes del programa insertados en empresas en función del clúster

2020				Datos evolutivos				2024			
2020	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción	2023	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción	2024	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción
	1.146	270	24%		1.673	688	41%		1.069	716	67%
ACLIMA	229	33	14%	ACLIMA	158	88	56%	ACLIMA	158	88	56%
BUILD INN	264	40	15%	BUILD INN	104	10	10%	BUILD INN	41	41	100%
BASQUE FOOD CLUSTER	231	62	27%	BASQUE FOOD CLUSTER	341	144	42%	BASQUE FOOD CLUSTER	468	144	31%
FVEM	265	110	42%	FVEM	402	443	110%	FVEM	402	443	110%
GAIA	157	25	16%	GAIA	668	3	0%				
2021	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción	2024	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción				
	1.135	323	28%		1.069	716	67%				
ACLIMA	136	46	34%	ACLIMA	158	88	56%				
BUILD INN	222	15	7%	BUILD INN	41	41	100%				
BASQUE FOOD CLUSTER	323	65	20%	BASQUE FOOD CLUSTER	468	144	31%				
FVEM	305	120	39%	FVEM	402	443	110%				
GAIA	149	77	52%								
2022	Total de candidatos	Inserciones realizadas	Ratio de inserción								
	833	296	36%								
ACLIMA	250	36	14%								
BUILD INN	36	8	22%								
BASQUE FOOD CLUSTER	379	68	18%								
FVEM	87	160	184%								
GAIA	81	24	30%								

Tipo de contrato de los candidatos insertados

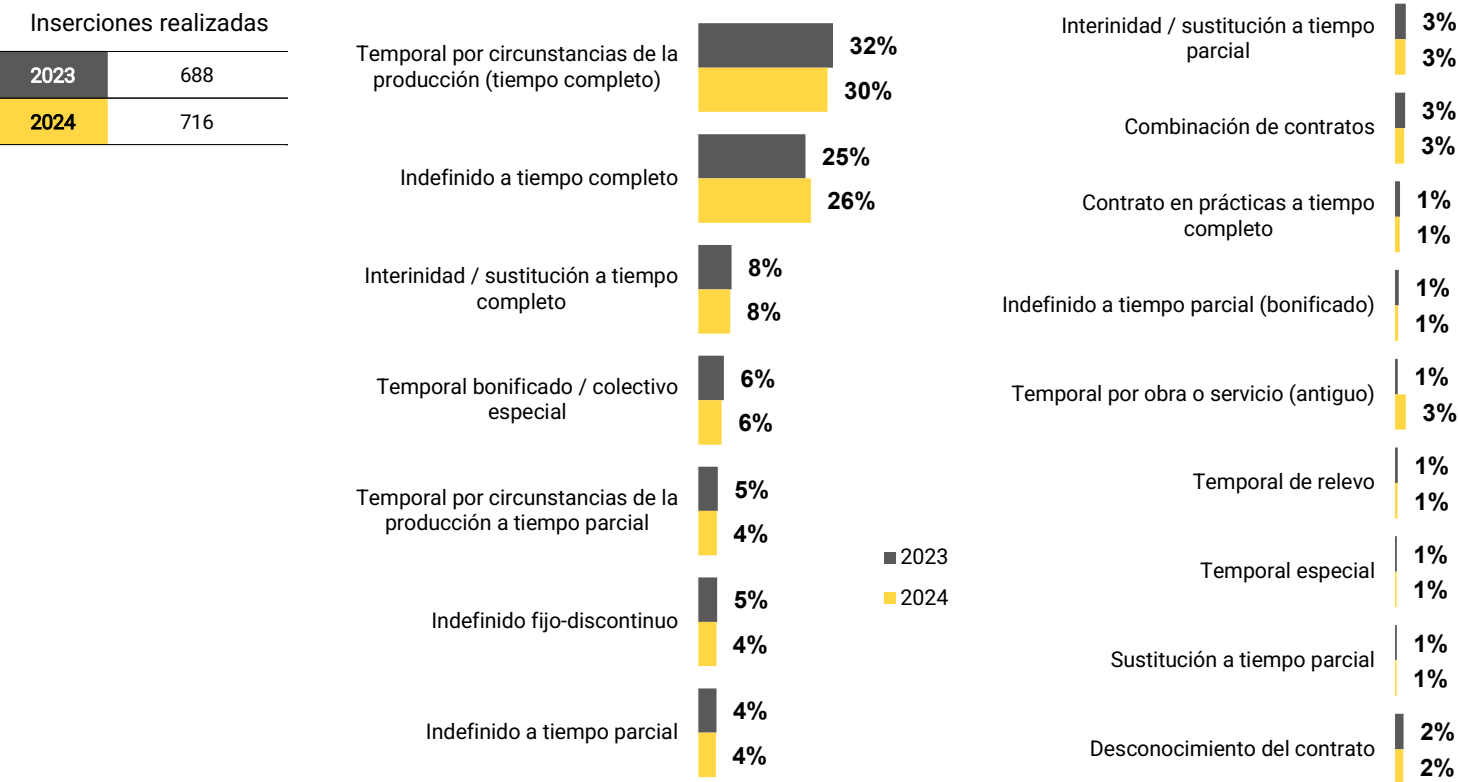
Inserciones realizadas

2023	688
2024	716

	2023		2024	
	Total de contratos	% de contratos	Total de contratos	% de contratos
Temporal por circunstancias de la producción (tiempo completo)	217	32%	217	30%
Indefinido a tiempo completo	173	25%	189	26%
Interinidad / sustitución a tiempo completo	54	8%	54	8%
Temporal bonificado / colectivo especial	42	6%	40	6%
Temporal por circunstancias de la producción a tiempo parcial	32	5%	32	4%
Indefinido fijo-discontinuo	31	5%	31	4%
Indefinido a tiempo parcial	30	4%	30	4%
Interinidad / sustitución a tiempo parcial	21	3%	21	3%
Combinación de contratos	20	3%	19	3%
Contrato en prácticas a tiempo completo	10	1%	10	1%
Indefinido a tiempo parcial (bonificado)	8	1%	7	1%
Temporal por obra o servicio (antiguo)	6	1%	22	3%
Temporal de relevo	6	1%	6	1%
Temporal especial	4	1%	4	1%
Sustitución a tiempo parcial	4	1%	4	1%
Contrato en prácticas a tiempo parcial	2	0%	2	0%
Contrato de relevo	2	0%	2	0%
Contrato especial / programa específico	2	0%	2	0%
Indefinido para personas con discapacidad	1	0%	1	0%
Contrato indefinido especial / bonificado	1	0%	1	0%
Temporal especial / bonificado	1	0%	1	0%
Indefinido especial	1	0%	1	0%
Contrato formativo en alternancia	1	0%	1	0%
Desconocimiento del contrato	19	3%	19	3%

» El contrato temporal por circunstancias de la producción y el contrato indefinido a tiempo completo han sido los tipos de contrato más habituales entre las personas insertadas.

Tipo de contrato de los candidatos insertados*



* En el gráfico evolutivo se recogen aquellos tipos de contrato que representan al menos el 1%.

Tipo de contrato de los candidatos insertados en función del clúster

Inserciones realizadas		2023					
2023	688	ACLIMA	BUILD INN	BASQUE FOOD	FVEM	GAIA	TOTAL
Temporal por circunstancias de la producción (tiempo completo)		14		24	179		217
Indefinido a tiempo completo		30	7	16	119	1	173
Interinidad / sustitución a tiempo completo		9		14	31		54
Temporal bonificado / colectivo especial		4	2	4	32		42
Temporal por circunstancias de la producción a tiempo parcial		4		19	9		32
Indefinido fijo-discontinuo		3		10	17	1	31
Indefinido a tiempo parcial		2		18	10		30
Interinidad / sustitución a tiempo parcial		3		13	5		21
Combinación de contratos		2		6	11	1	20
Desconocimiento de contrato		2		10	7		19
Contrato en prácticas a tiempo completo		5			5		10
Indefinido a tiempo parcial (bonificado)		2	1		5		8
Temporal por obra o servicio (antiguo)		2			4		6
Temporal de relevo		2		2	2		6
Temporal especial				2	2		4
Sustitución a tiempo parcial		1		2	1		4
Contrato en prácticas a tiempo parcial				1	1		2
Contrato de relevo		2					2
Contrato especial / programa específico					2		2
Indefinido para personas con discapacidad					1		1
Contrato indefinido especial / bonificado		1					1
Temporal especial / bonificado				1			1
Indefinido especial				1			1
Contrato formativo en alternancia				1			1
		88	10	144	443	3	688

Tipo de contrato de los candidatos insertados en función del clúster

Inserciones realizadas		2024					
2024	716	ACLIMA	BUILD INN	BASQUE FOOD	FVEM	TOTAL	
		Indefinido a tiempo completo	30	24	16	119	189
		Indefinido para personas con discapacidad			1		1
		Indefinido a tiempo parcial (bonificado)	2		5		7
		Temporal bonificado / colectivo especial	4		4	32	40
		Indefinido a tiempo parcial	2		18	10	30
		Contrato indefinido especial / bonificado	1				1
		Temporal especial / bonificado			1		1
		Indefinido fijo-discontinuo	3	1	10	17	31
		Indefinido especial			1		1
		Temporal especial			2	2	4
		Temporal por obra o servicio (antiguo)	2	16		4	22
		Temporal por circunstancias de la producción (tiempo completo)	14		24	179	217
		Interinidad / sustitución a tiempo completo	9		14	31	54
		Sustitución a tiempo parcial	1		2	1	4
		Contrato en prácticas a tiempo completo	5			5	10
		Contrato en prácticas a tiempo parcial			1	1	2
		Contrato de relevo	2				2
		Temporal de relevo	2		2	2	6
		Temporal por circunstancias de la producción a tiempo parcial	4		19	9	32
		Interinidad / sustitución a tiempo parcial	3		13	5	21
		Contrato formativo en alternancia			1		1
		Contrato especial / programa específico				2	2
		Combinación de contratos	2		6	11	19
		Desconocimiento de contrato	2		10	7	19
			88	41	144	443	716

Duración del contrato

Inserciones realizadas

2023	688
2024	716

	2023		2024	
	Total de contratos	% de contratos	Total de contratos	% de contratos
Menos de un mes	77	11%	70	10%
1 mes	99	14%	99	14%
2 mes	81	12%	81	12%
3 mes	45	7%	44	6%
4 mes	37	5%	35	5%
5 mes	27	4%	27	4%
6 mes	58	8%	57	8%
7 mes	12	2%	12	2%
8 mes	13	2%	13	2%
9 mes	6	1%	6	1%
10 mes	7	1%	7	1%
11 mes	5	1%	5	1%
12 mes	7	1%	7	1%
Más de un año	7	1%	7	1%
Más de 10 años	1	0%	1	0%
Siguen trabajando en la actualidad	206	30%	196	28%
Se desconoce la fecha			49	7%
	688		716	

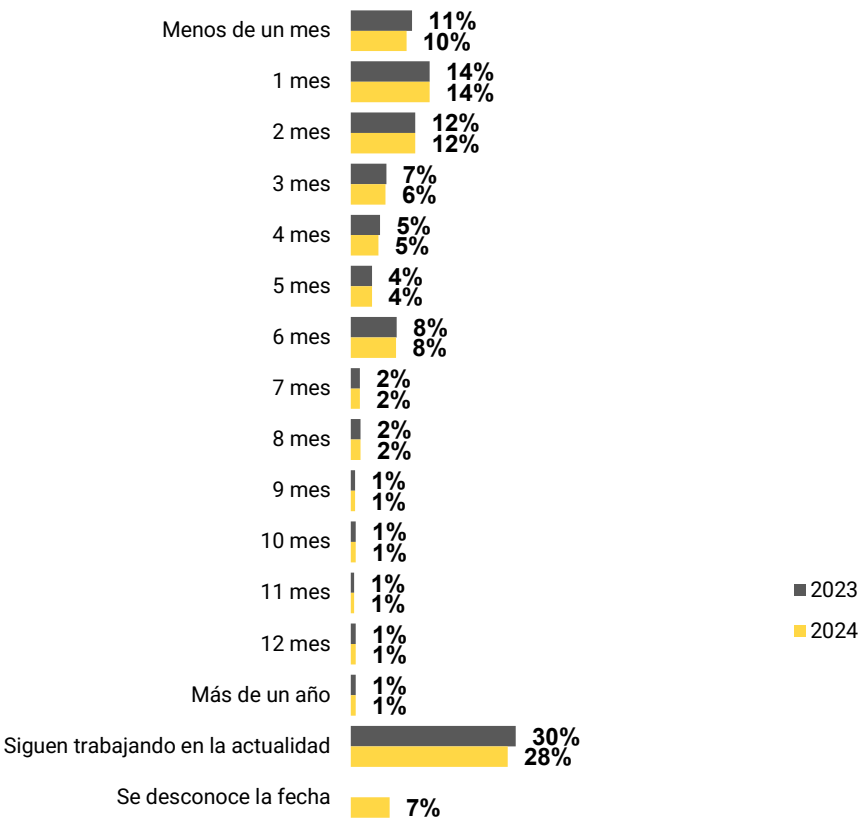
- › El 28% de las incorporaciones de 2024 siguen trabajando en la actualidad, cifra similar a la de 2023.
- › No obstante, los contratos de una duración de menos de 3 meses siguen siendo los más habituales.

Duración del contrato

Inserciones realizadas

2023	688
2024	716

Estabilidad en 2024 respecto a 2023 en la duración de los contratos de las personas insertadas.



Duración del contrato en función del clúster

Inserciones realizadas

2023	688	2023					
		ACLIMA	BUILD INN	BASQUE FOOD	FVEM	GAIA	TOTAL
Menos de un mes		2		26	49		77
1 mes		4		24	71		99
2 mes		7		27	47		81
3 mes		6		13	25	1	45
4 mes		8		6	21	2	37
5 mes		7		5	15		27
6 mes		8	1	9	40		58
7 mes		1		2	9		12
8 mes		3		3	7		13
9 mes					6		6
10 mes		1		2	4		7
11 mes					5		5
12 mes		2		1	4		7
Más de un año					7		7
Más de 10 años		1					1
Siguen trabajando en la actualidad		38	9	26	133		206
		88	10	144	443	3	688

Duración del contrato en función del clúster

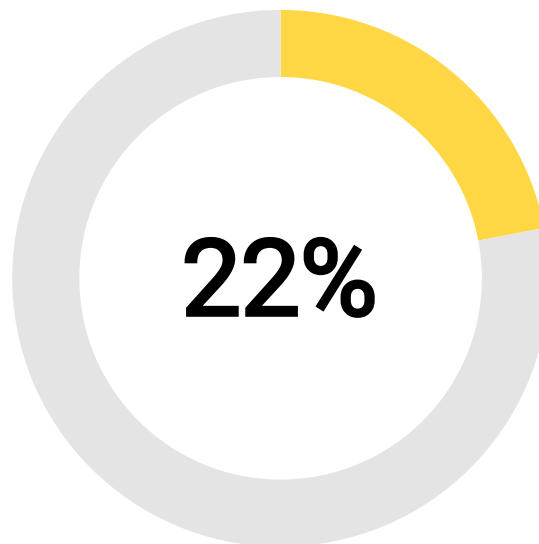
Inserciones realizadas

2024	716	2024				
		ACLIMA	BUILD INN	BASQUE FOOD	FVEM	TOTAL
Menos de un mes	2		21	47	70	
1 mes	4		24	71	99	
2 mes	7		27	47	81	
3 mes	6		13	25	44	
4 mes	8		6	21	35	
5 mes	7		5	15	27	
6 mes	8		9	40	57	
7 mes	1		2	9	12	
8 mes	3		3	7	13	
9 mes				6	6	
10 mes	1		2	4	7	
11 mes				5	5	
12 mes	2		1	4	7	
Más de un año				7	7	
Más de 10 años	1				1	
Siguen trabajando en la actualidad	37		26	133	196	
Se desconoce la fecha	1	41	5	2	49	
		88	41	144	443	716

Continuidad en la empresa insertadora

- **Total de Inserciones en el programa desde sus inicios: 2.293**

Personas que continúan trabajando en la última empresa insertadora

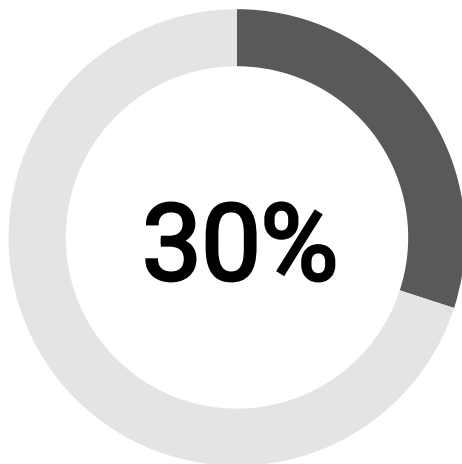


- Desde que se puso en marcha el Programa 3R en 2020 hasta la actualidad, 509 participantes sobre un total de 2.293 inserciones continúan trabajando en la empresa que le contrató, lo que representa un 22% del total de inserciones.

Continuidad en la empresa insertadora

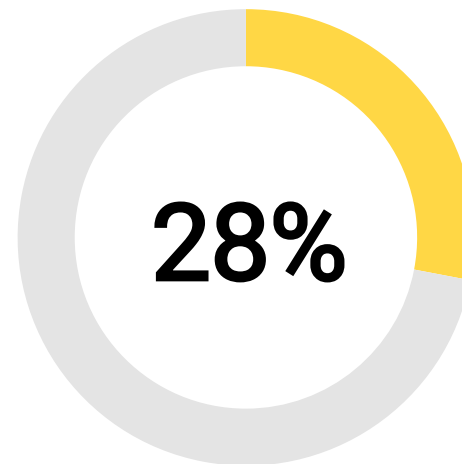
■ 688 Inserciones realizadas
2023

Continúan trabajando en la
última empresa insertadora

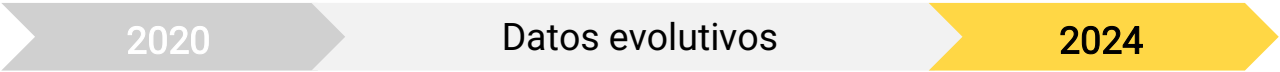


■ 716 Inserciones realizadas
2024

Continúan trabajando en la
última empresa insertadora

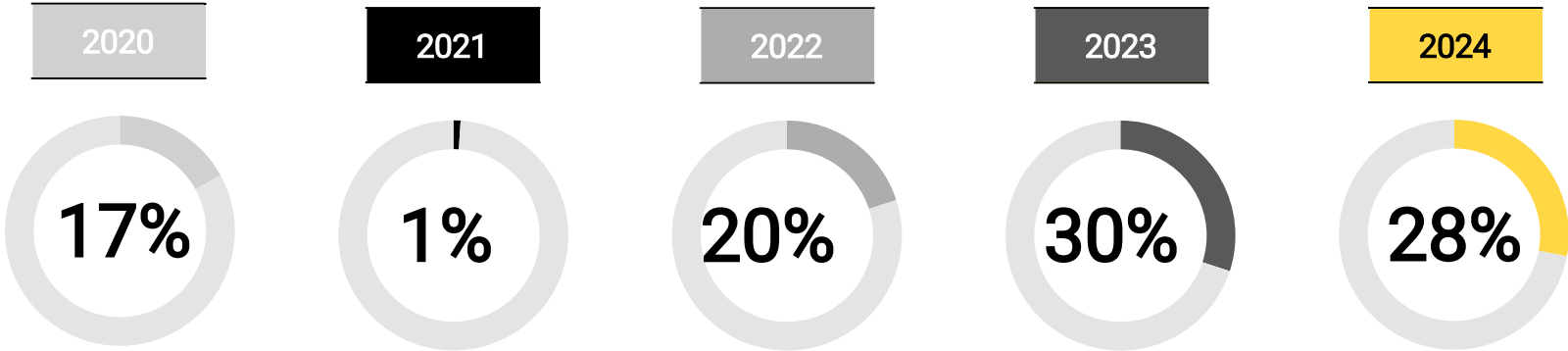


Continuidad en la empresa insertadora



Continúan trabajando en la última empresa insertada...

	Total de inserciones	Inseridos que continúan en la empresa	Ratio de continuidad
	2.293	509	22%
2020	270	45	17%
2021	323	2	1%
2022	296	60	20%
2023	688	206	30%
2024	716	196	27%



B. Resultados de la investigación

B.1. Contexto y marco del estudio

B.2. Análisis de la BBDD

B.3. La perspectiva de los clústeres

B.4. Las empresas participantes en el programa

B.5. Las personas participantes en el programa

Clústeres participantes



¿Cuál es la situación laboral de las empresas asociadas?

- › Cuando preguntamos por la situación de las empresas en 2023 y 2024 previa a la participación en el Programa 3R observamos que...



Los cinco clústeres coinciden en que **la situación de desempleo en sus respectivos sectores no se debe únicamente a la falta de puestos o personas, sino a que, además, muchos trabajos son poco atractivos, requieren condiciones difíciles o competencias específicas.**

- › Además, consideran que:

Hay vacantes disponibles, pero no logran cubrirse

- › Los clústeres declaran que hay diversos factores que lo impiden:
 - › **Falta de cualificación** técnica en los diferentes niveles de puestos de trabajo.
 - › **Escasa predisposición** a determinados trabajos “poco atractivos”.
 - › **Distancia cultural** entre las trayectorias de las personas desempleadas y las exigencias de las empresas.

El sistema educativo no está alineado con las necesidades reales del mercado laboral

- › Los **programas formativos desactualizados**: los planes de estudio **no siempre reflejan los cambios tecnológicos**, las **nuevas herramientas** o **los procesos que se aplican en las empresas**.
- › **Excesivo énfasis en la teoría**: muchas formaciones **priorizan contenidos conceptuales sobre habilidades prácticas**.
- › **No siempre existe una colaboración** suficiente **para adaptar la formación a la realidad del mercado**.

La integración laboral y el relevo generacional

- › Se destaca la existencia de **múltiples barreras**:
 - › **Actitudinales**: falta de motivación.
 - › **Emocionales y de autoestima**.
 - › **Desconocimiento**: falta de información.
 - › **Acceso a redes**.
- › **El relevo generacional**: la **salida de trabajadores experimentados** y la **llegada de jóvenes con perfiles distintos** genera vacantes difíciles de cubrir y brechas entre **habilidades disponibles y necesidades reales del mercado**.

¿Cuál es la situación laboral de las empresas asociadas?

› Por otro lado:



Los **procesos crecientes de digitalización en las empresas están influyendo de forma importante en la captación de talento**, debido a que esos procesos inciden en la configuración de las plantillas, y por lo tanto en los requisitos necesarios para acceder a un determinado puesto de trabajo, requisitos que son de “más difícil cumplimiento”.

Esta circunstancia afecta a la captación de talento en todos los perfiles, desde los “menos” cualificados hasta los más cualificados...

...Y a un replanteamiento de la forma de captar talento.

“ La cada vez mayor digitalización , que te están obligando desde Europa, está haciendo que las plantillas cambien mucho, y los requisitos que piden en la oferta. Esto está provocando que también haya falta de personas.

Clúster

“ Las empresas antes te pedían personas con unos requisitos muy concretos, estaba todo muy acotado. Se están dando cuenta que no existen personas que cumplan esos requisitos. Está cambiando la visión de las empresas a la hora de captar talento.

Clúster

¿Cuál es la situación laboral de las empresas asociadas?



En todos los casos el desempleo es entendido como un **fenómeno complejo** que no se resuelve con formación aislada ni con ofertas sin acompañamiento, sino con **presencia institucional, tiempo, confianza y adecuación sectorial**.

“ El problema es que a nadie le apetece meterse en un barco o un taller doce horas al día.

Clúster

“ No es solo que no tengan experiencia, es que no creen que puedan tenerla.

Clúster

“ A veces hay vacantes y personas, pero no hay puente entre ambas cosas.

Clúster

“ El envejecimiento de las plantillas está siendo un problema real o el relevo generacional.

Clúster

“ Tenemos empresas que necesitan personal, pero no encuentran a nadie con la cualificación o la actitud que se requiere.

Clúster

“ Las empresas tienen trabajo, pero no hay quien lo quiera o pueda hacer.

Clúster

“ No es que no haya personas, es que no quieren trabajar en esas condiciones.

Clúster

“ Hay trabajos que no son atractivos para nadie.

Clúster

“ El problema de las demandas es que no siempre coincide con quien lo necesita.

Clúster

¿Cómo se valora la gestión de Lanbide?

Se valora positivamente la experiencia con Lanbide, considerándolo un aliado clave en la implementación del Programa 3R.

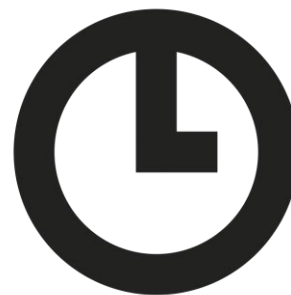
Destacan una relación pragmática, accesible y colaborativa, en la que ambas partes han aprendido mutuamente...

..en la que la “asignación” de un técnico de Lanbide ha resultado determinante.

Percepción de mejora en el programa tras la incorporación de Lanbide, al posibilitar el acceso a mayor número de candidatos y a determinados perfiles.

“ La participación de Lanbide nos ha dado un plus.

Clúster



Lanbide

EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA
SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO

“ Al principio Lanbide no formaba parte del proyecto. Su incorporación fue una mejora enorme, porque te da acceso a perfiles que antes nos costaba mucho encontrar.

Clúster

¿Cómo se valora la gestión de Lanbide?

- › Se detecta una coincidencia en los **límites del sistema informático y del portal de empleo**.
- › **Portal poco intuitivo**, es necesario dedicar “mucho tiempo” para publicar las ofertas.
- › Se señala que, si bien **esta plataforma** sirve como base, **no permite hacer un filtrado**, por lo que, **los perfiles que ofrece no se ajustan ni a técnica ni actitud a lo que demandan las empresas**. Todo ello ha hecho que los **clústeres hayan tenido que asumir una labor adicional de cribado, acompañamiento y reinterpretación de los perfiles**.
- › Se **echan en falta reuniones de seguimiento más “individualizadas”** para cada clúster.

Límites operativos y criterios técnicos del sistema

Aspectos que mejorar



Lanbide
EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA
SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO

Aspectos que mantener

Relación pragmática, accesible y colaborativa

- › Lanbide **ha sabido adaptarse al modelo de intervención de los clústeres**.
- › **Ayuda a la gestión de las ofertas** de trabajo de las empresas asociadas al clúster, aportando recursos.
- › Ha **respondido con rapidez a las incidencias y ha demostrado voluntad de escucha y resolución**.
- › Posibilidad de realizar **reuniones periódicas con los técnicos** asignados al Programa 3R.
- › Se valora muy positivamente **contar con un referente técnico concreto**, que acompaña en el proceso con **implicación, cercanía y proactividad**.
- › La **presencia de interlocutores** permite evitar bloqueos burocráticos y legitimar el trabajo de los clústeres como agentes operativos.

¿Cómo se valora la gestión de Lanbide?

“ El proceso de publicación es largo, muy técnico. Si tienes muchas ofertas, se vuelve insostenible.
Clúster

“ Hemos tenido que ayudar a mucha gente a usar el portal, no es intuitivo.
Clúster

“ Hay perfiles en el portal, pero pocos que realmente encajen con lo que buscamos.
Clúster

“ Tendría que haber reuniones más individuales donde podamos presentar cuál es nuestra problemática concreta.
Clúster

Aspectos que mejorar



Lanbide

EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA
SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO

Aspectos que mantener

Relación pragmática, accesible y colaborativa

“ Nos han dejado trabajar como creemos. Eso, viniendo de una administración es mucho.
Clúster

“ Nunca nos han dejado solos. Siempre ha habido alguien al otro lado.
Clúster

“ Lo importante es tener interlocutores claros, con los que se pueda trabajar en confianza.
Clúster

“ Si hay un problema, lo hablamos, buscamos solución. Nunca nos hemos sentido solos.
Clúster

“ Los técnicos también te aportan ideas.
Clúster

Límites operativos y criterios técnicos del sistema

¿Cómo se valora el Programa 3R?

- Se observa un a **experiencia positiva de los clústeres con el Programa 3R:**

Los cinco clústeres expresan una **valoración claramente positiva** del Programa 3R, tanto **desde el punto de vista técnico, como estratégico.**

Se destaca que **el programa ha aportado recursos, autonomía operativa y un marco flexible para actuar sobre el desempleo** desde una lógica sectorial y adaptada a cada realidad.

Contribuyendo a aportar nuevos perfiles de personas trabajadoras resultantes del proceso de digitalización global.



¿Por qué se valora positivamente el Programa 3R?



› Aspectos positivos

No solo se ha limitado a promover contrataciones

- › Se declara que **el Programa 3R ha permitido:**
 - › **Crear estructuras** para gestionar el desempleo y la relación con las empresas.
 - › **Creación de estructuras para la captación del talento**, facilitando el acceso a determinados perfiles.
 - › **Facilitar la puesta en marcha de formación** demandada por las empresas.
 - › **Consolidar equipos técnicos** dotándoles de mayor especialización y continuidad.
 - › **Generar metodologías propias**, ajustadas a la realidad de cada sector.
 - › Incorporación progresiva de determinados colectivos, como mujeres, personas mayores de 45 años, personas vulnerables...

Es un modelo centrado en la persona

- › Se reconoce que **el enfoque centrado en la persona, la orientación flexible, el acompañamiento individualizado y el respeto por los tiempos de los procesos** han marcado **una diferencia sustancial con respecto a modelos tradicionales, más centrados en inserciones rápidas.**

Coherencia entre el programa y su misión organizativa

- › Se subraya la **coherencia entre el programa y su propia misión organizativa.**
- › Se valora la **autonomía otorgada y el reconocimiento institucional a un modelo de trabajo orientado a la inclusión social.**
- › **Flexibilidad a la hora de desarrollar las acciones formativas.**

¿Por qué se valora positivamente el Programa 3R?



› Aspectos positivos

El Programa 3R ha generado un impacto estructural y duradero, fortaleciendo capacidades internas, consolidando un enfoque centrado en la persona y posicionando a los clústeres como agentes sociales reconocidos, más allá de los resultados inmediatos.

No solo se ha limitado a promover contrataciones

“ Hacemos cosas muy bonitas. Las empresas tienen necesidades. Les formamos, hacemos prácticas y encima, les insertamos. Aportamos valor a nuestras empresas y a otras.

Clúster

Es un modelo centrado en la persona

“ Nos interesa entender a la persona completa, no solo su currículum.

Clúster

“ Muchas personas no saben que tienen valor. Y nuestro trabajo es recordarles que sí lo tienen.

Clúster

Coherencia entre el programa y su misión organizativa

“ Tenemos facilidad absoluta para poder traccionar los proyectos con total autonomía siguiendo la coherencia del programa.

Clúster

¿Por qué se valora positivamente el Programa 3R?



› Aspectos positivos

Oportunidad de aprendizaje

- › En algunos casos **el Programa 3R es considerado una “escuela” organizativa.**
- › Se pone énfasis en el **acompañamiento recibido y en la posibilidad de experimentar sin miedo a equivocarse.**

Impactos medibles, replicables y sostenibles

- › **Los cambios generados** no desaparecen cuando termina el programa. **Se consolidan en el tiempo**, bien porque **fortalecen capacidades internas**, **generan nuevas dinámicas de trabajo** o **dejan herramientas útiles para seguir avanzando.**

Herramienta de legitimación y transformación

- › Algunos clústeres destacan que, **gracias al programa, han pasado de ser un actor sectorial a ser un agente social.**
- › Han destacado su impacto en las personas, **reconocimiento institucional y la creación de confianza.**

¿Por qué se valora positivamente el Programa 3R?



› Aspectos positivos

El Programa 3R ha generado un impacto estructural y duradero, fortaleciendo capacidades internas, consolidando un enfoque centrado en la persona y posicionando a los clústeres como agentes sociales reconocidos, más allá de los resultados inmediatos.

Oportunidad de aprendizaje

“ El programa nos ha permitido aprender sin miedo. Sentíamos que podíamos construir.

Clúster

“ El programa fue el punto de partida para aprender y para que el clúster se meta de lleno en el empleo.

Clúster

Impactos medibles, replicables y sostenibles

“ Gracias al 3R, ahora el empleo es parte de nuestra estrategia del futuro.

Clúster

“ Todo lo que hemos creado hay que mantenerlo en un futuro para que no desaparezca y tenga continuidad.

Clúster

Herramienta de legitimación y transformación

“ Nos ha dado herramientas, legitimidad interna y recursos para construir un área que ahora es clave.

Clúster

“ Nos han dado margen, pero también reconocimiento. Eso no ocurre todos los días.

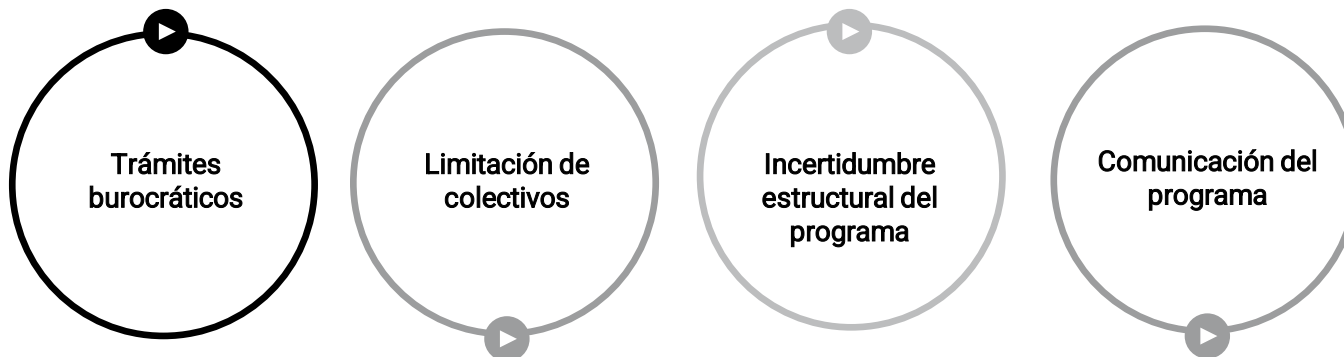
Clúster

¿Qué aspectos de mejora consideran sobre el Programa 3R?

- › Igualmente recogemos algunos **puntos débiles** del Programa 3R.



Aspectos a mejorar



¿Qué se debe mejorar del Programa 3R?

Aspectos a mejorar

Trámites burocráticos

- Agilizar la firma de los convenios.
- Las dificultades operativas, en especial la necesidad de presentar el documento oficial de contratación que hace que muchas empresas no quieran compartir el documento por motivos de protección de datos o por desconfianza.
- Las empresas señalan que se les exige demasiada documentación para ser beneficiarias del programa, indicando que la solicitud de documentación agilizaría los trámites para su participación.



¿Qué se debe mejorar del Programa 3R?

Aspectos a mejorar

Trámites burocráticos

“ Tenemos que estar detrás de las empresas haciendo un seguimiento, pidiendo feedback, debido a la dificultad de los trámites que se requieren.

Clúster

“ Que el convenio se pudiera firmar más en tiempo, que a veces se retrasa la firma del convenio.

Clúster

“ Una vez que se ha hecho la contratación hay que estar detrás de las empresas para pedirles el documento, y muchas veces nos dicen que nos lo pueden pasar por el tema de la protección de datos.

Clúster

“ Las empresas nos dicen que se pida menos documentación, para que todo el proceso para la participación sea más ágil. Si se pudiese agilizar el tema burocrático sería perfecto.

Clúster



¿Qué se debe mejorar del Programa 3R?

Aspectos a mejorar

Limitación de colectivos

- El **programa se limita actualmente a contratos convencionales**, lo que **excluye a determinados perfiles** en situación de subempleo o precariedad. Esta limitación reduce su capacidad de adaptación a realidades laborales cada vez más diversas.
- Se considera necesario **ampliar su alcance para incluir a:**
 - Personas autónomas.
 - Personas ocupadas que buscan mejorar su situación laboral, que buscan la mejora en el empleo.
 - Personas inmigrantes cualificadas que no disponen de permiso de trabajo y/o residencia.
- Asimismo, sería conveniente incorporar la **recualificación como vía de acceso**, de modo **que el programa se adapte a las nuevas dinámicas de movilidad laboral** y no se limite únicamente a poblaciones inactivas.



¿Qué se debe mejorar del Programa 3R?

Aspectos a mejorar

Limitación de colectivos

“ Incluir a los autónomos, tenemos empresas que si los candidatos no son autónomos no los quieren contratar.

Clúster

“ Estaría bien que se pudiera abrir el programa a personas que quieran cambiar de empleo para mejorar sus condiciones laborales en otro trabajo.

Clúster

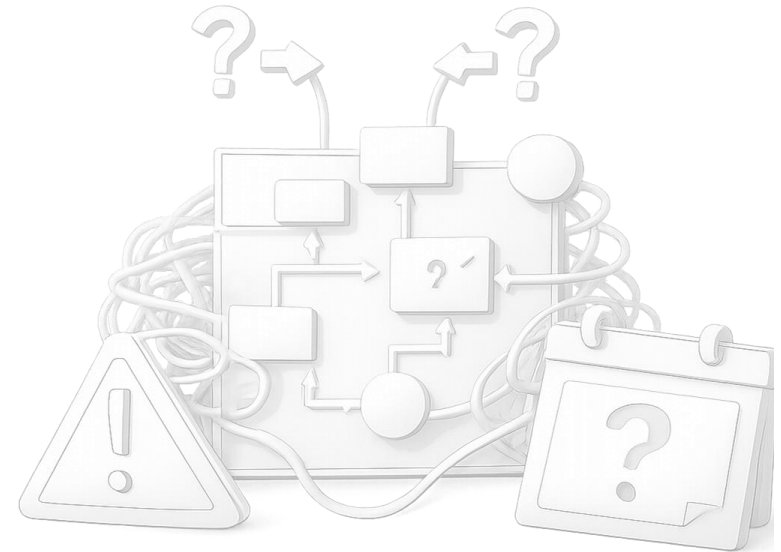


¿Qué se debe mejorar del Programa 3R?

Aspectos a mejorar

Incertidumbre estructural del programa

- Debido a la situación cambiante en relación con el desempleo, a la heterogeneidad de las personas y la necesidad creciente de “nuevos perfiles” en la incorporación de talento por parte de las empresas.

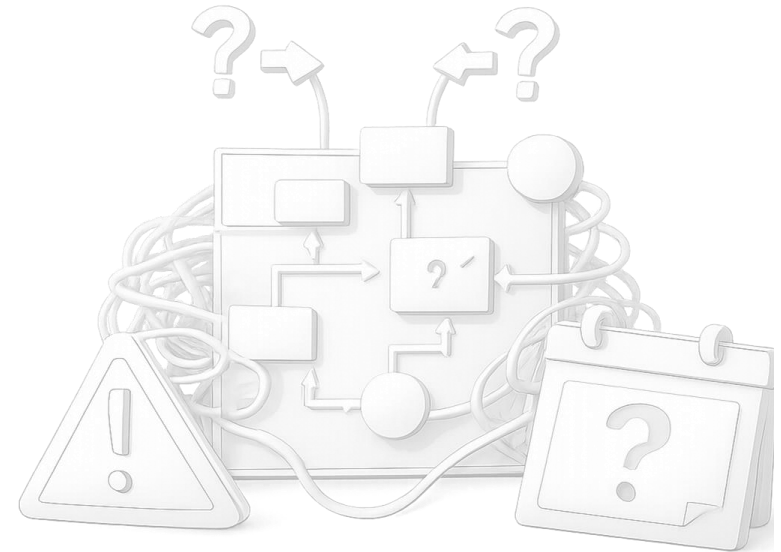


¿Qué se debe mejorar del Programa 3R?

Aspectos a mejorar

Comunicación del programa

- **Realizar una mayor comunicación del programa**, comunicación que irá dirigida tanto a las empresas como a las personas desempleadas.



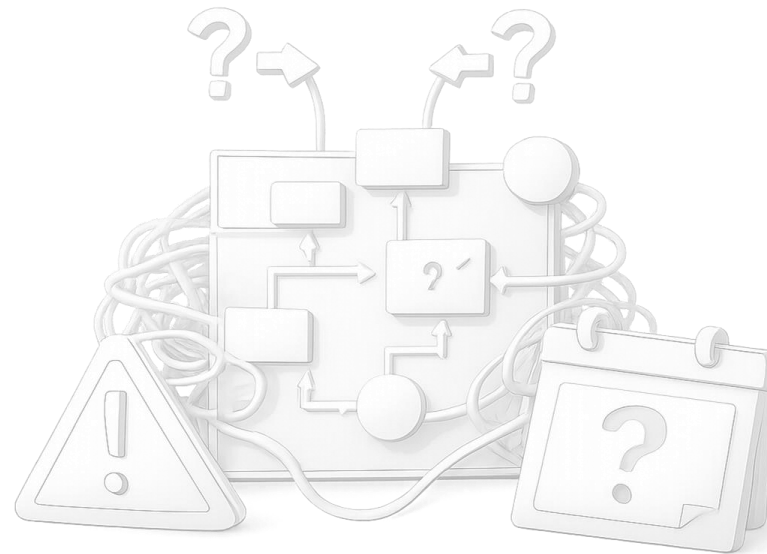
¿Qué se debe mejorar del Programa 3R?

Aspectos a mejorar

Comunicación del programa

“ Siempre pienso en la comunicación, comunicación hacia las empresas y hacia las personas que están desempleadas.

Clúster



¿En qué ha ayudado a las empresas de Bizkaia?

1

A la publicación de las ofertas de trabajo, que resultan dificultosas para las empresas de menor tamaño.

2

A acceder a determinados perfiles de personas trabajadoras, que de otro modo sería muy dificultoso.

3

A promover un cambio de mentalidad en la incorporación de talento, teniendo en cuenta a todo tipo de colectivos, incluyendo mayores de 45 años, colectivos vulnerables...

4

Al incremento de la competitividad a través de la incorporación de personas con mayores competencias profesionales y más adaptadas a las necesidades de las empresas.

5

Y a la pervivencia de pequeñas empresas, que podrían verse en dificultades por falta de relevo generacional.

PROGRAMA
3R

“ Este programa ha ayudado a las empresas a disponer de candidaturas que de otra manera les resultaría difícil de conseguir.

Clúster

“ Si aportamos valor con la profesionalidad de las personas que se incorporan la empresa puede ser más competitiva, porque hay veces que las empresas no pueden acometer determinados proyectos porque no tienen las personas adecuadas.

Clúster

“ Ha ayudado a tener mayor competitividad a unas empresas y a la subsistencia de otras, que no conseguían profesionales para el relevo generacional.

Clúster

¿Cómo se valora al Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad?

La labor del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad en el fomento del empleo se valora positivamente

Ya que...

1

Lleva a cabo un buen número de programas y actividades encaminadas al fomento del empleo, que cubren distintas necesidades y a distintos colectivos, se percibe un Departamento “muy activo” en este sentido.

2

Actitud “proactiva” en el contacto con los clústeres y las empresas para conocer sus necesidades y así ajustar los programas y actividades de fomento del empleo a esas necesidades.

3

Las personas encargadas del desarrollo, puesta en marcha, coordinación y seguimiento de esos programas y actividades es muy accesible y colaborativo.

4

Comunica adecuadamente los programas y actividades que pone en marcha para el fomento del empleo, así como de los eventos o jornadas para la difusión de esos programas y actividades.

B. Resultados de la investigación

B.4. Empresas beneficiarias del programa

B.4.1. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.4.2. Repercusión del Programa 3R

B.4.3. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.4.4. La gestión del Programa 3R

B.4.5. La continuidad en el programa

B.4.6. Propuestas de mejora

Aspecto previo

Las empresas en relación con el desempleo se encuentran en una “situación paradójica”.

¿Cómo se conforma esa “situación paradójica”

Baja tasa de desempleo

- › La situación general del mercado laboral presenta una tasa “relativamente baja de desempleo”.

“

Tener una tasa de desempleo baja dificulta la captación de personas trabajadoras.

Empresa

Colectivos con dificultades de acceso / reintegración en el mercado laboral

- › Existencia de colectivos que presentan dificultades para acceder al mercado laboral o de reintegrarse en dicho mercado, tales como:
 - › Jóvenes.
 - › Mujeres en relación con determinados sectores.
 - › Personas mayores de 55 años.
 - › Personas paradas de larga duración.
 - › Personas vulnerables.

Dificultad de las empresas para incorporar determinados perfiles de personas trabajadoras

- › Las empresas no pueden cubrir determinados puestos de trabajo porque no encuentran personas con perfiles adecuados para cubrir esos puestos de trabajo.

“

Las empresas pedimos unos perfiles y no encontramos los perfiles que solicitamos.

Empresa

“

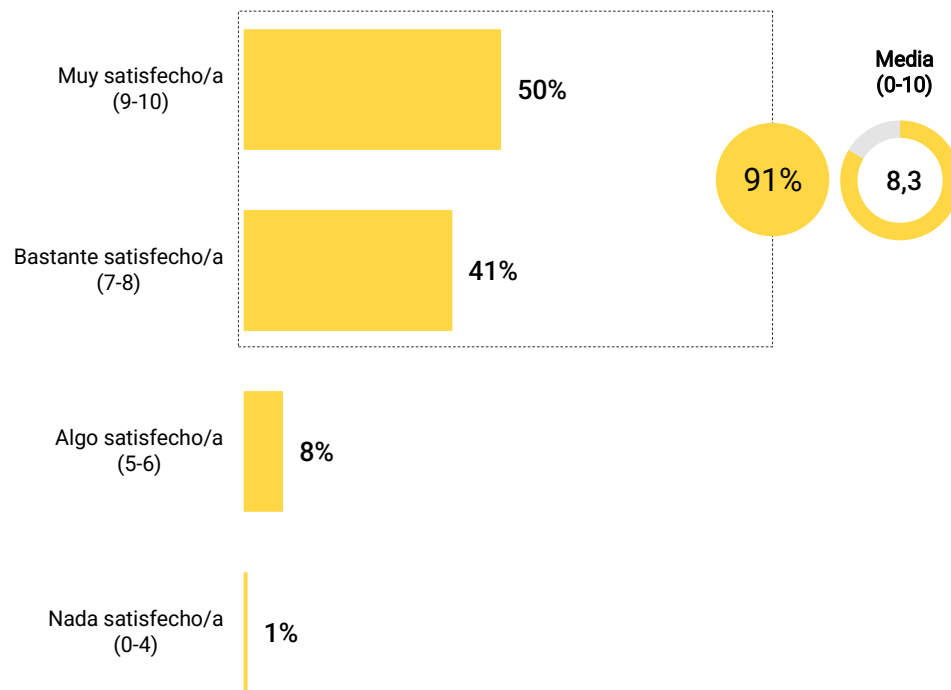
Creo que estamos en unos niveles bajos de tasa de desempleo, aunque siguen existiendo colectivos que tienen muchas dificultades para acceder al mercado laboral. Y por otro lado, tenemos empresas que no encontramos personal para incorporar a nuestras plantillas con los requerimientos que demandamos.

Empresa

Empresas

Satisfacción global

- Las empresas participantes manifiestan un alto grado de satisfacción con el Programa 3R, el 91% están muy o bastante satisfechas, para una satisfacción media de 8,3 en la escala de 0 a 10.
- En términos de calidad estos datos alcanzan niveles de "excelencia".
- Declaran una mayor satisfacción las empresas del sector de la Construcción y las de ámbito autonómico e internacional.
- Las empresas que han participado en otros programas similares de la DFB también otorgan al programa una mayor valoración media.



Empresas

(P1) – Su empresa ha participado en el Programa 3R contratando a una o varias personas. ¿En qué medida está satisfecho/a con su experiencia como empresa o entidad empleadora en su participación en el Programa 3R en la edición 2023-2024?

Base: Total de empresas entrevistadas

Satisfacción global

	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Muy satisfecho/a (9-10)	50%	52%	44%	60%	35%	61%	47%	58%	53%	51%
Bastante satisfecho/a (7-8)	41%	40%	44%	33%	50%	35%	44%	35%	43%	41%
Algo satisfecho/a (5-6)	8%	6%	11%	7%	15%		9%	6%	5%	7%
Nada satisfecho/a (0-4)	1%	2%				4%				2%
Media (0-10)	8,3	8,2	8,2	8,7	7,9	8,5	8,4	8,5	8,6	8,2

Empresas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P1) – Su empresa ha participado en el Programa 3R contratando a una o varias personas. ¿En qué medida está satisfecho/a con su experiencia como empresa o entidad empleadora en su participación en el Programa 3R en la edición 2023-2024?
Base: Total de personas entrevistadas

Motivos de satisfacción

Empresas satisfechas con la experiencia de participar en el programa 3R

91%

Principales motivos de satisfacción

- › La satisfacción con la persona contratada, los candidatos facilitados (28%).
- › La facilidad de la tramitación y de los requisitos de acceso (17%).
- › La continuidad de la persona incorporada a través del programa (17%).
- › La utilidad para la empresa (15%).
- › La adecuación del perfil de la persona candidata (10%).

Las pocas empresas que manifiestan insatisfacción con la experiencia lo argumentan por la no continuidad en la empresa de la persona contratada

Empresas

(P2) – ¿Por qué opina de esta manera?

Base: Total de empresas entrevistadas

Motivos de satisfacción

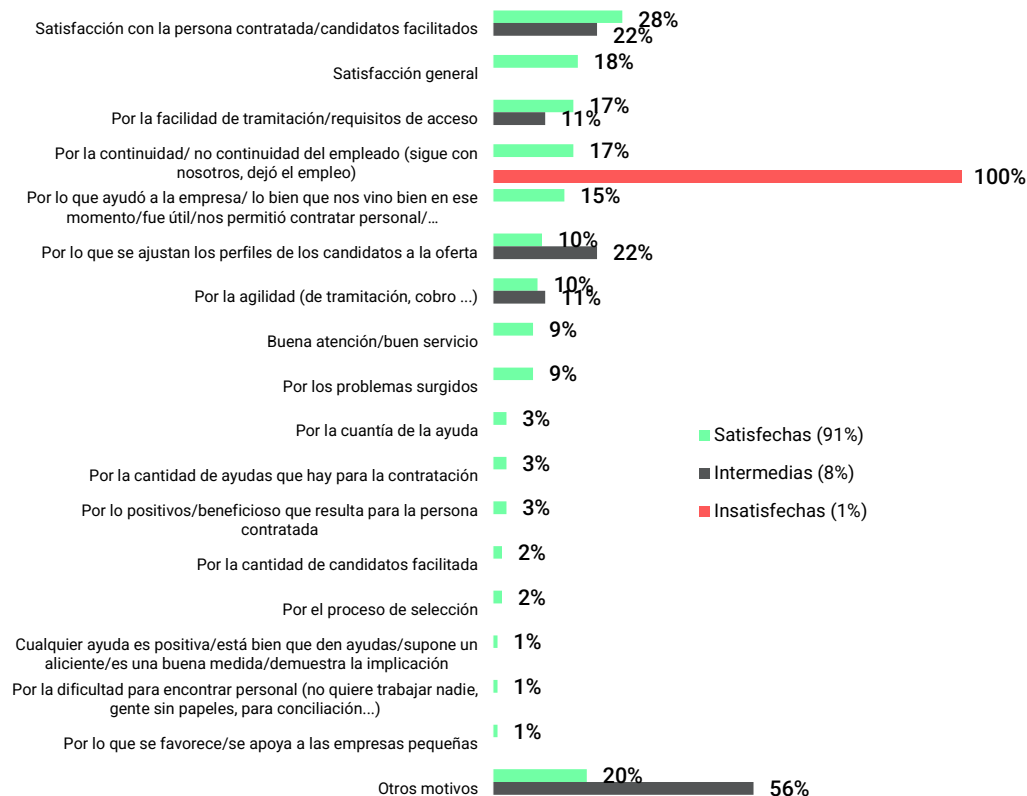
Los **principales motivos de satisfacción** con el Programa 3R se centran en:

- La satisfacción con la persona contratada, los candidatos facilitados.
- La facilidad de la tramitación y de los requisitos de acceso.
- La continuidad de la persona incorporada a través del programa.
- La utilidad para la empresa.

Se atisban razones para una menor satisfacción, como:

- Los candidatos facilitados no eran del todo satisfactorios.
- Una cierta falta de ajuste del perfil de los candidatos con las necesidades de las empresas.
- La no continuidad de la persona incorporada.

Empresas



(P2) – ¿Por qué opina de esta manera?

Base: Total de empresas entrevistadas

¿Por qué están así de satisfechas las empresas con el Programa 3R?

› Desde la metodología cualitativa se va a profundizar en los motivos de la satisfacción con el Programa 3R.

› LA POSITIVA VALORACIÓN DEL PROGRAMA 3R SE BASA EN...

- › **Es un programa integral**, se trata de un programa que trabaja la situación de desempleo atendiendo a la **Reorientación, Recualificación y Recolocación**. Permite reorientar a las personas desempleadas, para informar de dónde están las oportunidades de empleo, permite formarlas o recualificarlas y permite su acceso a un puesto de trabajo.
- › **Facilitar el acceso a perfiles** de personas trabajadoras que necesitan las empresas y que no se encontraron por otras vías. El programa en términos generales no ha ayudado a la creación de nuevos empleos, pero sí ha contribuido a que se cubran puestos de trabajo vacantes.
- › **La contribución a la mejora de la situación de la empresa**, al incorporar perfiles de personas trabajadoras que dan repuesta a las demandas de las empresas, de personas que aportan un valor añadido a la plantilla.
- › Es un programa **centrado en las personas**, centrado en personas con unas características concretas, y de las que **se realiza un seguimiento**. Esto permite un mayor ajuste entre las características de las personas y las necesidades de la empresa.
- › **Agilidad**, se percibe como un programa más ágil que otros, se reciben referencias de personas candidatas a un puesto de trabajo más rápidamente.
- › **La incorporación al mercado laboral de "colectivos vulnerables"**: jóvenes, personas mayores, desempleados de larga duración, inmigrantes... *"Hay que ayudar al que más lo necesita"*.
- › Programa **bastante flexible**, ya que tiene en cuenta a diferentes colectivos de personas y a diferentes sectores de actividad empresarial.
- › La **retroactividad**, se permite realizar acciones desde fechas anteriores a la resolución de la subvención por parte de la Diputación Foral de Bizkaia.
- › **Facilidad de tramitación para las pequeñas empresas** ya que lo tramitan a través del clúster empresarial en el que están integradas. El clúster dispone de herramientas, instrumentos y personal para dinamizar y facilitar la incorporación de talento.

¿Por qué están así de satisfechas las empresas con el Programa 3R?

“ Se trata de un itinerario integral, en el que se permite la reorientación, la recualificación y la recolocación. Es un itinerario completo para que las personas desempleadas puedan llegar al mercado laboral.

Empresa

“ Es un programa que tiene flexibilidad, a la hora de colectivos, de sectores, de actividad...

Empresa

“ Puedes empezar a hacer ejecución del programa desde bastante antes que te llegue la subvención. Puedes empezar a hacer cosas en abril, aunque la subvención no llegue hasta octubre.

Empresa

“ No creo que haya contribuido a crear puestos de trabajo, pero sí ha ayudado a las empresas a incorporar a sus plantillas determinados perfiles que están demandando.

Empresa

“ No sé si se puede decir que ha contribuido a mejorar la competitividad de la empresa, pero sí a una mejor situación al dar respuesta a una necesidad que teníamos respecto a algunos puestos.

Empresa

“ Lo único que tengo que hacer es rellenar un formulario y se lo paso a ACLIMA, que es el clúster de nuestro sector, y ellos se encargan.

Empresa

“ Es un proceso integral, desde el principio hasta el final. Permite adaptar las diferentes necesidades en función de los perfiles de cada persona. Y es bastante flexible.

Empresa

“ Para mí la rapidez es fundamental, ahora tiro del Programa 3R. Me dan el formulario 3R, lo relleno con los perfiles que necesito y al cabo de una semana ya tengo los perfiles.

Empresa

“ Nos ha venido muy bien, no es solamente que hagas de lanzadera, de que nos den una subvención y te hago de lanzadera de empleo y te doy un perfil, sino que después puedes combinarlo con una formación para esa persona.

Empresa

¿Qué se puede mejorar del Programa 3R?

› LOS ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA SON...

- › **La no existencia de requisitos de edad** para la persona beneficiaria del programa, que fuera dirigido a todas las personas desempleadas, aunque se refuercen las actuaciones en relación con las personas jóvenes, personas desempleadas de larga duración, personas en riesgo de exclusión social.
- › **Ampliación de los colectivos a los que va dirigido el programa**, que el programa no se dirija solo a personas desempleadas, que se dirija a personas empleadas para la actualización de los perfiles competenciales.
- › **Simplificar la documentación solicitada** a las empresas para ser beneficiarias del programa.

“

Quitar los requisitos de edad, que fuera para desempleados. Después el programa se puede reforzar para desempleados de larga duración, para las personas jóvenes, gente en riesgo de exclusión social.

Empresa

“

Estaría bien que fuera también para personas empleadas, para recibir formación y que se reciclen antes las nuevas exigencias de sus puestos.

Empresa

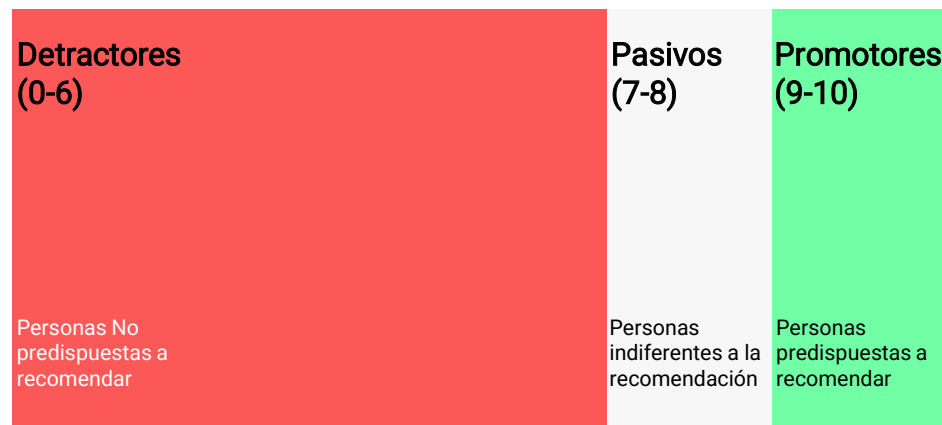
“

Estaría bien que la documentación que te piden fuera un poco más sencilla, que no te pidan tanta documentación.

*Empresa***Empresas**

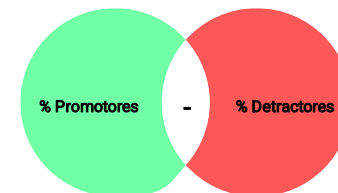
El Índice de Recomendación Neta (IRN)

- › Podemos calcular este índice a partir de la pregunta de recomendación del Programa 3R.
- › El índice de Recomendación Neta (IRN) se obtiene a través de la siguiente pregunta: En una escala de 0 a 10, ¿en qué medida recomendaría...?
- › En función de respuesta, podemos categorizar a los consumidores actuales en tres grandes grupos: Detractores, Pasivos y Promotores.



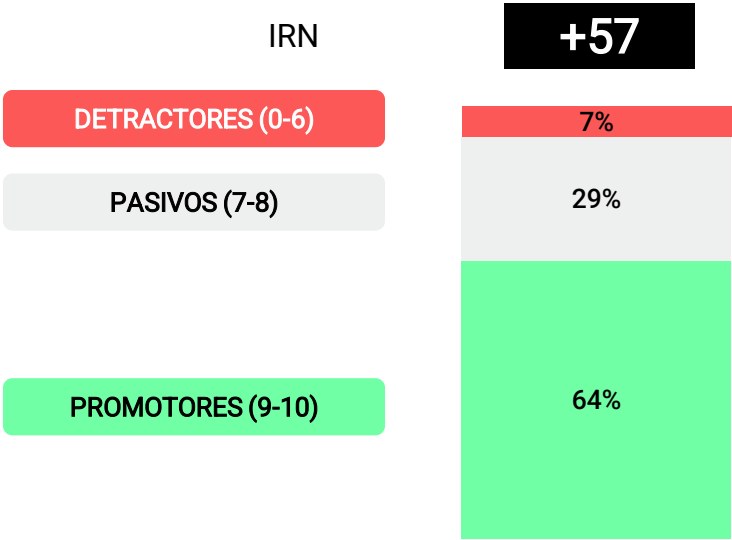
Empresas

Índice de Recomendación Neta (IRN) =



El Índice de Recomendación Neta (IRN)

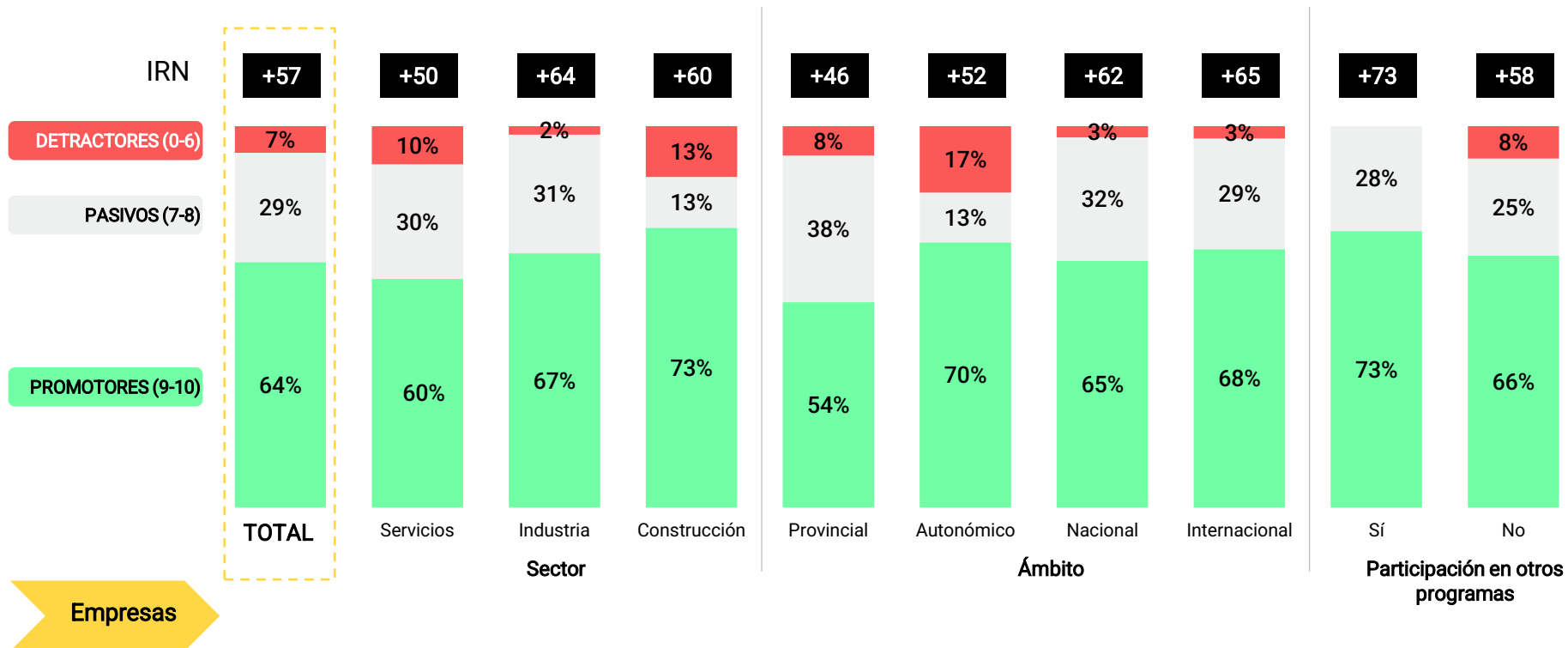
- › Elevado nivel de recomendación del Programa 3R por parte de las empresas participantes, tal y como lo confirma un IRN de +57, indicador que es mayor entre las empresas del sector industrial, las de ámbito internacional y aquellas que han participado en programas similares de la DFB.



Empresas

(P4) – Y si otra empresa o entidad le pidiera su opinión, ¿le recomendaría participar en el Programa 3R?
Base: Total de empresas entrevistadas

El Índice de Recomendación Neta (IRN)



(P4) – Y si otra empresa o entidad le pidiera su opinión, ¿le recomendaría participar en el Programa 3R?

Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación

B.4. Empresas beneficiarias del programa

B.4.1. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.4.2. Repercusión del Programa 3R

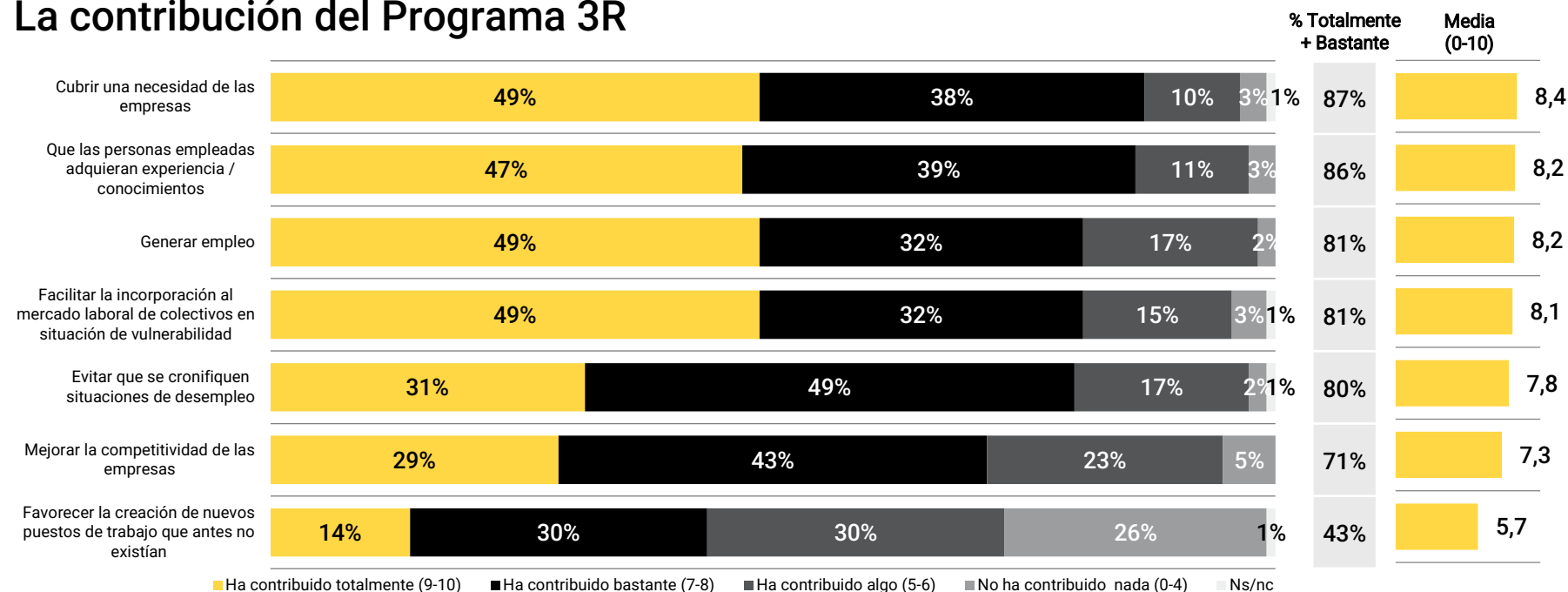
B.4.3. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.4.4. La gestión del Programa 3R

B.4.5. La continuidad en el programa

B.4.6. Propuestas de mejora

La contribución del Programa 3R



Empresas

- El Programa 3R ha tenido una contribución realmente positiva para las empresas participantes, más respecto a cubrir sus necesidades, a que las personas participantes adquieran experiencia y conocimientos, a la generación de empleo, a facilitar la incorporación al mercado laboral de colectivos vulnerables y a evitar que se cronifiquen situaciones de desempleo. Esta contribución ha sido menor, pero relevante, a mejorar la competitividad de las empresas, contribuyendo en menor medida a favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo que no existían previamente.

(P6) – Desde su experiencia, ¿hasta qué punto considera que el Programa 3R contribuye a ...?

Base: Total de empresas entrevistadas

La contribución del Programa 3R

Media (0 a 10)	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Cubrir una necesidad de las empresas	8,4	8,1	8,5	9,1	8,4	7,9	8,8	8,3	8,7	8,2
Que las personas empleadas adquieran experiencia / conocimientos	8,2	8,2	8,1	8,8	8,3	8,3	8,5	7,8	8,0	8,3
Generar empleo	8,2	8,1	7,9	9,0	8,2	8,3	8,3	7,9	8,5	7,9
Facilitar la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad	8,1	7,9	8,0	8,5	7,8	8,1	8,2	8,0	7,6	8,3
Evitar que se cronifiquen situaciones de desempleo	7,8	7,6	8,0	8,1	7,3	7,8	8,3	7,8	7,8	7,8
Mejorar la competitividad de las empresas	7,3	6,9	7,3	8,7	7,2	6,7	7,9	7,3	7,7	7,3
Favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo que antes no existían	5,7	5,9	6,0	4,9	5,4	5,0	6,8	5,3	5,5	6,0

- Las empresas del sector de la construcción y la de ámbito nacional son en general las que consideran que la contribución del Programa 3R ha sido mayor, con la excepción de la contribución a la creación de nuevos puestos de trabajo no existentes con anterioridad que es menor entre las empresas de la Construcción.

Empresas

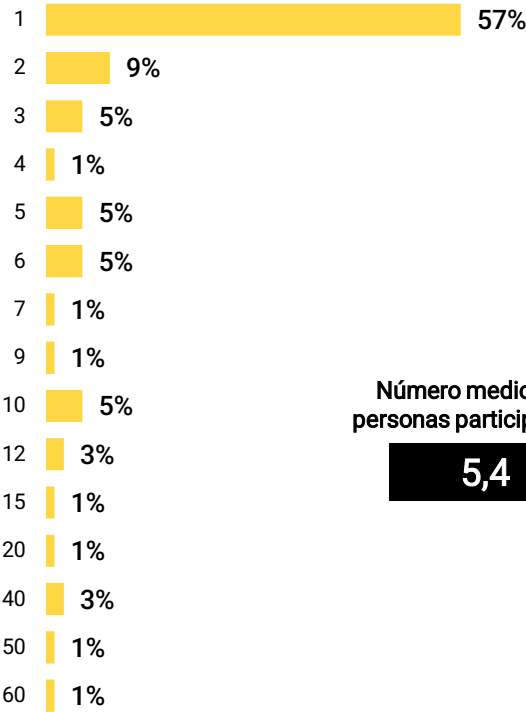
■ Diferencias estadísticamente significativas superiores
■ Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P6) – Desde su experiencia, ¿hasta qué punto considera que el Programa 3R contribuye a ...?

Base: Total de personas entrevistadas

Personas participantes

- Lo más habitual entre las empresas participantes en el Programa 3R de 2023-2024 es que haya participado una persona, de hecho, ocurre así en algo más de la mitad de esas empresas.
- Aunque el número medio de personas participantes fue de 5,4, número medio que es mayor en el sector de la Construcción (9,7) y menor en el sector Servicios (3,7).



Número medio de personas participantes

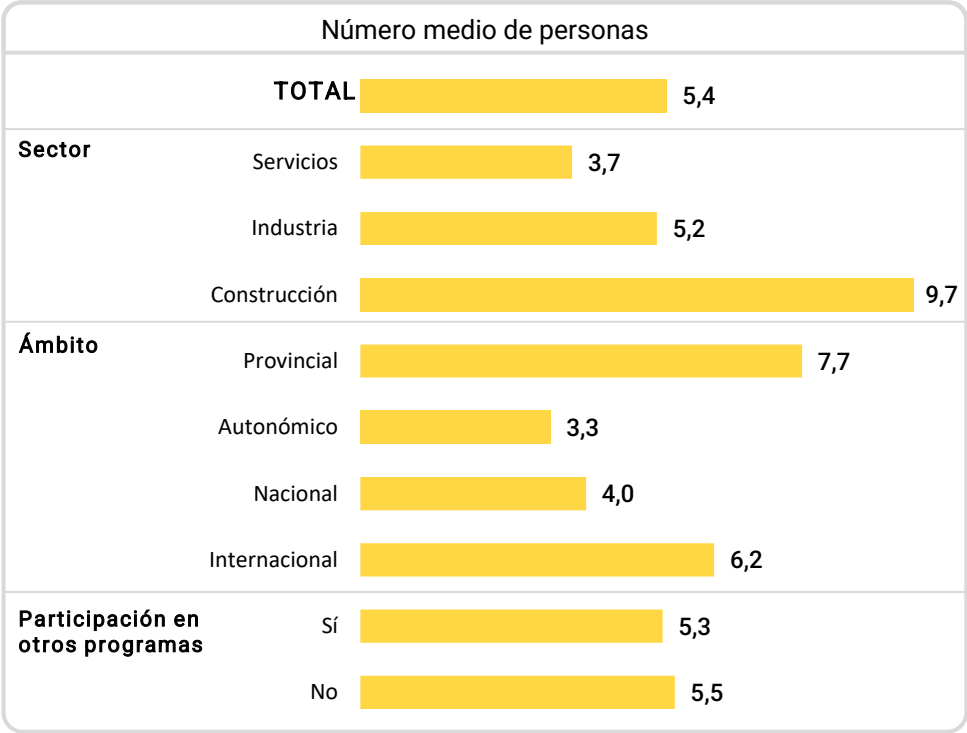
5,4

Empresas

(P16) – ¿Cuántas personas aproximadamente participaron en el Programa 3R de 2023-2024?

Base: Total de personas entrevistadas

Personas participantes



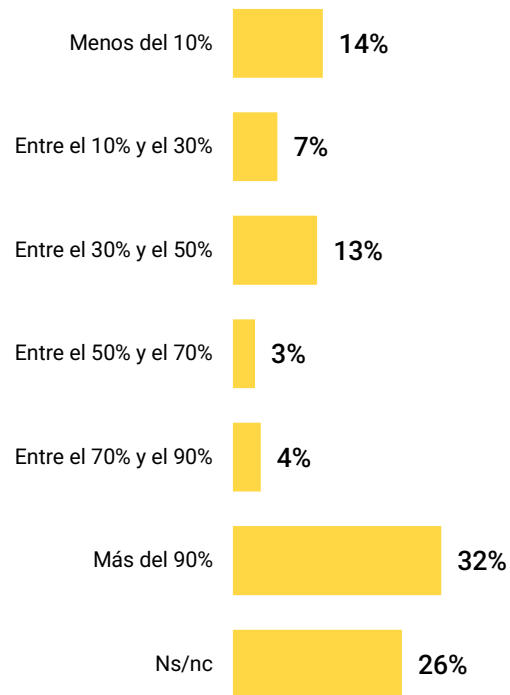
Empresas

(P16) – ¿Cuántas personas aproximadamente participaron en el Programa 3R de 2023-2024?

Base: Total de personas entrevistadas

Inserción laboral

- › Las personas que encontraron empleo tras participar en el Programa 3R presenta una notable variabilidad, con dos aspectos destacados:
 - › El 32% de las empresas que señalan que encontró empleo más del 90% de las personas que participaron en el programa.
 - › El 26% de las empresas no saben qué contestar al respecto.



Empresas

(P17) – ¿Qué porcentaje de esas personas encontraron empleo después de participar en el programa?

Base: Total de personas entrevistadas

Inserción laboral

	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Menos del 10%	14%	8%	13%	27%	12%	17%	24%	3%	23%	12%
Entre el 10 y el 30%	7%	4%	11%	7%	8%		9%	10%	3%	12%
Entre el 30 y el 50%	13%	16%	9%	20%	4%	22%	15%	13%	13%	12%
Entre el 50 y el 70%	3%	4%	2%	7%	12%			3%	3%	5%
Entre el 70 y el 90%	4%		11%		8%		3%	6%	3%	7%
Más del 90%	32%	36%	33%	20%	27%	39%	32%	32%	38%	29%
Ns/nc	26%	32%	20%	20%	31%	22%	18%	32%	20%	24%

Empresas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P17) – ¿Qué porcentaje de esas personas encontraron empleo después de participar en el programa?

Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación

B.4. Empresas beneficiarias del programa

B.4.1. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.4.2. Repercusión del Programa 3R

B.4.3. La actuación del Departamento de Empleo, Inclusión
Social e Igualdad de BFA/DFB

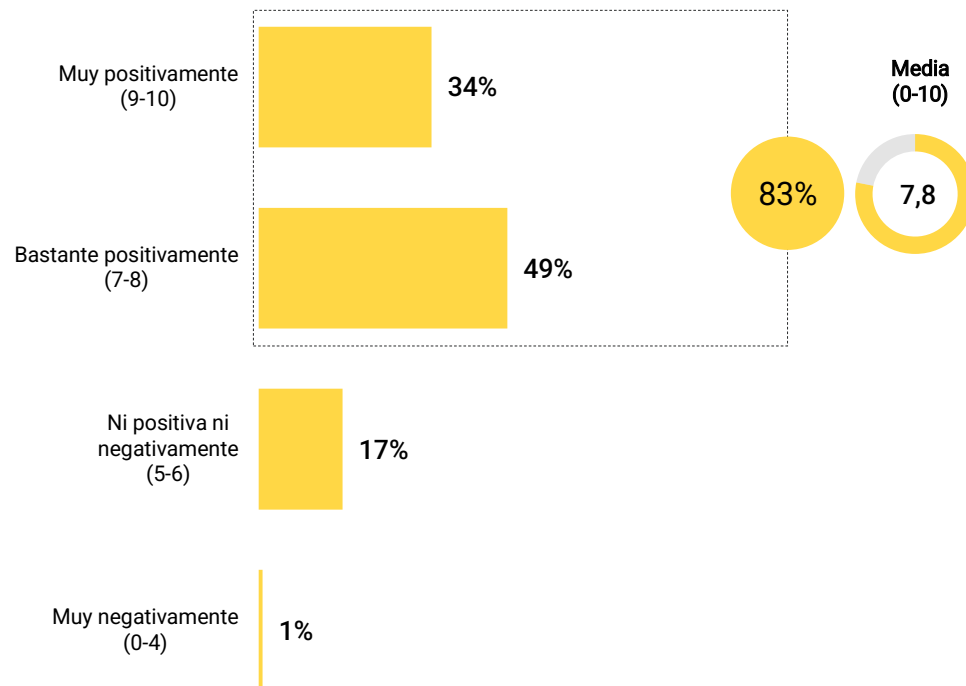
B.4.4. La gestión del Programa 3R

B.4.5. La continuidad en el programa

B.4.6. Propuestas de mejora

Valoración global

- La labor que desarrolla el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia en la promoción del empleo recibe una valoración que en términos de calidad se situaría en niveles “óptimos”, dado que el 83% de las empresas participantes valoran muy o bastante positivamente esa labor registrando una valoración media de 7,8 en la escala de 0 a 10.
- Esta valoración es algo mejor entre las empresas de ámbito internacional, del sector de la Construcción y que han participado en programas similares.



Empresas

(P7A) – ¿Cómo valora globalmente la labor que desarrolla el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia en la promoción del empleo?

Base: Total de empresas entrevistadas

Valoración global

	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Muy positivamente (9-10)	34%	34%	27%	47%	35%	22%	38%	39%	45%	32%
Bastante positivamente (7-8)	49%	46%	58%	33%	42%	52%	41%	58%	43%	51%
Ni positiva ni negativamente (5-6)	17%	18%	16%	20%	23%	22%	21%	3%	13%	15%
Muy negativamente (0-4)	1%	2%				4%				2%
Media (0-10)	7,8	7,7	7,7	8,1	7,6	7,2	8,0	8,3	8,2	7,7

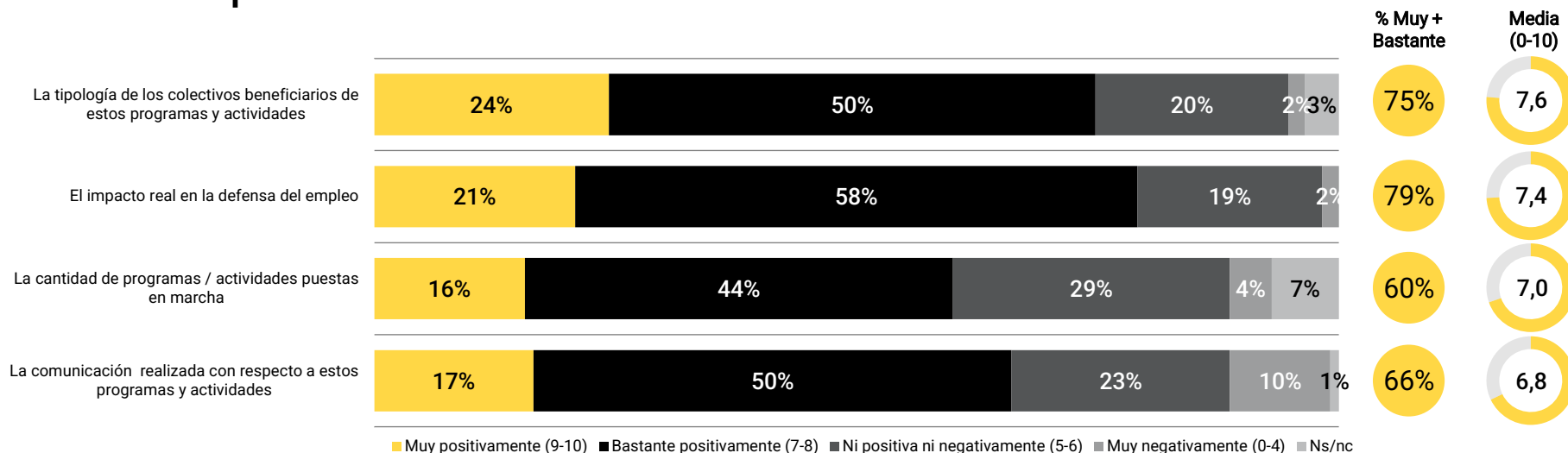
Empresas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P7A) – ¿Cómo valora globalmente la labor que desarrolla el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia en la promoción del empleo?

Base: Total de empresas entrevistadas

Valoración pormenorizada



- En la labor desarrollada por el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad en la promoción del empleo se valora de forma notablemente positiva en los diferentes aspectos, más favorablemente la tipología de los colectivos beneficiarios de los programas de promoción de empleo y el impacto real en la defensa del empleo y algo menos en cuanto al número de programas y actividades puesta en marcha y la comunicación realizada de dicho programas y actividades.

Empresas

(P7B) – En concreto, ¿cómo valora ...?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada

Media (0 a 10)	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
La tipología de los colectivos beneficiarios de estos programas y actividades	7,6	7,4	7,6	8,4	7,5	7,3	7,8	7,7	7,7	7,7
El impacto real en la defensa del empleo	7,4	7,2	7,4	7,9	7,2	6,9	7,8	7,6	7,5	7,5
La cantidad de programas / actividades puestas en marcha	7,0	6,9	7,0	7,3	6,8	6,5	7,1	7,2	7,1	6,9
La comunicación realizada con respecto a estos programas y actividades	6,8	6,5	6,9	7,1	6,3	6,2	7,0	7,3	7,1	6,5

Las empresas del sector de la construcción valoran también mejor de forma pormenorizada la labor desarrollada por el Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad en la promoción del empleo.

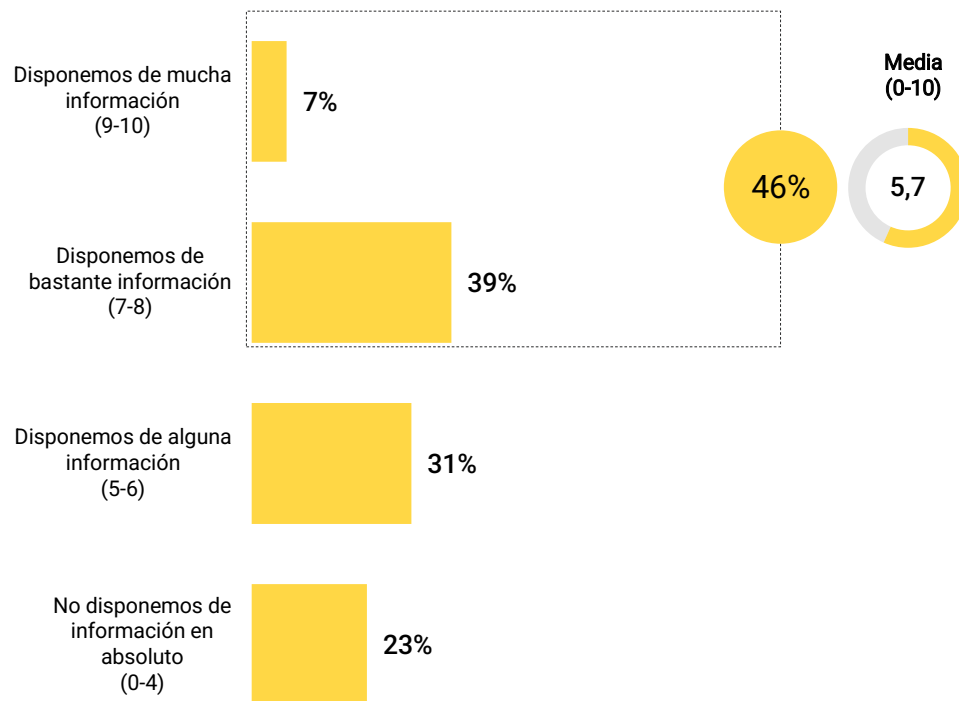
Empresas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P7B) – En concreto, ¿cómo valora ...?
Base: Total de personas entrevistadas

Disponibilidad de información sobre los programas

- › La disponibilidad de información sobre los programas y actividades de defensa del empleo es moderada, divide a las empresas participantes en el Programa 3R en dos grupos de dimensiones similares...
- › ...un 46% que declara disponer de mucha o bastante información...
- › ...y otro 54% que disponen de poca o ninguna información.



Empresas

(P8) – ¿Hasta qué punto diría vd que disponen de información con respecto a los programas y actividades de defensa del empleo que desarrolla la Diputación Foral de Bizkaia?

Base: Total de personas entrevistadas

Disponibilidad de información sobre los programas

	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Disponemos de mucha información (9-10)	7%	6%	11%		12%	4%	3%	10%	8%	7%
Disponemos de bastante información (7-8)	39%	38%	36%	53%	35%	35%	47%	39%	48%	32%
Disponemos de alguna información (5-6)	31%	26%	38%	33%	27%	26%	32%	35%	30%	34%
No disponemos de información en absoluto (0-4)	23%	30%	16%	13%	27%	35%	18%	16%	15%	27%
Media (0-10)	5,7	5,3	6,0	6,1	5,5	5,0	5,8	6,3	6,2	5,3

Empresas

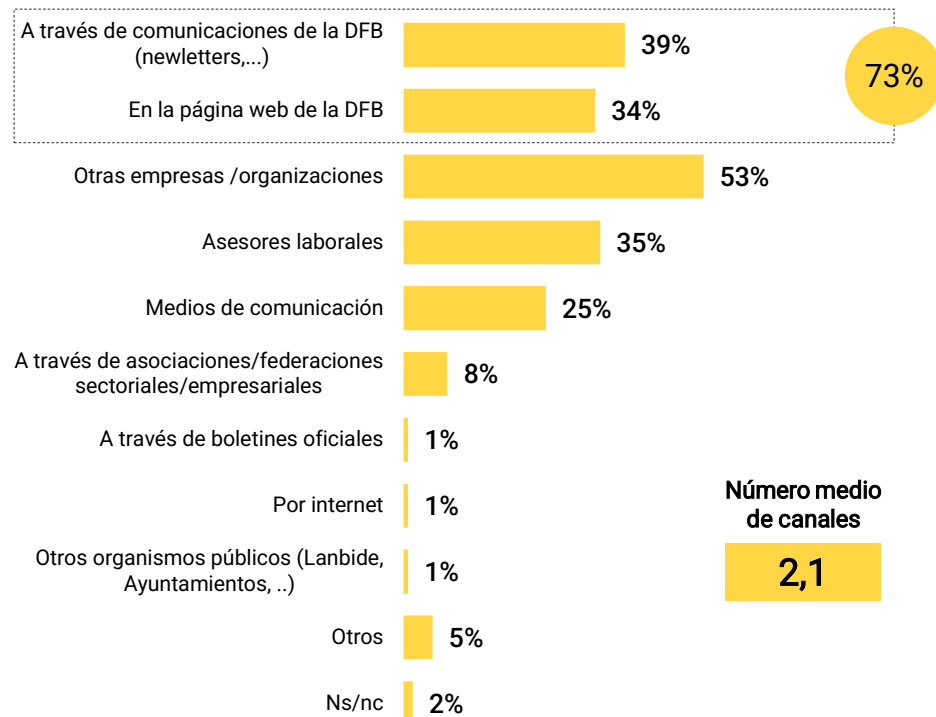
Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P8) – ¿Hasta qué punto diría vd que disponen de información con respecto a los programas y actividades de defensa del empleo que desarrolla la Diputación Foral de Bizkaia?

Base: Total de personas entrevistadas

Medios de información sobre los programas y actividades

- La Diputación Foral de Bizkaia es la principal fuente de información sobre sus programas y actividades de defensa del empleo, a través de dos canales: las propias comunicaciones de la DFB y su página web.
- Destaca como medio de información sobre dichos programas y actividades otras empresas u organizaciones.
- Siendo canales también relevantes:
 - Los asesores laborales.
 - Los medios de comunicación.



Empresas

(P9) – ¿A través de qué medios se informan de estas actividades y programas?

Base: Total de personas entrevistadas

Medios de información sobre los programas y actividades

	Total	Sector				Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Otros	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
A través de comunicaciones de la DFB (newletters,...)	39%	32%	49%	33%	40%	54%	22%	35%	45%	50%	31%
En la página web de la DFB	34%	38%	29%	33%	40%	35%	35%	29%	35%	33%	36%
A través de la DFB: Comunicaciones + Web	73%	70%	78%	67%	80%	88%	57%	65%	81%	83%	66%
Otras empresas /organizaciones	53%	56%	47%	47%	100%	46%	70%	50%	48%	70%	41%
Asesores laborales	35%	36%	40%	27%		35%	26%	44%	32%	33%	29%
Medios de comunicación	25%	28%	22%	27%	20%	23%	17%	24%	32%	28%	25%
A través de asociaciones/federaciones sectoriales/empresariales	8%	6%	13%				9%	6%	16%	13%	5%
A través de boletines oficiales	1%				20%						2%
Por internet	1%			7%		4%					2%
Otros organismos públicos (Lanbide, Ayuntamientos, ..)	1%	2%				4%					2%
Otros	5%	6%	4%	7%		4%	4%	6%	6%	3%	8%
Ns/nc	2%	2%	2%				4%	3%			3%
Número medio de canales	2,1	2,1	2,1	1,8	2,2	2,0	1,9	2,0	2,2	2,3	1,9

Empresas

■ Diferencias estadísticamente significativas superiores
■ Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P9) – ¿A través de qué medios se informan de estas actividades y programas?

Base: Total de personas entrevistadas

¿Cómo se valora la actuación del Departamento de Empleo, inclusión Social e Igualdad?

La valoración del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad es, en general, positiva

› Aspectos positivos

- › Es un Departamento “muy activo”, muy comprometido en relación con la defensa del empleo...
- › ...que está implementado **un buen número de programas...**
- › ...dirigidos a **diferentes colectivos** que tienen dificultades en relación con el empleo, también a personas emprendedoras.
- › **Facilita el networking**, entre distintas instituciones, organizaciones y empresas de distintos sectores de cara a la promoción del empleo.
- › Buena relación y atención con las personas del Departamento.
- › Los programas tienden a dar libertad en relación con las acciones a desarrollar dentro de los programas.
- › Continuidad en el tiempo de los programas, lo que conlleva un esfuerzo económico continuado.

› Aspectos susceptibles de mejora

- › **Flexibilizar los requisitos** para que las personas participen en los distintos programas, basada en la realidad cambiante del desempleo y de la diversidad de las personas desempleadas.
- › **Ampliar los colectivos de personas beneficiarias de los programas.**
- › **Facilitar más información sobre los programas de defensa del empleo.**
- › **“Obligar” en algunos programas a que la formación sea on line en la plataforma del Departamento**, lo que dificulta el acceso a la formación a determinadas personas.
- › Diseño de algunos programas sin la adecuación necesaria al perfil mayoritario de las posibles personas beneficiarias *“en algunos programas no se ha adecuado el diseño al perfil mayoritario de los usuarios”*.

Empresas

¿Cómo se valora la actuación del Departamento de Empleo, inclusión Social e Igualdad?

“ Son muy activos en el tema del desempleo, tienen distintos programas de fomento y defensa del empleo dirigidos a distintos tipos de personas.

Empresa

“ Dedican una cantidad considerable de recursos, además de forma continua, se van manteniendo los programas a lo largo del tiempo.

Empresa

“ A veces la horquilla de los requisitos se constriñe, pero la situación del desempleo es muy cambiante y las personas desempleadas muy heterogéneas.

Empresa

“ Desde la Diputación nos llaman para invitarnos a eventos, para juntarnos las administraciones, las empresas, para ver qué se puede hacer en relación con el empleo, qué posibilidades hay.

Empresa

“ Hay franjas de edad que están como en el limbo, se fomenta la contratación de menores de 35 años y de mayores de 55 años, pero los que están entre los 35 y 55 años, pueden ser perfiles buenos y no hay subvenciones para su contratación.

Empresa

“ Valoramos bien al Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad, la relación con el Departamento es muy fácil y los programas facilitan la libertad a la hora de diseñar las acciones dentro del programa.

Empresa

“ En algunos programas la formación se tiene que hacer on line vía plataforma de la Diputación, y hay algunas personas que no están capacitadas para hacer ese tipo de formación, porque no tiene recursos, porque tienen menos competencias digitales...

Empresa

Empresas

B. Resultados de la investigación

B.4. Empresas beneficiarias del programa

B.4.1. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.4.2. Repercusión del Programa 3R

B.4.3. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

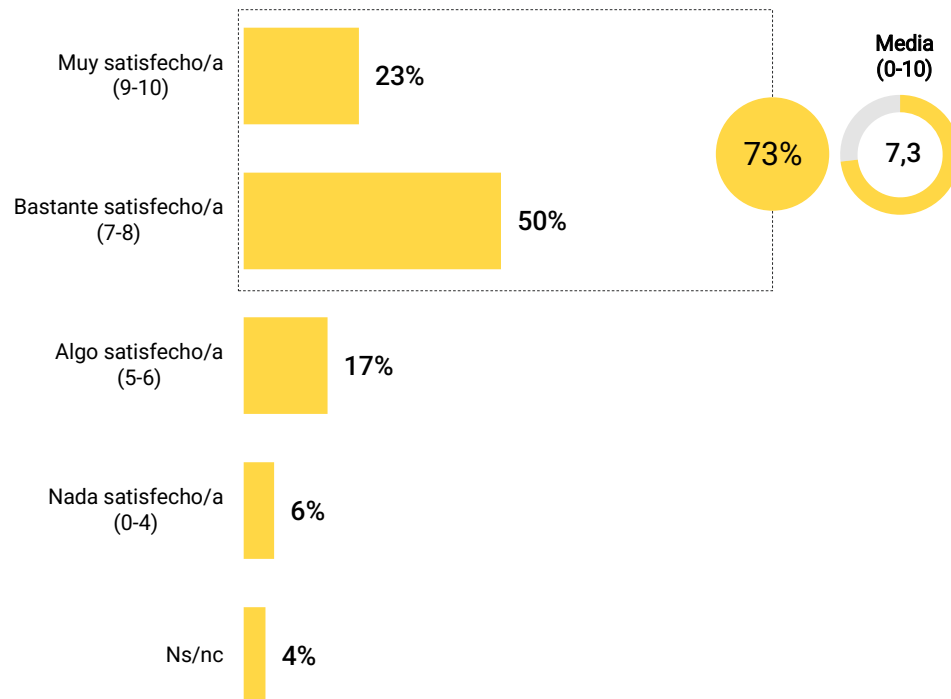
B.4.4. La gestión del Programa 3R

B.4.5. La continuidad en el programa

B.4.6. Propuestas de mejora

Valoración global del proceso

- La **valoración global del proceso** (tramitación, requisitos, documentación...) **en el Programa 3R es notable**, con un 73% de empresas participantes muy o bastante satisfechas y una valoración media de 7,3 en la escala de 0 a 10.
- Tal como viene ocurriendo con otros aspectos la valoración global del proceso es mejor entre las empresas del sector de la Construcción y aquellas que han participado en programas similares.



Empresas

(P10) – ¿Cómo valora globalmente el proceso en su conjunto, nos referimos a los requisitos, la tramitación, la documentación, etc?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración global del proceso

	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Muy satisfecho/a (9-10)	23%	22%	18%	27%	15%	26%	21%	26%	30%	20%
Bastante satisfecho/a (7-8)	50%	46%	53%	60%	65%	43%	44%	52%	48%	53%
Algo satisfecho/a (5-6)	17%	16%	20%	13%	12%	17%	21%	16%	13%	20%
Nada satisfecho/a (0-4)	6%	10%	4%		4%	9%	6%	6%	5%	3%
Ns/nc	4%	6%	4%		4%	4%	9%		5%	3%
Media (0-10)	7,3	7,1	7,3	7,6	7,3	6,9	7,3	7,5	7,6	7,2

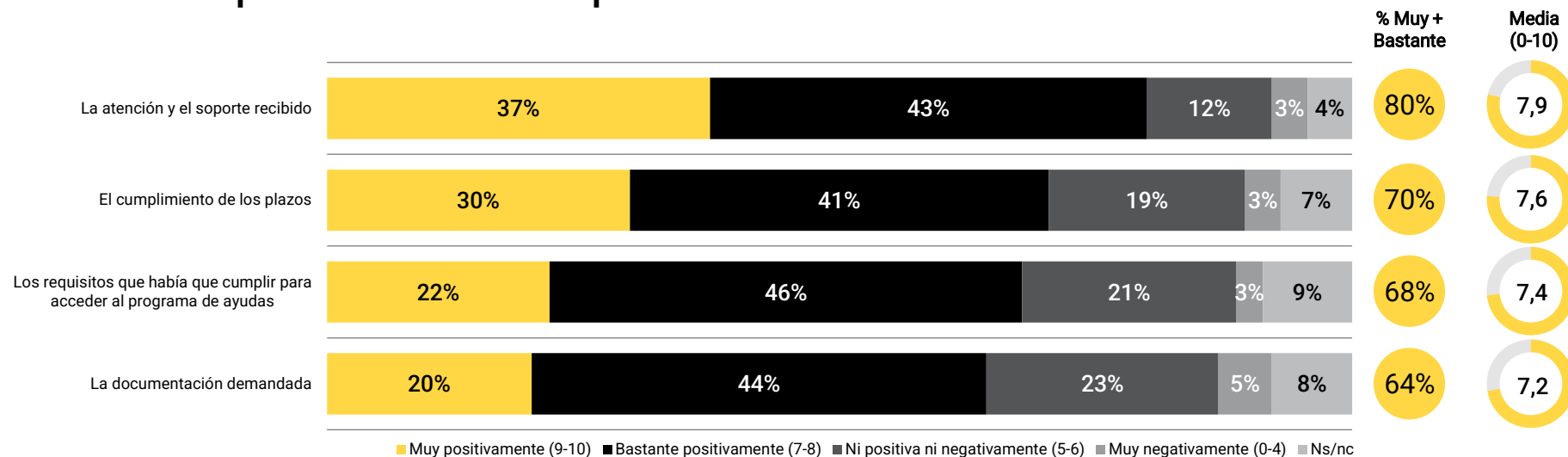
Empresas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P10) – ¿Cómo valora globalmente el proceso en su conjunto, nos referimos a los requisitos, la tramitación, la documentación, etc?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada del proceso



- Dentro de una valoración general notable de los diferentes aspectos de la gestión del Programa 3R, **se valora más favorablemente la atención y el soporte recibido**, situándose en una posición intermedia la valoración del cumplimiento de los plazos y de los requisitos para acceder al programa de ayudas, mientras que la valoración menos favorable hace referencia a la documentación demandada.

Empresas

(P11) – En concreto, ¿cómo valora ...?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada del proceso

Media (0 a 10)	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
La atención y el soporte recibido	7,9	7,7	7,7	8,9	8,0	7,5	7,9	8,0	8,2	7,9
El cumplimiento de los plazos	7,6	7,4	7,6	8,2	7,8	7,3	7,8	7,6	7,8	7,6
Los requisitos que había que cumplir para acceder al programa de ayudas	7,4	7,3	7,3	7,6	7,4	6,9	7,7	7,3	7,4	7,3
La documentación demandada	7,2	7,2	7,2	7,7	7,4	6,4	7,6	7,4	7,4	7,2

Empresas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P11) – En concreto, ¿cómo valora ...?
Base: Total de personas entrevistadas

¿Qué opinión tienen las empresas de la gestión del programa?

La gestión del Programa 3R recibe una valoración notablemente positiva

> Aspectos positivos

- > **La atención y el soporte recibidos han sido adecuados** siempre y cuando se ha necesitado, accesibilidad y resolución de dudas.
- > **El cumplimiento de los plazos se valora bien en términos generales**, aunque se solicita agilizar el proceso de resolución.
- > **Los requisitos como tales para acceder al programa como empresa beneficiaria se consideran adecuados**, sin embargo, se solicita...

> Aspectos susceptibles de mejora

- > **Mejor funcionamiento de la plataforma** desde un punto de vista técnico/tecnológico.
- > **Mejorar la carga de la documentación** que se solicita en relación con el programa.
- > **Simplificar la documentación demanda** para acceder al programa como persona beneficiaria.

Sin perder de vista que las pequeñas empresas “delegan” la gestión del programa en los clústeres, teniendo una visión muy limitada de dicha gestión

Empresas

¿Qué opinión tienen las empresas de la gestión del programa?

“

Si hemos tenido alguna duda han sido accesibles y nos la han resuelto.

Empresa

“

No hemos tenido mayores problemas con los plazos, pero estaría bien que agilizaran el proceso en la medida de lo posible.

Empresa

“

Nos gustaría que la oficina virtual en la que se vuelcan los datos se mejorase, no conozco las tripas, pero probablemente está obsoleta tecnológicamente hablando.

Empresa

“

Los datos que nos pide la Diputación hay que meterlos en su aplicativo. Lo más sencillo sería tener una hoja Excel en el formato que nos diga la Diputación y volcarla directamente.

Empresa

“

Que en vez de tener que picar datos, que puedas adjuntar la documentación.

Empresa

B. Resultados de la investigación

B.4. Empresas beneficiarias del programa

B.4.1. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.4.2. Repercusión del Programa 3R

B.4.3. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

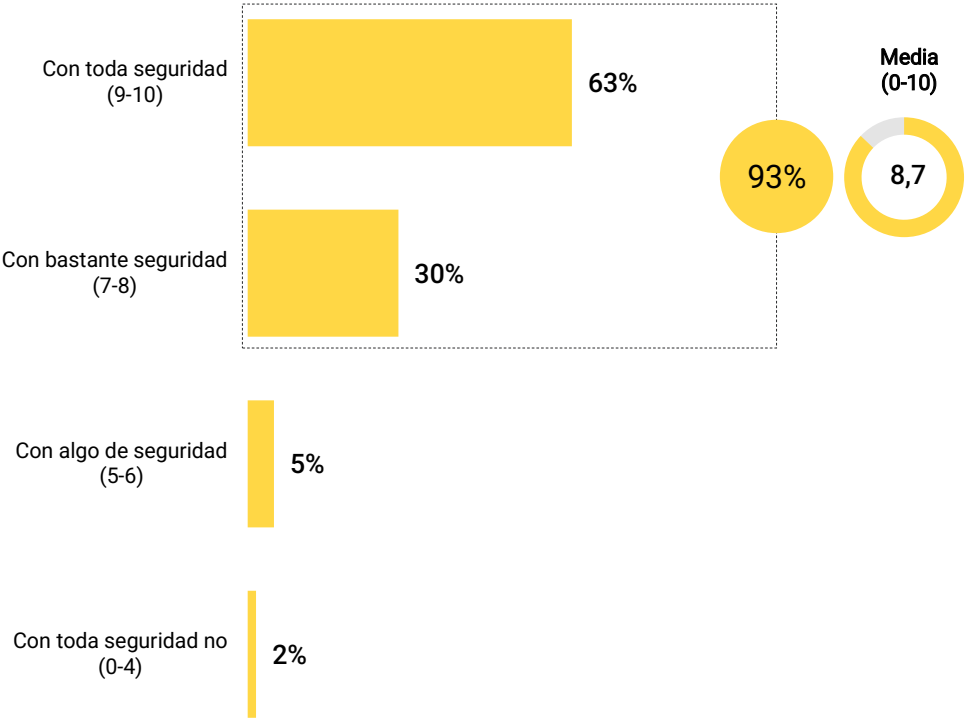
B.4.4. La gestión del Programa 3R

B.4.5. La continuidad en el programa

B.4.6. Propuestas de mejora

Intención de continuidad

- La gran mayoría, el 93% de las empresas participantes en el Programa 3R volvería a participar en este programa.
- Esta predisposición es algo menor entre las empresas del sector de la Construcción y las de ámbito internacional.



Empresas

(P3) – Si tuviera la posibilidad de incorporar personas que hayan participado en el Programa 3R, ¿volvería a hacerlo?

Base: Total de personas entrevistadas

Intención de continuidad

	Total	Sector			Ámbito				Participación anterior	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Con toda seguridad (9-10)	63%	66%	60%	67%	58%	70%	71%	55%	75%	59%
Con bastante seguridad (7-8)	30%	26%	36%	20%	38%	22%	26%	32%	23%	31%
Con algo de seguridad (5-6)	5%	6%	4%	7%		9%		13%	3%	7%
Con toda seguridad no (0-4)	2%	2%		7%	4%		3%			3%
Toda + bastante seguridad	93%	92%	96%	87%	96%	91%	97%	87%	98%	90%

Empresas

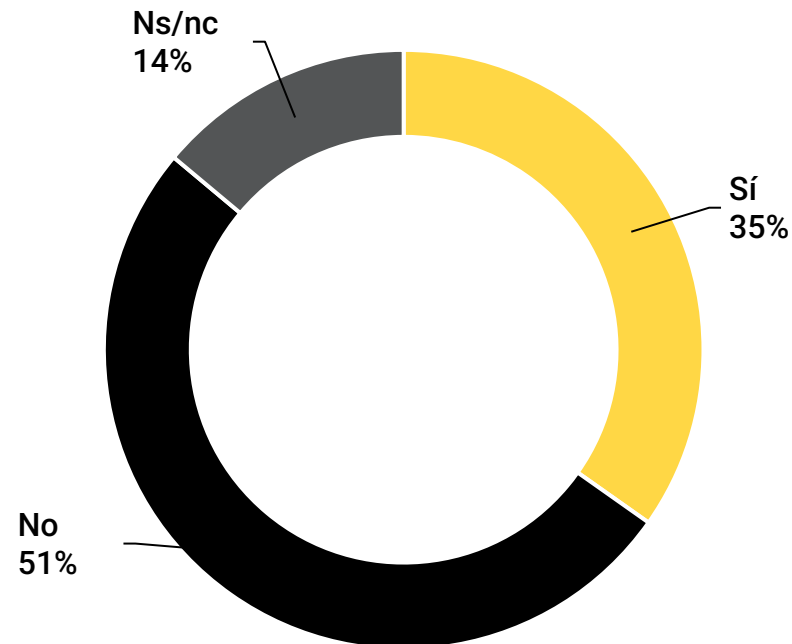
Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P3) – Si tuviera la posibilidad de incorporar personas que hayan participado en el Programa 3R, ¿volvería a hacerlo?

Base: Total de personas entrevistadas

Participación en programas similares

- › Algo más de un tercio de las empresas participantes en el Programa 3R ha participado en programas similares de la Diputación Foral de Bizkaia.
- › Esta participación es algo menor entre las empresas del sector Industrial.



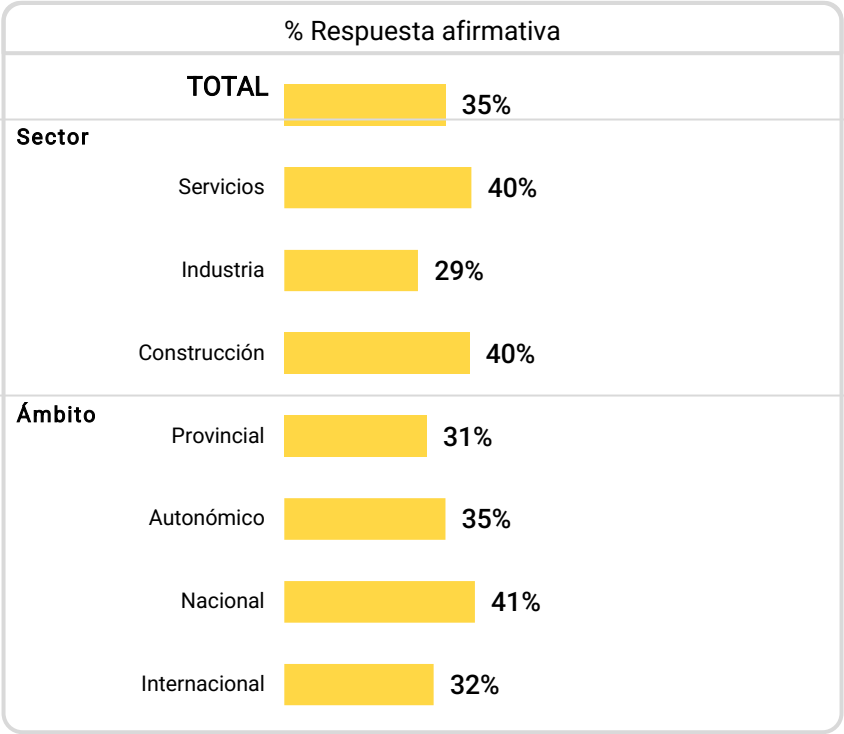
Empresas

(P12) – ¿Ha participado su empresa en programas similares de la Diputación Foral de Bizkaia?

Base: Total de empresas entrevistadas

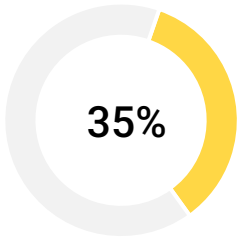
Participación en programas similares

Empresas



(P12) – ¿Ha participado su empresa en programas similares de la Diputación Foral de Bizkaia?
Base: Total de empresas entrevistadas

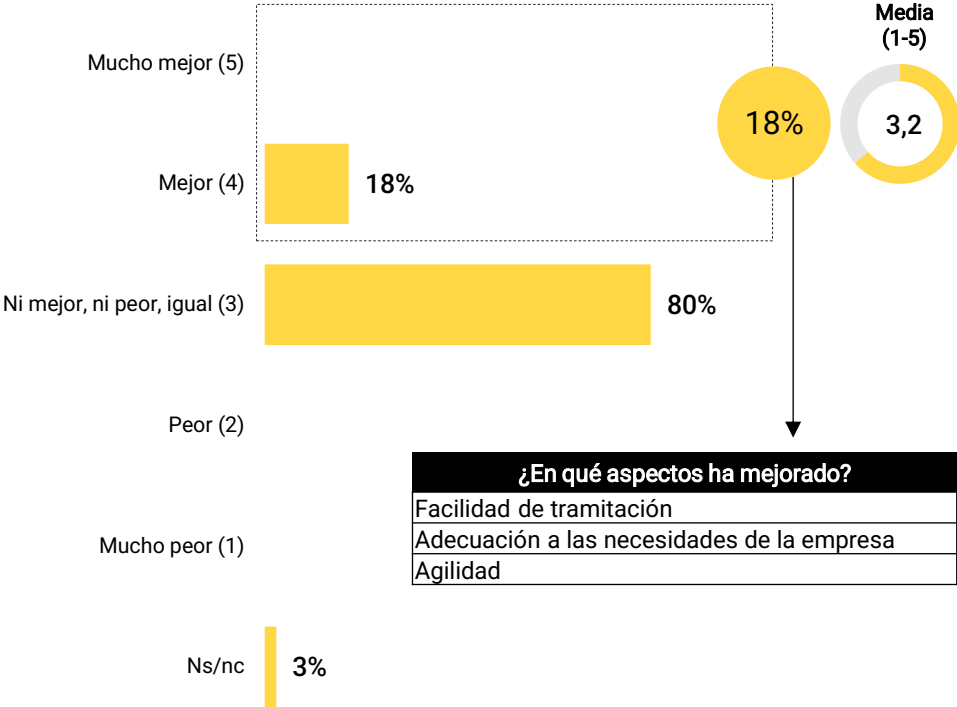
Comparativa con otros programas similares



Empresas que han participado en programas similares de la DFB

- › Las empresas que han participado en el Programa 3R y en otros programas similares de la Diputación Foral de Bizkaia consideran en gran mayoría que unos y otros programas son iguales.
- › Las pocas empresas que no piensan así consideran que el Programa 3R es mejor.

Empresas



(P13) – En su opinión y desde su experiencia, el Programa 3R en comparación con los otros programas de la Diputación Foral de Bizkaia en los que ha participado, globalmente ha sido ...

Base: Empresas que han participado en programas similares de la Diputación foral de Bizkaia

B. Resultados de la investigación

B.4. Empresas beneficiarias del programa

B.4.1. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.4.2. Repercusión del Programa 3R

B.4.3. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

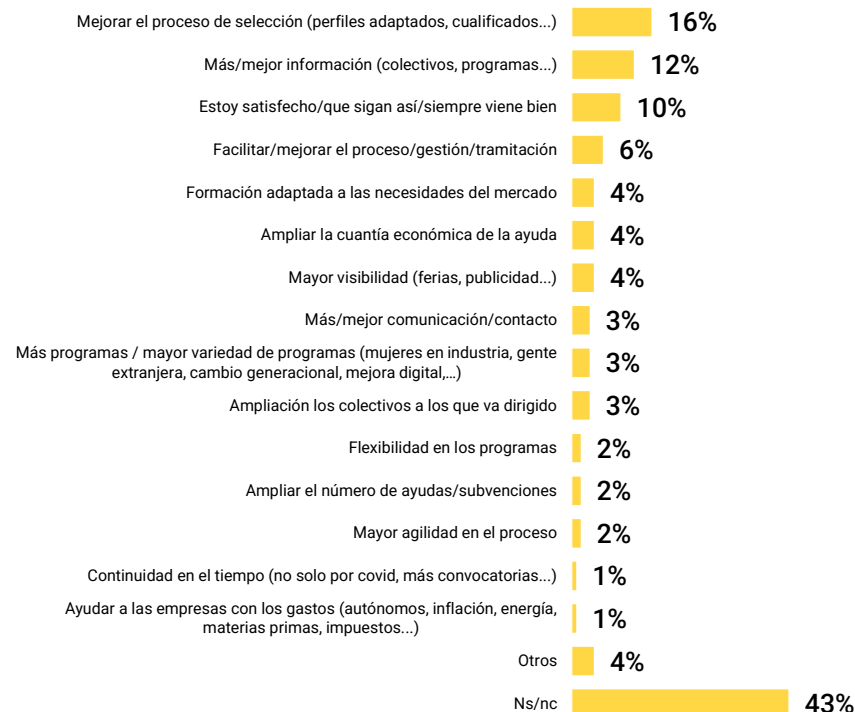
B.4.4. La gestión del Programa 3R

B.4.5. La continuidad en el programa

B.4.6. Propuestas de mejora

Aspectos de mejora

- › Cuatro de cada diez empresas entrevistadas no han realizado ninguna sugerencia de mejora respecto a programas como el Programa 3R.
- › Otro 10% manifiestan explícitamente que no hay nada que mejorar.
- › El resto de las empresas que sí realizan alguna **sugerencia de mejora las concentran principalmente en:**
 - › **Mejora del proceso de selección.**
 - › **Facilitar más información sobre los programas.**



Empresas

(P18) – Para finalizar, identifique necesidades futuras de apoyo o aspectos de mejora que considere de interés de cara a programas de similares características.

Base: Total de personas entrevistadas

Aspectos de mejora

Empresas

■ Diferencias estadísticamente significativas superiores
■ Diferencias estadísticamente significativas negativas

	Total	Sector			Ámbito				Participación en otros programas	
		Servicios	Industria	Construcción	Provincial	Autonómico	Nacional	Internacional	Sí	No
Mejorar el proceso de selección (perfiles adaptados, cualificados...)	16%	13%	20%	13%	8%	22%	12%	23%	10%	17%
Más/mejor información (colectivos, programas...)	12%	15%	13%		23%	9%	9%	10%	5%	15%
Estoy satisfecho/que sigan así/siempre viene bien	10%	12%	7%	13%	12%	17%	6%	6%	13%	8%
Facilitar/mejorar el proceso/gestión/tramitación	6%	6%	4%	13%	8%	4%	9%	3%	13%	2%
Formación adaptada a las necesidades del mercado	4%	4%	4%	7%	8%		9%		8%	3%
Ampliar la cuantía económica de la ayuda	4%	2%	7%	7%	4%	4%		10%	8%	3%
Mayor visibilidad (ferias, publicidad...)	4%	4%	4%	7%	8%	4%	3%	3%	5%	3%
Más/mejor comunicación/contacto	3%	4%	2%	7%		4%	9%		3%	5%
Más programas / mayor variedad de programas (mujeres en industria, gente extranjera, cambio generacional, mejora digital,...)	3%	2%	4%	7%	4%		6%	3%	8%	2%
Ampliación los colectivos a los que va dirigido	3%	4%	2%	7%	8%	4%		3%	8%	2%
Flexibilidad en los programas	2%	4%					3%	3%	5%	
Ampliar el número de ayudas/subvenciones	2%	4%					3%	3%	5%	
Mayor agilidad en el proceso	2%	2%	2%		4%			3%	3%	2%
Continuidad en el tiempo (no solo por covid, más convocatorias...)	1%		2%					3%	3%	
Ayudar a las empresas con los gastos (autónomos, inflación, energía, materias primas, impuestos...)	1%	2%				4%				2%
Otras	4%	4%	2%	7%	4%	13%		3%	5%	5%
Ns/nc	43%	42%	40%	47%	35%	39%	50%	42%	40%	42%

(P18) – Para finalizar, identifique necesidades futuras de apoyo o aspectos de mejora que considere de interés de cara a programas de similares características.

Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

B.5.5. Situación laboral actual

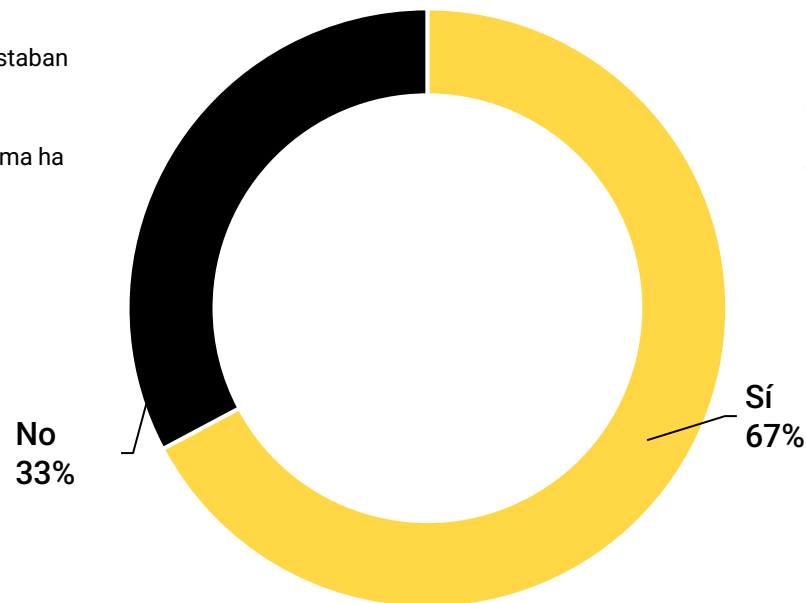
B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Consciencia de participación en el programa

- Dos terceras partes de las personas participantes en el Programa 3R son conscientes de haber participado en dicho programa.
- Algo más las mujeres y las personas que estaban desempleadas.
- La consciencia de participación en el programa ha descendido respecto a 2024.



Año de participación

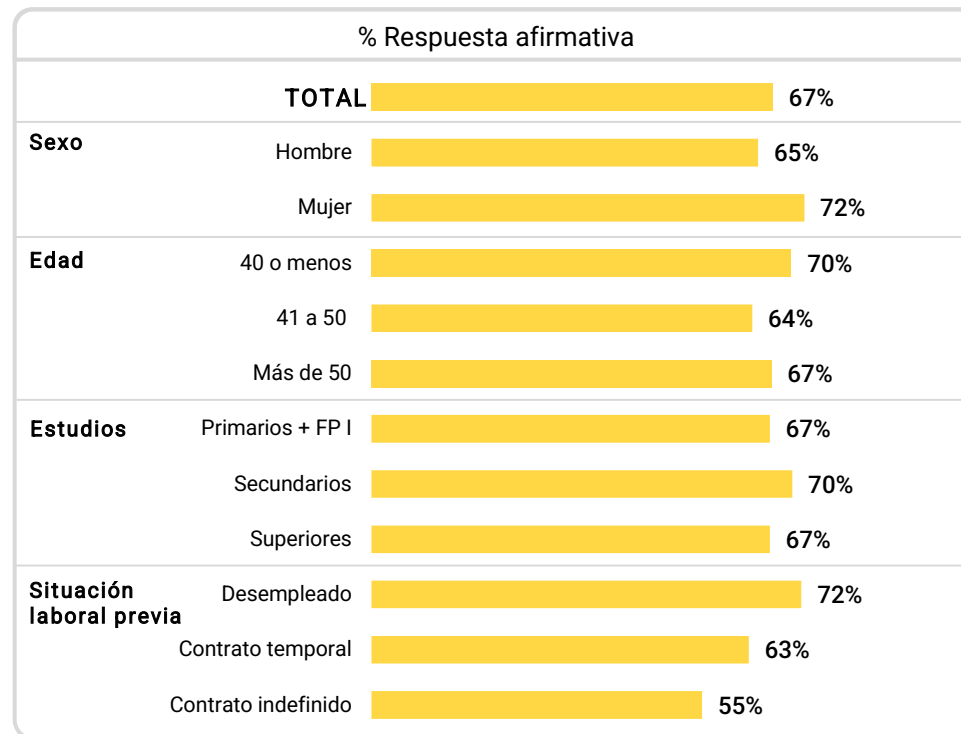


Personas

(P1) – El Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad cuenta con el Programa 3R para la reincorporación laboral de personas desempleadas ofreciendo servicios de orientación, formación y recolocación, ¿es vd consciente de que se ha beneficiado de este programa?

Base: Total de personas entrevistadas

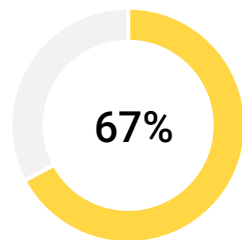
Consciencia de participación en el programa



(P1) – El Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad cuenta con el Programa 3R para la reincorporación laboral de personas desempleadas ofreciendo servicios de orientación, formación y recolocación, ¿es vd consciente de que se ha beneficiado de este programa?

Base: Total de personas entrevistadas

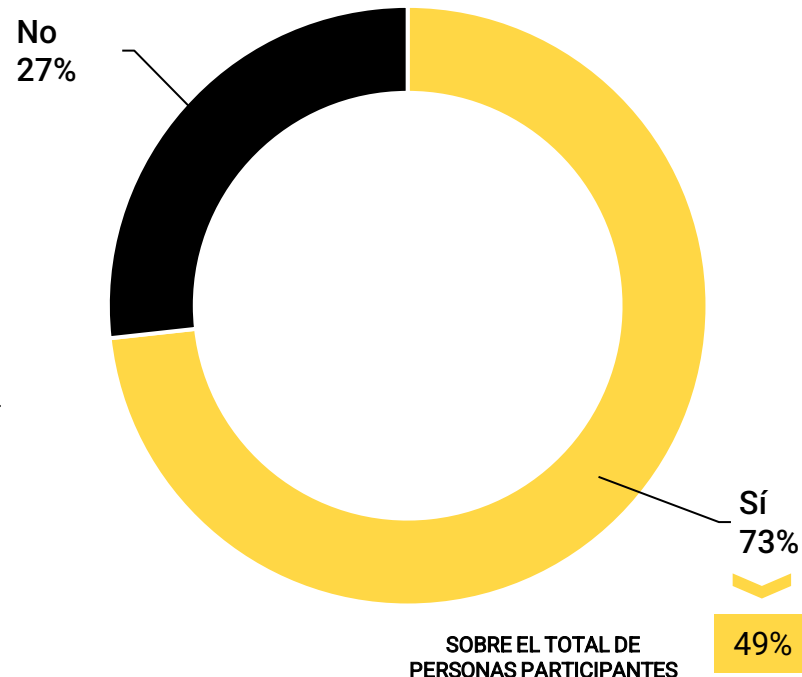
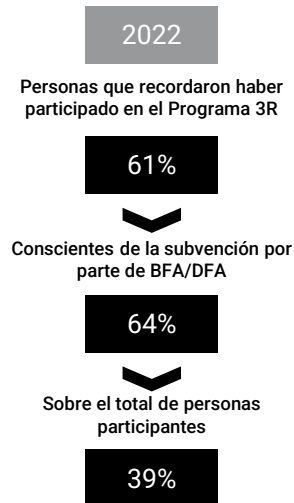
Notoriedad de la subvención del Programa 3R por parte de la DFB



Personas que recuerdan haber participado en el Programa 3R

- › Algo más de siete de cada diez de las personas que recuerdan haber participado en el Programa 3R saben que es un programa subvencionado por la Diputación Foral de Bizkaia.
- › Se ha incrementado el conocimiento de que el Programa 3R esta subvencionado por la Diputación Foral de Bizkaia.

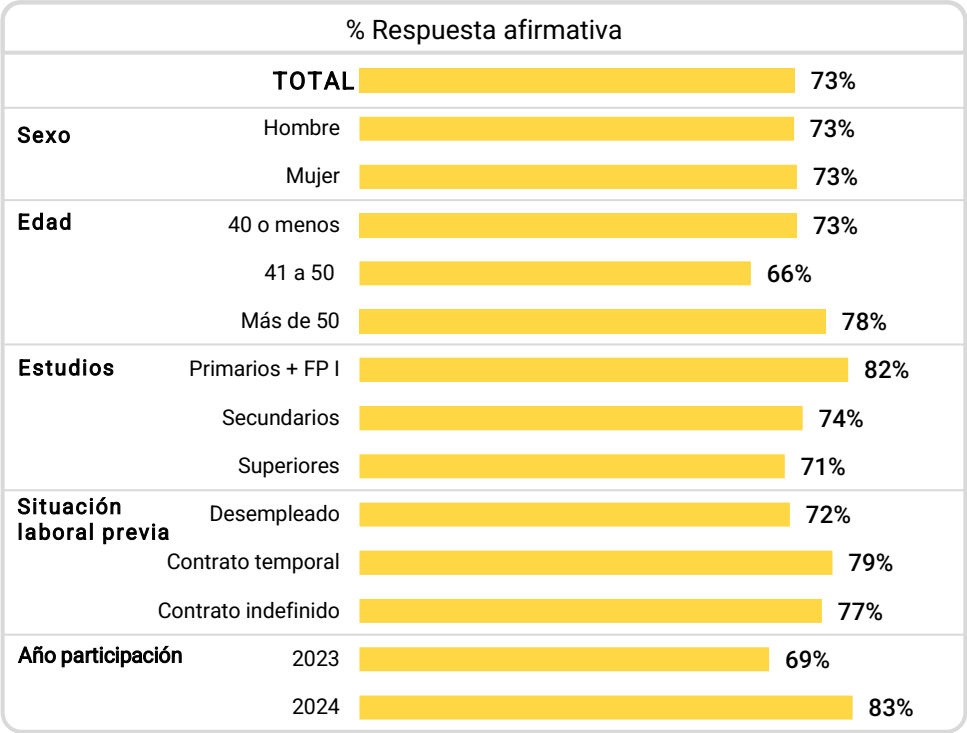
Personas



(P2) – ¿Era consciente de que este programa está subvencionado por la Diputación Foral de Bizkaia?

Base: Personas que recuerdan haber participado en el Programa 3R

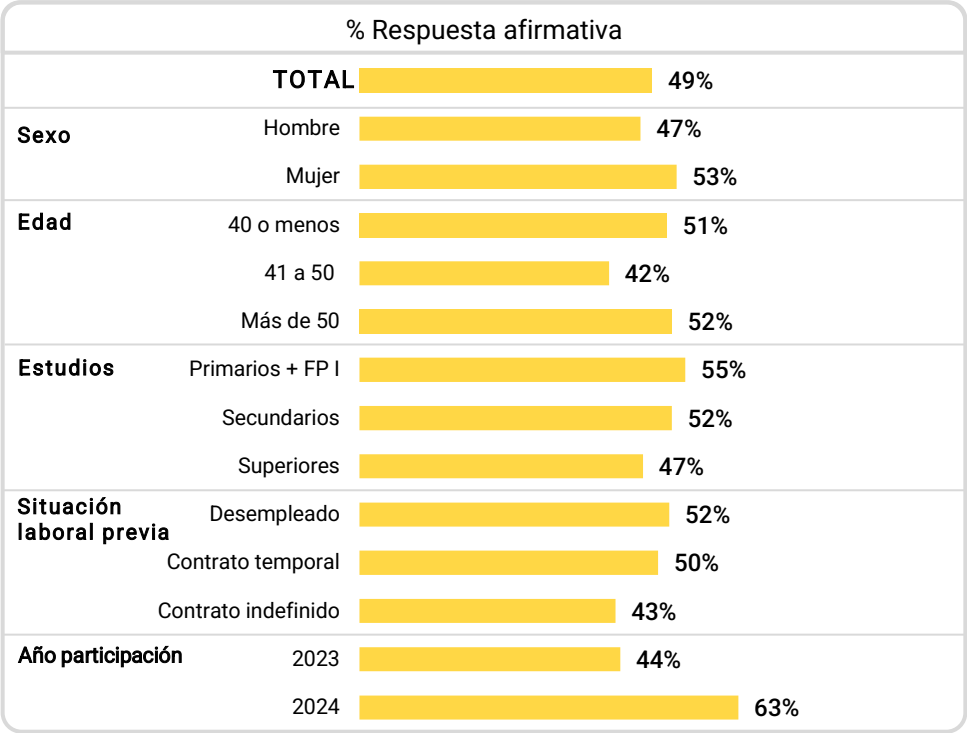
Consciencia de participación en el programa



Personas

(P2) – ¿Visitó alguna de las páginas web del Ayuntamiento de Madrid para saber cómo hacer su solicitud de información pública?
Base: Personas que recuerdan haber participado en el Programa 3R

Consciencia de participación en el programa

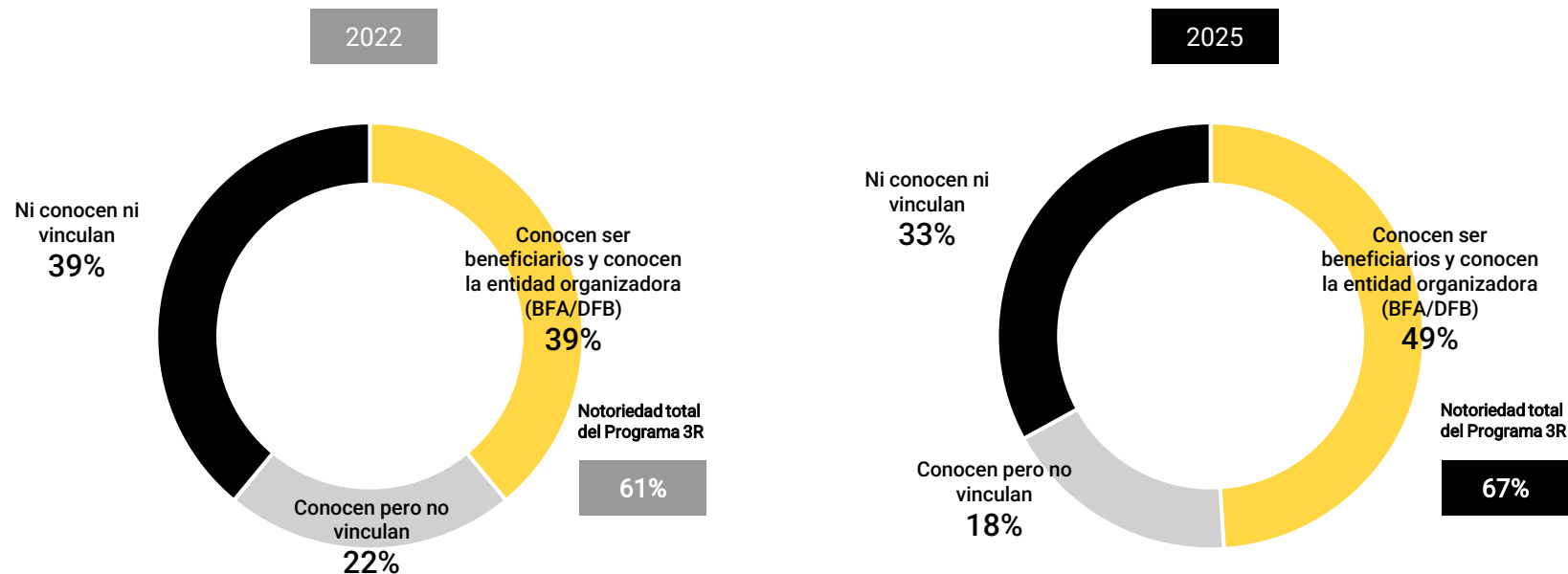


Personas

(P2) – ¿Visitó alguna de las páginas web del Ayuntamiento de Madrid para saber cómo hacer su solicitud de información pública?

Base: Total de Total de personas entrevistadas

Notoriedad de la subvención del Programa 3R por parte de la DFB



- Desde 2022 se ha incrementado en 10 puntos el conocimiento de que el Programa 3R está subvencionado por la Diputación Foral de Bizkaia entre las personas participantes en dicho programa.

(P2) – ¿Era consciente de que este programa está subvencionado por la Diputación Foral de Bizkaia?

Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

B.5.5. Situación laboral actual

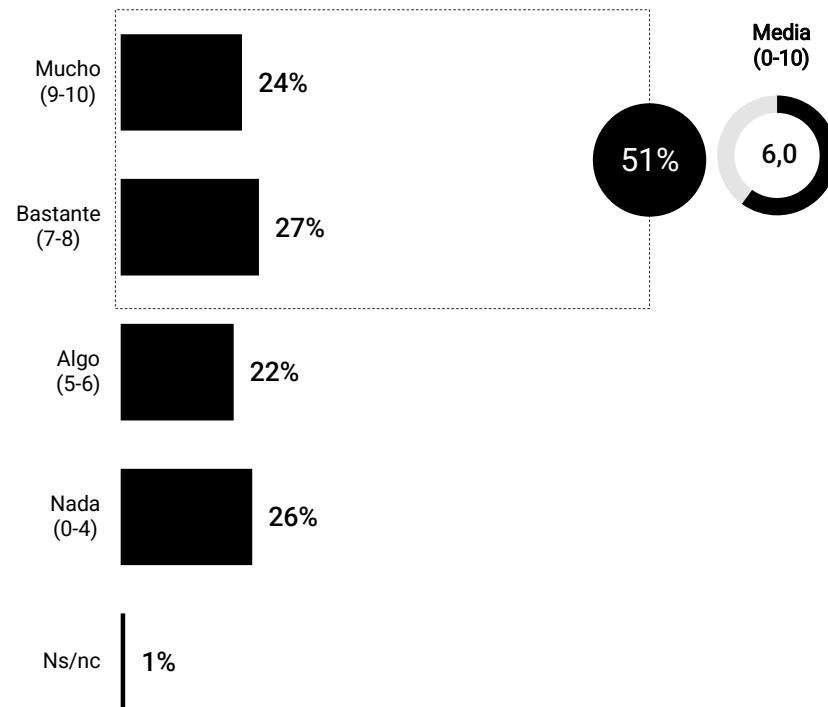
B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Satisfacción con la participación en el Programa 3R

- La mitad de las personas que participaron en el Programa 3R se declaran muy o bastante satisfechas con su participación.
- Sin embargo, una cuarta parte señala estar insatisfecha.
- La satisfacción media con el programa es de 6,0 en una escala de 0 a 10.
- La satisfacción media es mayor por parte de las personas con menor nivel formativo y entre quienes participaron en 2024.



Personas

(P3) – ¿En qué medida está satisfecho/a con su experiencia en el Programa 3R?

Base: Total de personas entrevistadas

Satisfacción con la participación en el Programa 3R

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Satisfecho/a (7-10)	51%	50%	52%	54%	41%	57%	61%	50%	51%
Intermedio (5-6)	22%	24%	19%	21%	29%	17%	30%	26%	18%
Insatisfecho/a (0-4)	26%	25%	27%	24%	30%	25%	9%	23%	31%
Ns/nc	1%	0%	2%	1%	1%	1%	---	1%	1%
Media (0-10)	6,0	5,9	6,1	6,4	5,3	6,0	7,4	5,9	5,7

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Satisfecho/a (7-10)	51%	56%	42%	45%	48%	60%
Intermedio (5-6)	22%	21%	29%	25%	23%	20%
Insatisfecho/a (0-4)	26%	23%	29%	29%	28%	21%
Ns/nc	1%	1%	---	2%	1%	---
Media (0-10)	6,0	6,3	5,7	5,3	5,7	6,5

Personas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P3) –¿En qué medida está satisfecho/a con su experiencia en el Programa 3R?

Base: Total de personas entrevistadas

Motivos de la satisfacción con el Programa 3R

Personas satisfechas con la experiencia de participar en el programa 3R

51%

Principales motivos de satisfacción

- › **Utilidad para conseguir empleo (42%).**
- › Por la atención y trato recibido por las personas que le atendieron (15%).
- › Por la formación recibida (14%).
- › Satisfacción general (12%)

Personas insatisfechas con la experiencia de participar en el programa 3R

26%

Principales motivos de insatisfacción

- › **No me resultó útil para encontrar empleo (49%).**
- › Desconocimiento de haber participado en el programa/que fuera competencia de la Diputación Foral (28%)
- › Falta de apoyo.
- › Falta de personalización.

Personas

(P4) – ¿Por qué opina de esta manera?

Base: Total de personas entrevistadas

Motivos de la satisfacción con el Programa 3R

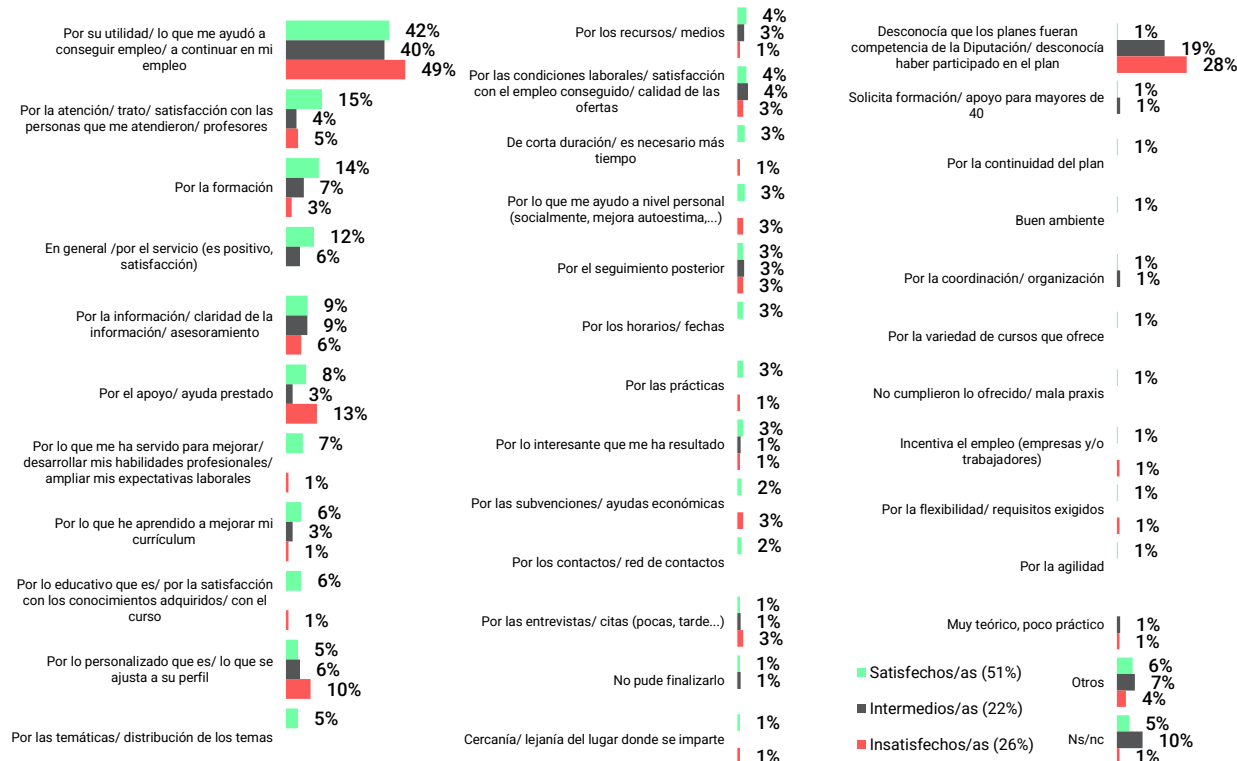
- La utilidad o la falta de utilidad para reincorporarse o continuar en el mercado laboral es el principal motivo de la satisfacción/insatisfacción con la experiencia de participar en el Programa 3R.

- Otros motivos reseñables de satisfacción son:

- El trato y atención recibidos.
- Por la formación.

- Otros motivos destacables de insatisfacción:

- Desconocimiento de que el Plan fuera competencia de la Diputación.
- Falta de apoyo.
- Falta de personalización.



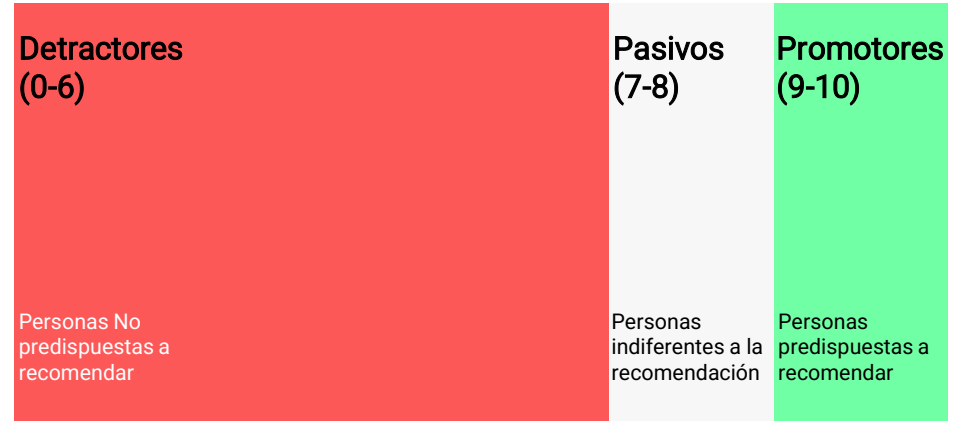
Personas

(P4) – ¿Por qué opina de esta manera?

Base: Total de personas entrevistadas

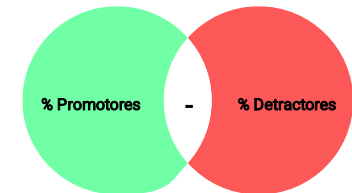
El Índice de Recomendación Neta (IRN)

- Podemos calcular este índice a partir de la pregunta de recomendación del Programa 3R.
- El índice de Recomendación Neta (IRN) se obtiene a través de la siguiente pregunta: En una escala de 0 a 10, ¿en qué medida recomendaría...?
- En función de respuesta, podemos categorizar a los consumidores actuales en tres grandes grupos: Detractores, Pasivos y Promotores.



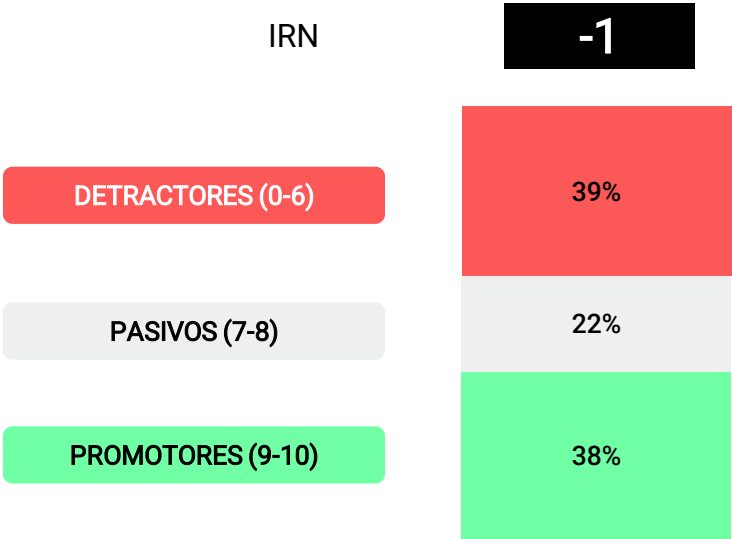
Personas

Índice de Recomendación Neta (IRN) =



El Índice de Recomendación Neta (IRN)

- El 38% de las personas participantes en el Programa 3R recomendarías a algún amigo/a o conocido/a participar en el programa, por otro 39% que no lo haría, lo que da como resultado un IRN ligeramente negativo (-1).
- Notable retroceso en la recomendación del Programa 3R por parte de las personas beneficiarias.



Personas

(P5A) – Si algún amigo/a o conocido/a le pidiera opinión, ¿le recomendaría participar en el Programa 3R?

Base: Total de personas entrevistadas

El Índice de Recomendación Neta (IRN)

- El IRN del Programa 3R es positivo y más favorable entre las personas de con menor nivel formativos y de más de 51 años, siendo más desfavorable entre las personas de más de 50 años.

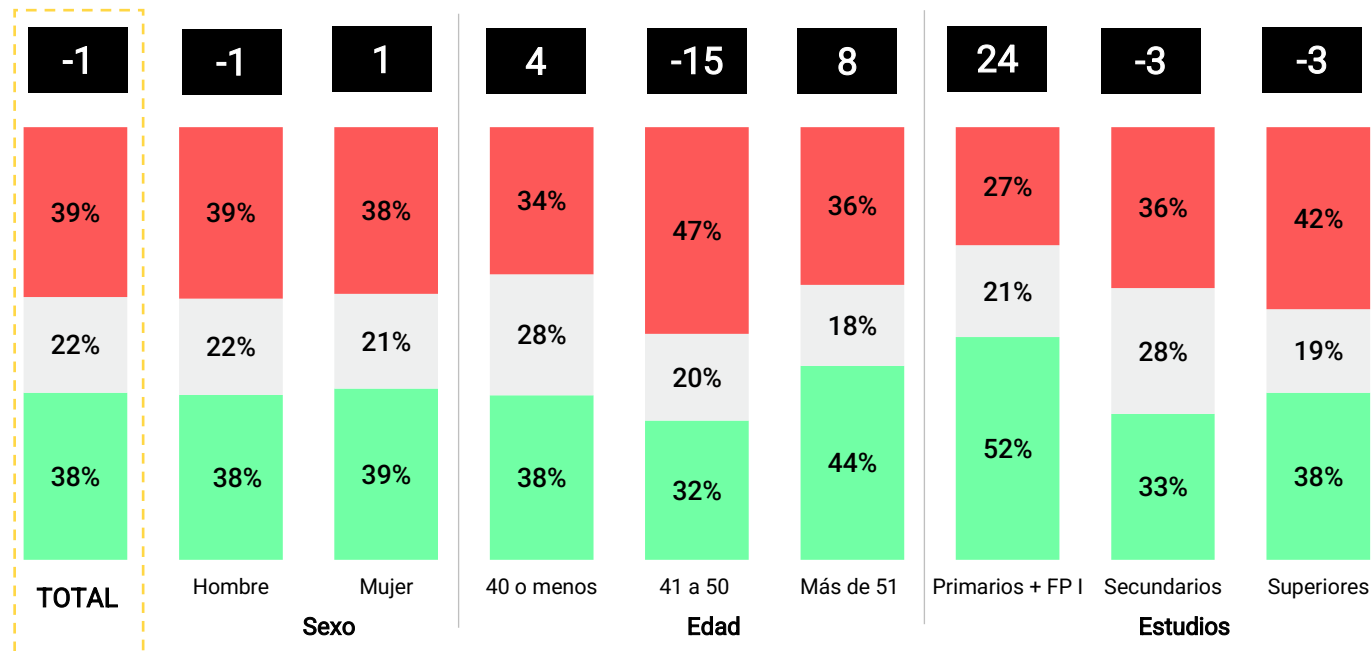
IRN

DETRACTORES (0-6)

PASIVOS (7-8)

PROMOTORES (9-10)

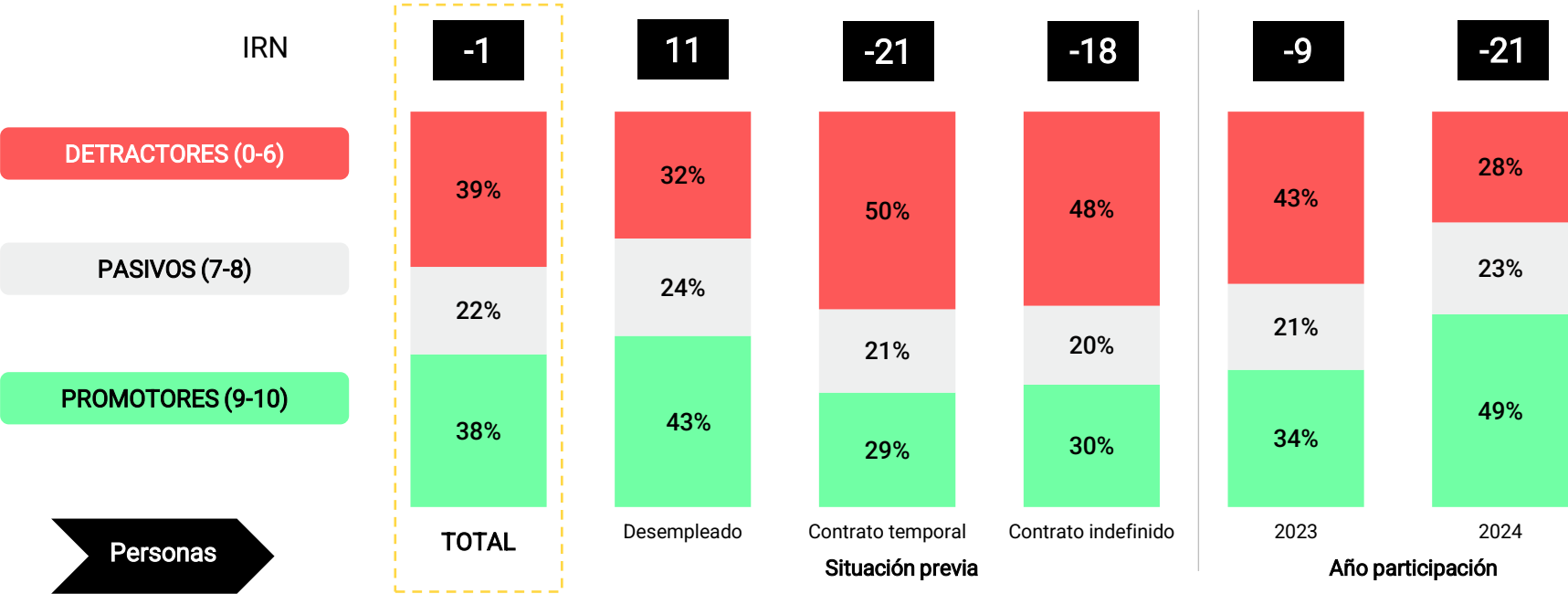
Personas



(P5A) – Si algún amigo/a o conocido/a le pidiera opinión, ¿le recomendaría participar en el Programa 3R?

Base: Total de personas entrevistadas

El Índice de Recomendación Neta (IRN)

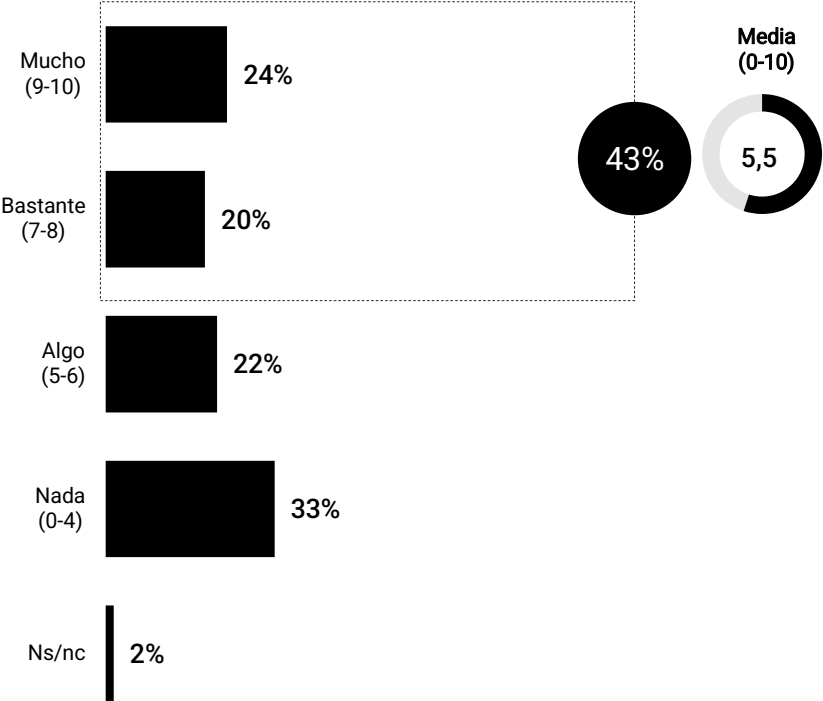


(P5A) – Si algún amigo/a o conocido/a le pidiera opinión, ¿le recomendaría participar en el Programa 3R?

Base: Total de personas entrevistadas

Cumplimiento de expectativas

- Algo más de cuatro de cada diez personas entrevistadas señalan que **se han cumplido sus expectativas** respecto a su participación en el Programa 3R.
- Un destacado 33% de las personas entrevistadas manifiestan que no se han cumplido sus expectativas.



(P5B) – ¿Hasta qué punto se han cumplido las expectativas que tenía cuando empezó este programa?

Base: Total de personas entrevistadas

Cumplimiento de expectativas

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Mucho (7-10)	43%	45%	40%	49%	37%	44%	45%	45%	43%
Algo (5-6)	22%	21%	23%	23%	21%	21%	30%	20%	20%
Poco + Nada (0-4)	33%	32%	35%	27%	41%	33%	24%	32%	36%
Ns/nc	2%	1%	2%	2%	1%	2%	---	2%	1%
Media (0-10)	5,5	5,5	5,3	6,1	5,0	5,3	6,4	5,6	5,2

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Mucho (7-10)	43%	49%	32%	36%	41%	50%
Algo (5-6)	22%	20%	29%	27%	22%	21%
Poco + Nada (0-4)	33%	30%	39%	36%	35%	29%
Ns/nc	2%	2%	---	2%	2%	---
Media (0-10)	5,5	5,8	4,8	5,0	5,3	5,8



Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P5B) – ¿Hasta qué punto se han cumplido las expectativas que tenía cuando empezó este programa?

Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

B.5.5. Situación laboral actual

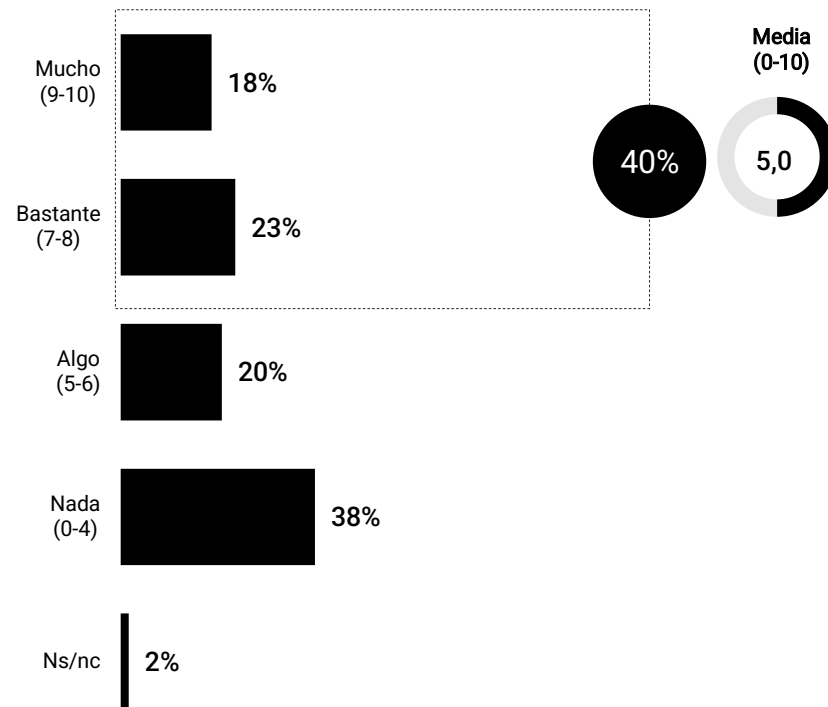
B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Mejora de las condiciones de empleabilidad

- Un 40% de las personas participantes en el Programa 3R afirma que su participación ha mejorado mucho o bastante sus condiciones de empleabilidad.
- Sin embargo, otro 38% considera que esas condiciones han mejorado poco o nada.



Personas

(P6) – ¿En qué medida considera que el formar parte del Programa 3R ha mejorado sus condiciones de empleabilidad?

Base: Total de personas entrevistadas

Mejora de las condiciones de empleabilidad

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Mucho (7-10)	40%	40%	41%	47%	34%	40%	55%	39%	40%
Algo (5-6)	20%	21%	17%	18%	21%	21%	18%	23%	18%
Poco + Nada (0-4)	38%	37%	40%	34%	44%	37%	27%	36%	41%
Ns/nc	2%	1%	2%	2%	1%	2%		2%	1%
Media (0-10)	5,0	5,0	5,0	5,6	4,4	4,9	6,4	5,3	4,6

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Mucho (7-10)	40%	45%	34%	34%	36%	51%
Algo (5-6)	20%	22%	21%	14%	22%	13%
Poco + Nada (0-4)	38%	32%	45%	50%	39%	35%
Ns/nc	2%	2%	---	2%	2%	---
Media (0-10)	5,0	5,5	4,6	4,1	4,8	5,5

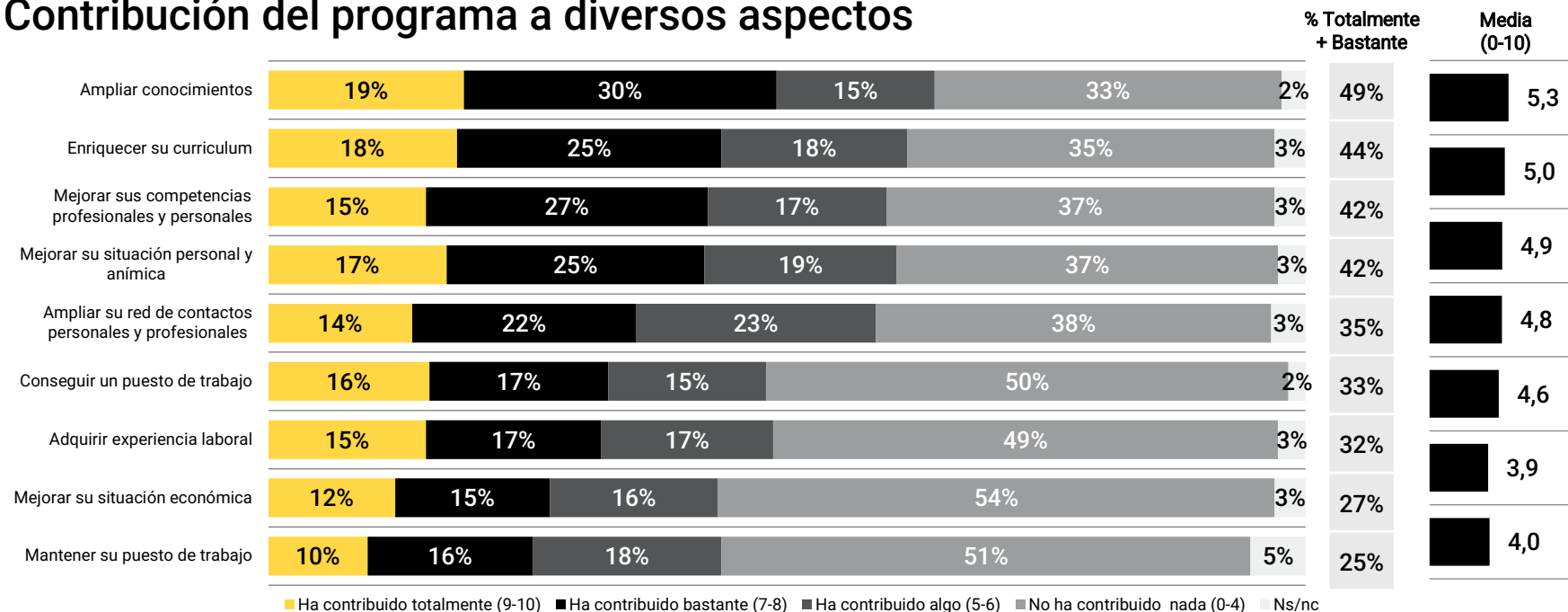
Personas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P6) – ¿En qué medida considera que el formar parte del Programa 3R ha mejorado sus condiciones de empleabilidad?

Base: Total de personas entrevistadas

Contribución del programa a diversos aspectos



Personas

- > La participación en el Programa 3R ha contribuido más, aunque de forma moderada, a Ampliar conocimientos, Enriquecer su currículum, Mejorar sus competencias profesionales y personales y Mejorar su situación personal y anímica, y lo ha hecho menos por lo que respecta a Mantener su puesto de trabajo y Mejorar su situación económica.

(P7) – Y concretamente, ¿hasta qué punto considera que su participación en el Programa 3R ha contribuido a ...?

Base: Total de personas entrevistadas

Contribución del programa a diversos aspectos

% de Mucho + Bastante	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Ampliar conocimientos	49%	50%	46%	53%	41%	51%	55%	53%	47%
Enriquecer su curriculum	44%	42%	48%	53%	33%	43%	48%	48%	42%
Mejorar sus competencias profesionales y personales	42%	43%	41%	47%	35%	45%	58%	44%	40%
Mejorar su situación personal y anímica	42%	40%	46%	44%	32%	50%	48%	44%	41%
Ampliar su red de contactos personales y profesionales	35%	34%	38%	37%	29%	40%	45%	39%	33%
Conseguir un puesto de trabajo	33%	32%	35%	41%	27%	30%	52%	36%	28%
Adquirir experiencia laboral	32%	32%	33%	43%	25%	28%	45%	36%	28%
Mejorar su situación económica	27%	26%	29%	39%	23%	20%	39%	32%	23%
Mantener su puesto de trabajo	25%	25%	28%	33%	22%	22%	33%	27%	24%

Diferencias estadísticamente significativas superiores

Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P7) – Y concretamente, ¿hasta qué punto considera que su participación en el Programa 3R ha contribuido a ...?

Base: Total de personas entrevistadas

Contribución del programa a diversos aspectos

% de Mucho + Bastante	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Ampliar conocimientos	49%	53%	39%	46%	46%	56%
Enriquecer su currículum	44%	47%	32%	41%	42%	49%
Mejorar sus competencias profesionales y personales	42%	47%	32%	41%	40%	48%
Mejorar su situación personal y anímica	42%	51%	24%	32%	39%	50%
Ampliar su red de contactos personales y profesionales	35%	42%	26%	25%	32%	44%
Conseguir un puesto de trabajo	33%	37%	34%	21%	30%	41%
Adquirir experiencia laboral	32%	37%	34%	20%	30%	37%
Mejorar su situación económica	27%	34%	24%	11%	25%	33%
Mantener su puesto de trabajo	25%	29%	18%	18%	24%	30%

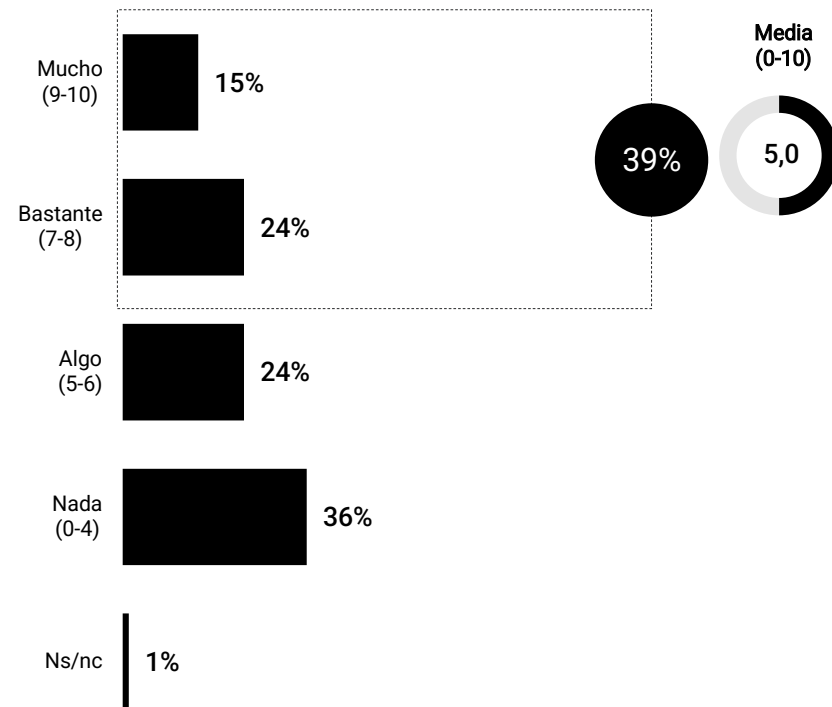
Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P7) – Y concretamente, ¿hasta qué punto considera que su participación en el Programa 3R ha contribuido a ...?

Base: Total de personas entrevistadas

Influencia en la vida formativa, laboral y profesional

- La influencia de la participación en el Programa 3R en la vida formativa, laboral y profesional ha sido moderada, ya que el 39% de las personas entrevistadas declara que ha influido mucho o bastante.
- Para otro 36% esa influencia ha sido escasa o nula.



Personas

(P8) – ¿Hasta qué punto diría que la participación en el Programa 3R ha influido en su vida formativa, laboral y/o profesional?

Base: Total de personas entrevistadas

Influencia en la vida formativa, laboral y profesional

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Mucho (7-10)	39%	39%	38%	44%	31%	41%	48%	45%	34%
Algo (5-6)	24%	22%	28%	22%	25%	24%	24%	20%	25%
Poco + Nada (0-4)	36%	38%	32%	34%	42%	34%	27%	32%	40%
Ns/nc	1%	0%	3%	1%	2%	1%	---	2%	1%
Media (0-10)	4,8	4,7	5,0	5,3	4,1	4,8	6,0	5,3	4,3

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Mucho (7-10)	39%	46%	34%	23%	35%	49%
Algo (5-6)	24%	25%	24%	27%	25%	21%
Poco + Nada (0-4)	36%	29%	42%	48%	39%	29%
Ns/nc	1%	1%		2%	1%	
Media (0-10)	4,8	5,4	4,4	3,6	4,5	5,5



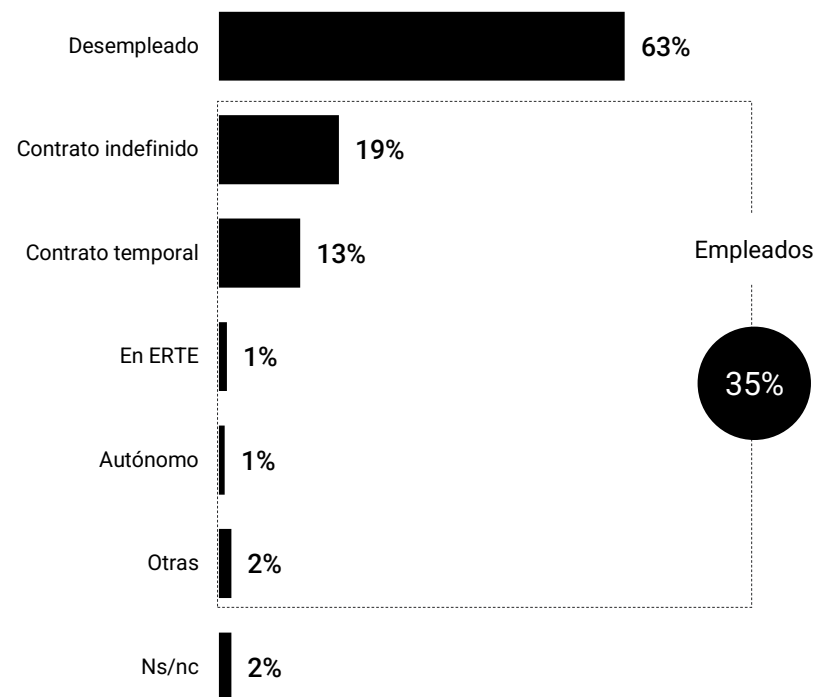
Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P8) – ¿Hasta qué punto diría que la participación en el Programa 3R ha influido en su vida formativa, laboral y/o profesional?

Base: Total de personas entrevistadas

Situación laboral antes de participar en el programa

- › Cerca de dos terceras partes de las personas participantes en el Programa 3R estaban en situación de desempleo antes de comenzar su participación.
- › En torno a un tercio tenían contratos laborales, contratos que eran algo más indefinidos que temporales.
- › .



Personas

(P9) – Ahora me gustaría que pensemos en su situación durante los últimos meses del año 2022, antes de empezar en el Programa 3R, ¿cuál era su situación laboral en esos meses?

Base: Total de personas entrevistadas

Situación laboral antes de participar en el programa

	Total	Sexo		Edad			Estudios			Año participación	
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores	2023	2024
Desempleado	63%	61%	66%	65%	53%	68%	58%	63%	64%	60%	71%
Contrato indefinido	19%	21%	13%	13%	24%	19%	9%	16%	21%	22%	9%
Contrato temporal	13%	12%	13%	19%	13%	6%	30%	14%	8%	11%	16%
En ERTE	1%	1%	1%	---	2%	2%	---	2%	1%	1%	1%
Autónomo	1%	0%	2%	---	---	3%	---	---	2%	1%	---
Otras	2%	2%	1%	3%	1%	2%	---	2%	2%	2%	1%
Ns/nc	2%	1%	3%	---	7%	---	3%	3%	1%	2%	2%

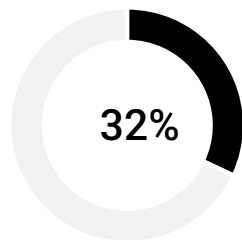
Personas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P9) – Ahora me gustaría que pensemos en su situación durante los últimos meses del año 2022, antes de empezar en el Programa 3R, ¿cuál era su situación laboral en esos meses?

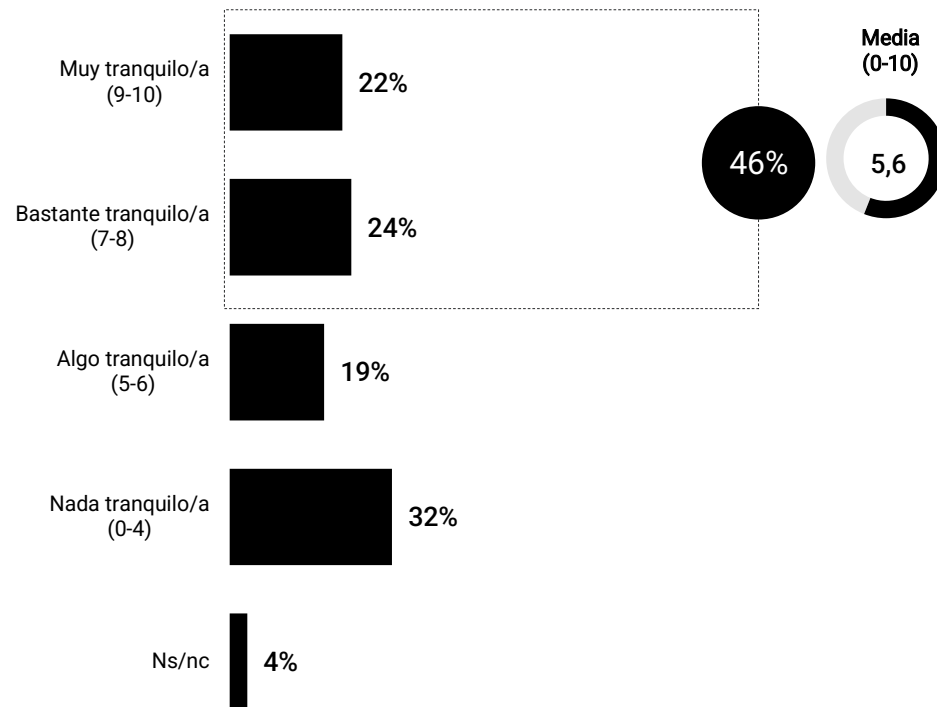
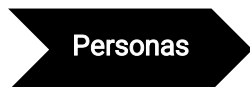
Base: Total de personas entrevistadas

Tranquilidad en relación con la estabilidad del empleo



Personas con contrato o en ERTE antes de comenzar su participación el programa

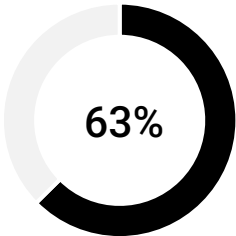
- › Cerca de la mitad de las personas que tenían un contrato, estaban en ERTE o no responden a su situación laboral antes de comenzar su participación el Programa 3R manifiestan que estaban tranquilas respecto a la estabilidad de su empleo.
- › Mientras que un 32% declaran su intranquilidad al respecto en ese momento.



(P10) – ¿Hasta qué punto estaba vd tranquilo/a en aquellos meses en relación a la estabilidad de su empleo?

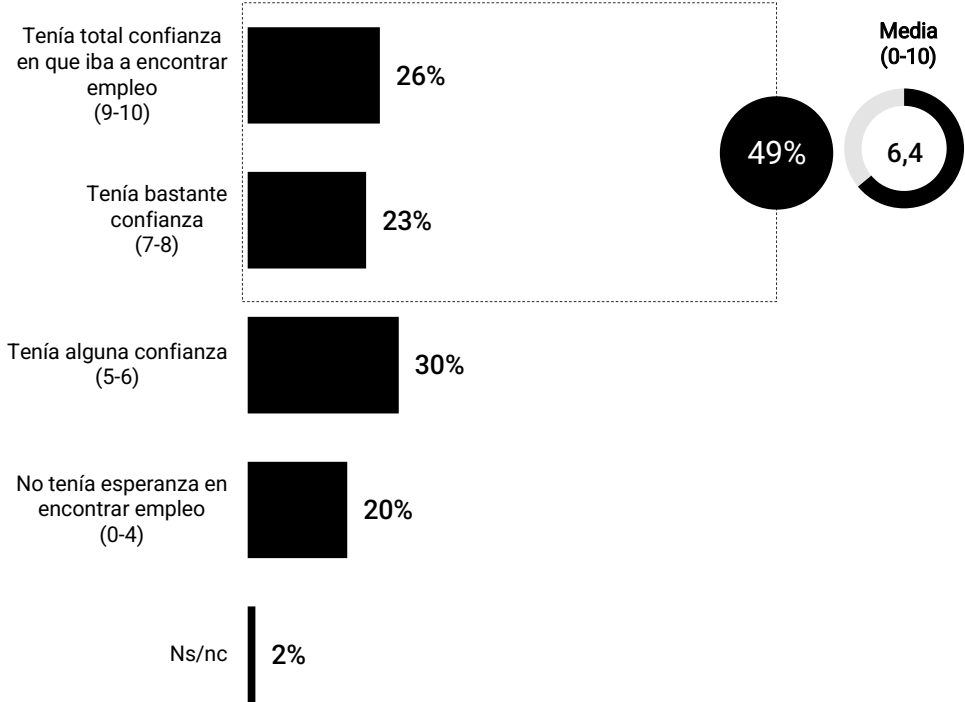
Base: Personas entrevistadas que disponían de contrato o en ERTE o no responden a su situación laboral antes de comenzar su participación en el programa

Expectativas de encontrar un empleo



Personas en situación de desempleo antes de comenzar su participación el programa

- › Prácticamente la mitad de las personas en situación de desempleo antes de comenzar su participación el Programa 3R declaran que tenían mucha o bastante confianza de encontrar un empleo.
- › Por un 20% con escasas expectativas de encontrarlo.



(P11) – ¿Cuáles eran sus expectativas para encontrar empleo en aquellos meses?

Base: Personas entrevistadas que estaban en situación de desempleo antes de comenzar su participación en el programa

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

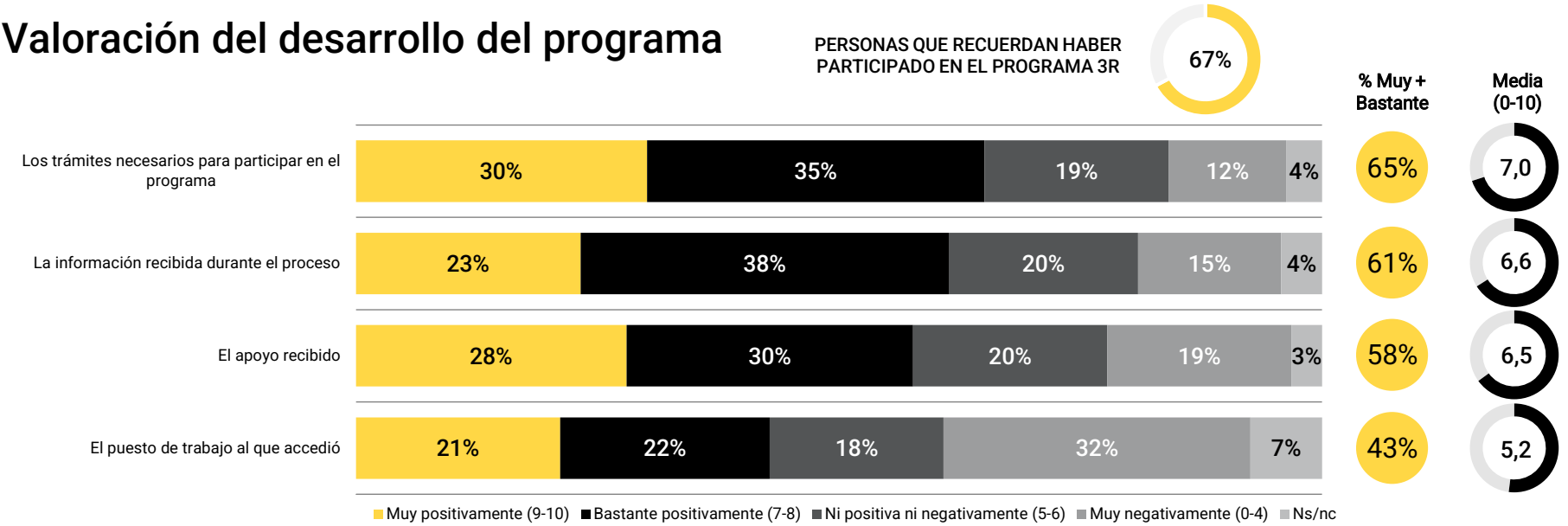
B.5.5. Situación laboral actual

B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Valoración del desarrollo del programa



La valoración del Programa 3R alcanza el notable por lo que se refiere a Los trámites necesarios para participar en el programa, recibe una valoración de bien por lo que respecta a “La información recibida durante el proceso” y “El apoyo recibido”, mientras que supera por poco el aprobado en “El puesto de trabajo al que accedió”.



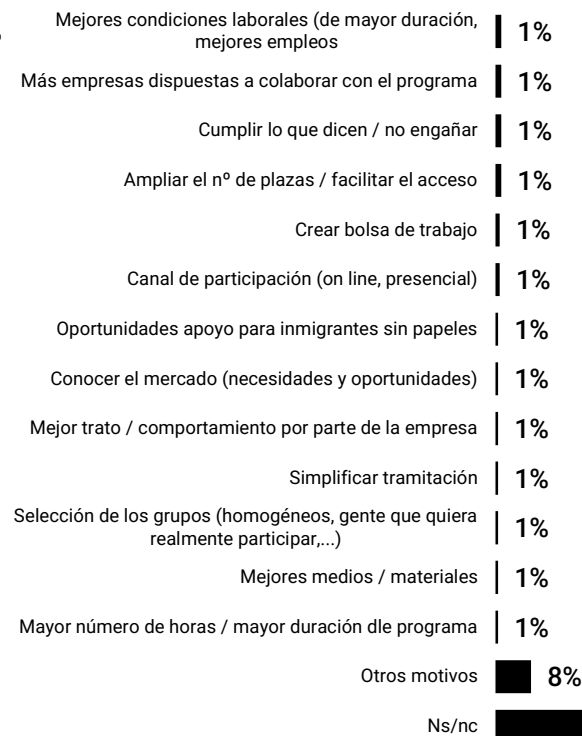
(P12) – Si pensamos en el desarrollo del Programa 3R, en las acciones formativas y de orientación laboral, ¿cómo valora ...?
Base: Personas conscientes de haber participado en el Programa 3R

Sugerencias de mejora para el desarrollo del programa

› Cerca de la mitad de las personas entrevistadas no realiza ninguna sugerencia para mejorar el desarrollo del Programa 3R.

› Las principales sugerencias de mejora del desarrollo del programa son:

- › **Más información, comunicación sobre la participación en el programa.**
- › Más formación y de mayor calidad.
- › Mayor utilidad para la consecución de un empleo.
- › Un enfoque más práctico.
- › Mayor seguimiento.
- › Mayor personalización.



Personas

(P12B) – ¿Tiene alguna sugerencia de mejora para el desarrollo del programa?

Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

B.5.5. Situación laboral actual

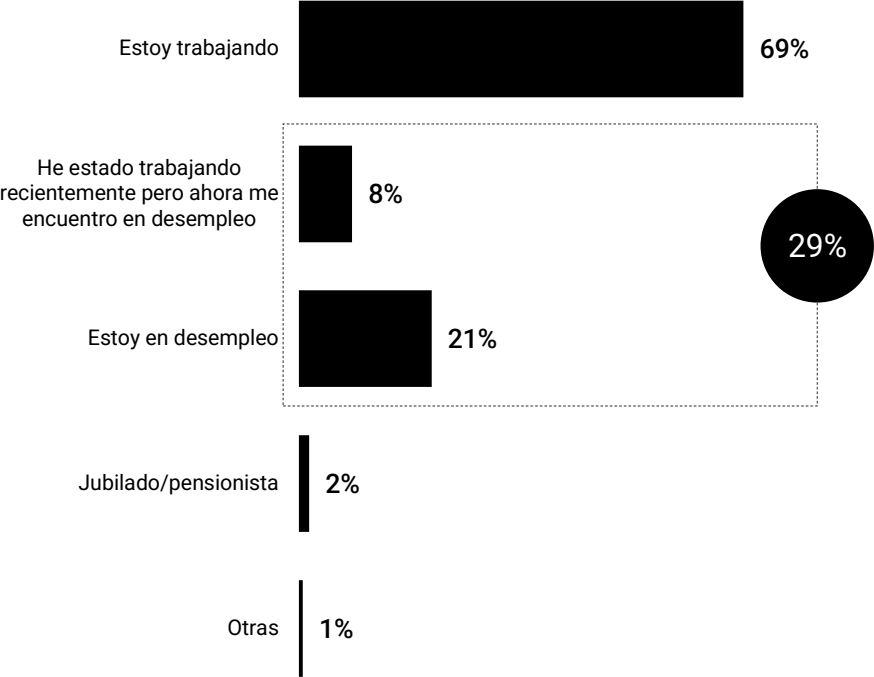
B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Situación laboral

- El 69% de las personas participantes en el Programa 3R están trabajando en la actualidad.
- Un 29% de las personas entrevistadas están en situación de desempleo, aunque un 8% lo están desde hace poco tiempo.



(P13) – ¿Cuál es su situación laboral actual?
Base: Total de personas entrevistadas

Situación laboral

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Estoy trabajando	69%	67%	72%	73%	67%	65%	64%	61%	73%
He estado trabajando recientemente pero ahora me encuentro en desempleo	8%	8%	8%	15%	4%	6%	15%	14%	5%
Estoy en desempleo	21%	22%	17%	12%	27%	23%	18%	24%	20%
Jubilado/pensionista	2%	2%	---	---	---	5%	3%	---	2%
Otras	1%	0%	1%	---	---	2%	---	1%	1%
Desempleo actual	29%	30%	26%	27%	32%	28%	33%	38%	24%

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Estoy trabajando	69%	64%	63%	86%	70%	65%
He estado trabajando recientemente pero ahora me encuentro en desempleo	8%	10%	16%	---	6%	15%
Estoy en desempleo	21%	24%	18%	14%	21%	18%
Jubilado/pensionista	2%	2%	---	---	2%	1%
Otras	1%	---	3%	---	0%	1%
Desempleo actual	29%	34%	34%	14%	27%	33%

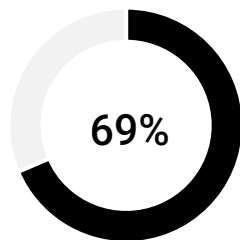
Diferencias estadísticamente significativas superiores

Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P13) – ¿Cuál es su situación laboral actual?

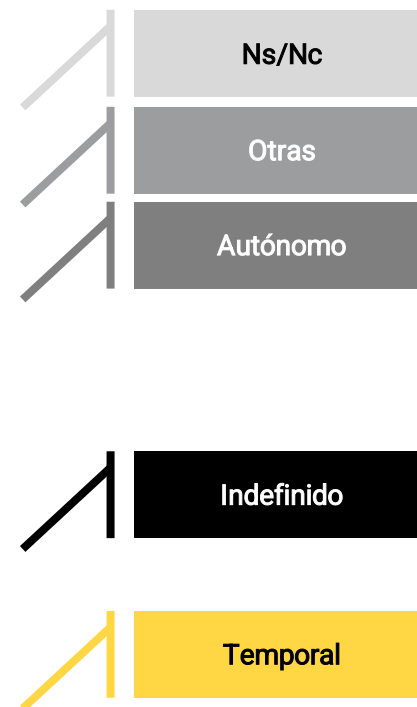
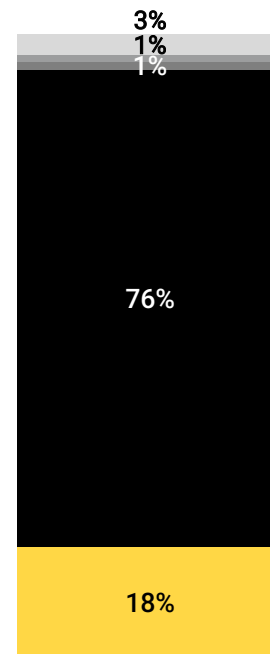
Base: Total de personas entrevistadas

Tipo de contrato en la actualidad



Personas que están trabajando
en la actualidad

- › Las personas participantes en el Programa 3R que están trabajando en la actualidad tienen en **su gran mayoría un contrato indefinido (76%)**.



(P14) – En su empleo actual ¿qué tipo de contrato tiene?

Base: Personas entrevistadas que están trabajando en la actualidad

Tipo de contrato en la actualidad

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Temporal	18%	18%	17%	19%	18%	15%	14%	26%	16%
Indefinido	76%	73%	83%	74%	77%	79%	81%	72%	78%
Autónomo	1%	2%	---	1%	2%	1%	---	---	2%
Otras	1%	1%	---	3%	---	---	---	2%	1%
Ns/nc	3%	5%	---	3%	3%	4%	5%	---	4%

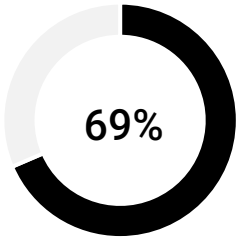
	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Temporal	18%	20%	29%	4%	19%	13%
Indefinido	76%	74%	67%	94%	73%	85%
Autónomo	1%	2%	---	---	1%	2%
Otras	1%	1%	---	---	1%	---
Ns/nc	3%	3%	4%	2%	5%	---



Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

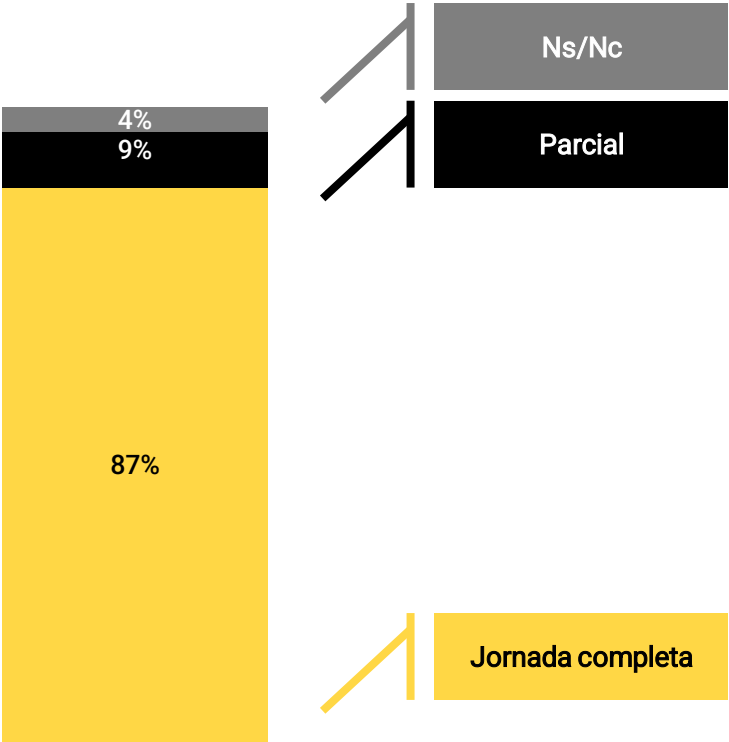
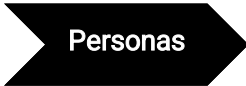
(P14) – En su empleo actual ¿qué tipo de contrato tiene?
Base: Personas entrevistadas que están trabajando en la actualidad

Tipo de jornada en la actualidad



Personas que están trabajando en la actualidad

- La **gran mayoría (87%)** de las personas participantes en el Programa 3R que están trabajando en la actualidad tienen **trabajan a jornada completa**.



(P15) – ¿Y cuál es su jornada?
Base: Personas entrevistadas que están trabajando en la actualidad

Tipo de jornada en la actualidad

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Jornada completa	87%	90%	82%	91%	90%	82%	86%	94%	85%
Parcial	9%	4%	18%	5%	7%	14%	10%	4%	11%
Ns/nc	4%	6%	---	4%	3%	4%	5%	2%	4%

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Jornada completa	87%	85%	96%	92%	85%	94%
Parcial	9%	12%	---	6%	10%	6%
Ns/nc	4%	3%	4%	2%	5%	---



Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P15) – ¿Y cuál es su jornada?
Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

B.5.5. Situación laboral actual

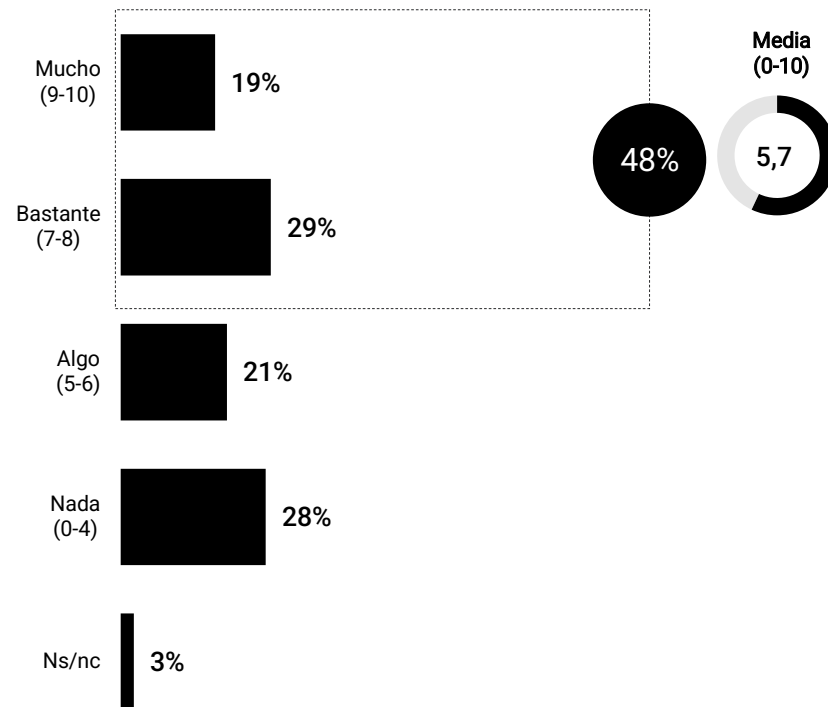
**B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB**

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Valoración global

- › El Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB recibe una valoración discreta en la labor que realiza de cara a la promoción del empleo.
- › Un 48% valora esa labor de forma positiva, por otro 28% que lo hace de forma desfavorable, para una valoración media de 5,7 en la escala de 0 a 10.



Personas

(P16) – ¿Cómo valora globalmente la labor que desarrolla el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia en la promoción del empleo?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración global

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Positiva (7-10)	48%	48%	49%	53%	41%	50%	52%	53%	46%
Intermedia (5-6)	21%	22%	18%	25%	22%	17%	27%	17%	21%
Negativa (0-4)	28%	29%	28%	21%	34%	30%	21%	28%	31%
Ns/nc	3%	1%	5%	1%	3%	4%	---	1%	3%
Media (0-10)	5,7	5,7	5,8	6,5	5,1	5,5	6,3	5,9	5,5

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Positiva (7-10)	48%	51%	37%	45%	46%	52%
Intermedia (5-6)	21%	22%	26%	18%	22%	17%
Negativa (0-4)	28%	24%	34%	36%	28%	29%
Ns/nc	3%	3%	3%	2%	3%	1%
Media (0-10)	5,7	6,0	5,2	5,1	5,6	6,1

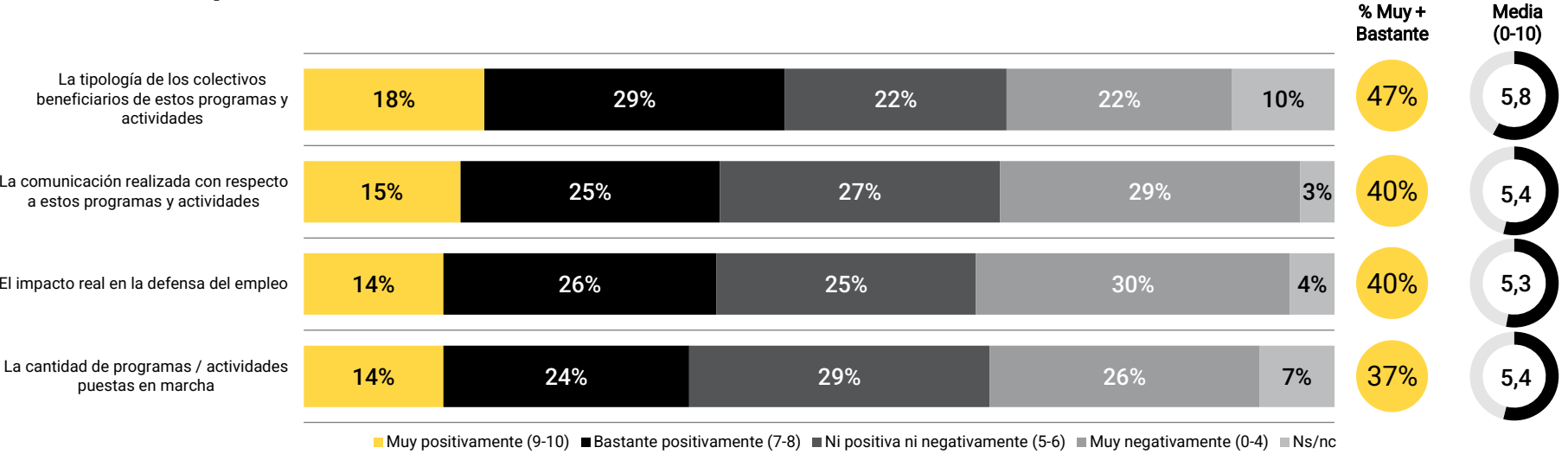


Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P16) – ¿Cómo valora globalmente la labor que desarrolla el Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia en la promoción del empleo?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada



➤ Esa valoración global discreta del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB en la labor que realiza de cara a la promoción del empleo, se traslada a la valoración pormenorizada, aunque se valora algo mejor “La tipología de los colectivos beneficiarios de estos programas y actividades” que el resto de aspectos considerados.

Personas

Valoración pormenorizada

Media (0-10)	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
La tipología de los colectivos beneficiarios de estos programas y actividades	5,8	5,8	5,8	6,4	5,0	6,1	6,6	5,9	5,7
La comunicación realizada con respecto a estos programas y actividades	5,4	5,2	5,9	6,1	4,7	5,5	6,0	5,6	5,2
El impacto real en la defensa del empleo	5,3	6,0	5,4	5,1			6,0	5,4	5,1
La cantidad de programas / actividades puestas en marcha	5,4	5,3	5,6	5,9	4,5	5,7	5,8	5,8	5,1

Media (0-10)	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
La tipología de los colectivos beneficiarios de estos programas y actividades	5,8	6,2	5,6	4,9	5,7	6,2
La comunicación realizada con respecto a estos programas y actividades	5,4	5,8	5,3	4,6	5,2	6,1
El impacto real en la defensa del empleo	5,3	5,8	4,9	4,2	5,1	5,9
La cantidad de programas / actividades puestas en marcha	5,4	5,8	5,4	4,4	5,2	6,0



Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

B.5.5. Situación laboral actual

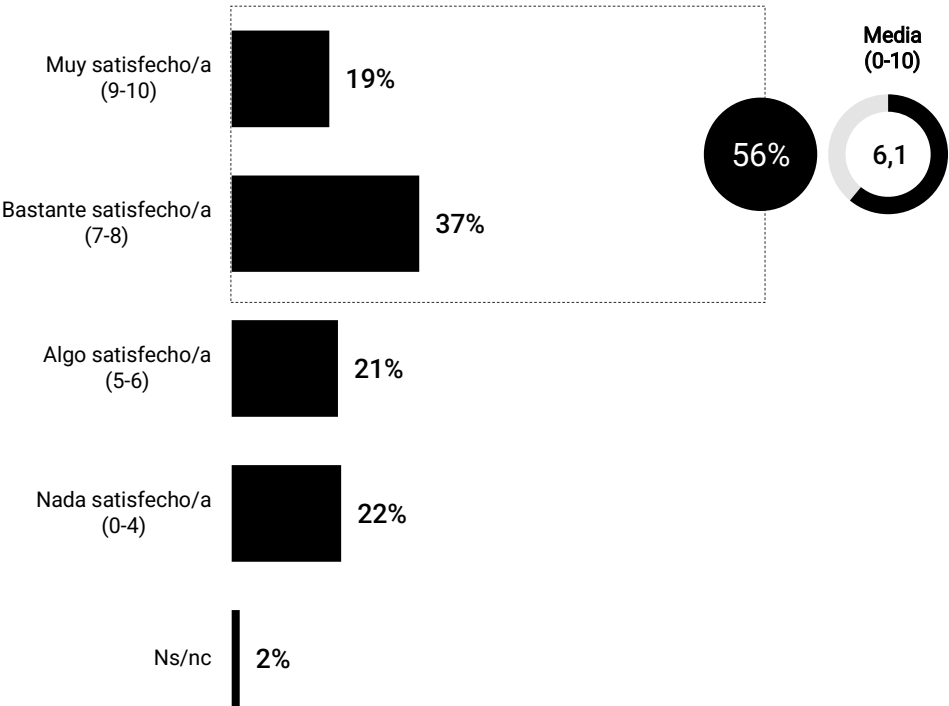
B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Valoración global del proceso

- La gestión general del Programa 3R recibe una valoración de bien, alcanzando una media de 6,1 en la escala de 0a 10.
- Valoración media que es reflejo de ese 56% que valora esa gestión de forma positiva y de ese otro 22% que hace una valoración crítica.



Personas

(P17) – ¿Cómo valora globalmente el proceso en su conjunto, nos referimos a los requisitos, la tramitación, la documentación, etc?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración global del proceso

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Satisfecho/a (7-10)	56%	54%	60%	62%	43%	61%	64%	59%	54%
Intermedio (5-6)	21%	21%	20%	20%	24%	19%	21%	19%	21%
Insatisfecho/a (0-4)	22%	25%	15%	16%	32%	17%	15%	20%	23%
Ns/nc	2%	0%	4%	2%	1%	2%	---	1%	2%
Media (0-10)	6,1	5,9	6,5	6,6	5,1	6,4	6,8	6,2	5,9

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Satisfecho/a (7-10)	56%	53%	46%	56%	54%	62%
Intermedio (5-6)	21%	21%	25%	22%	21%	20%
Insatisfecho/a (0-4)	22%	26%	27%	22%	23%	17%
Ns/nc	2%		2%		2%	1%
Media (0-10)	6,1	5,7	5,2	5,3	5,8	6,7

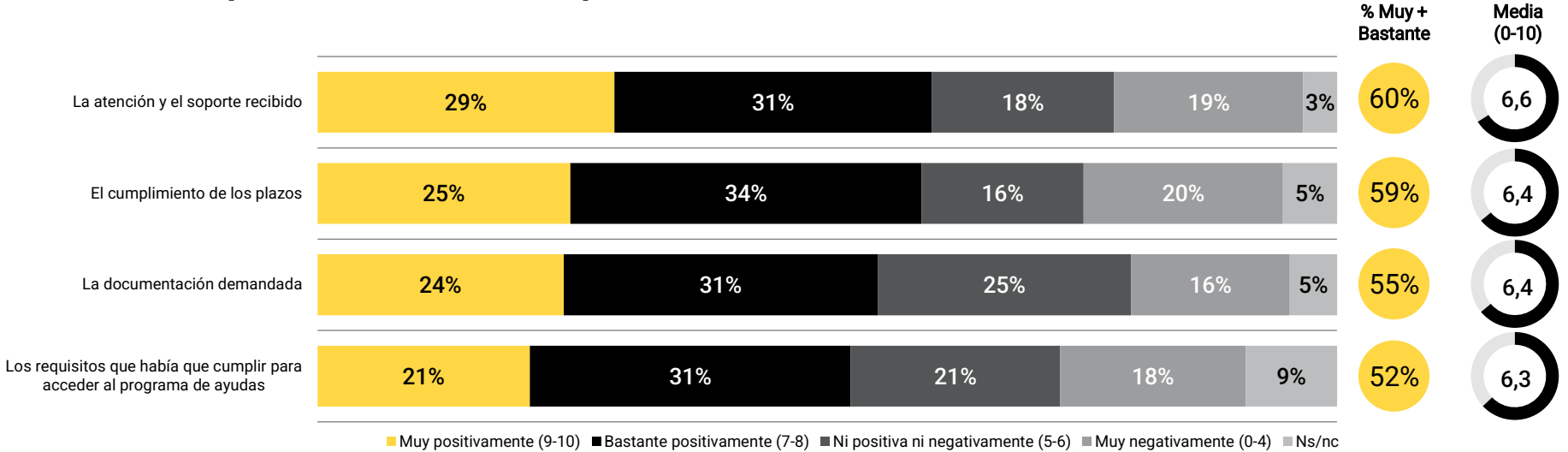


Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P17) – ¿Cómo valora globalmente el proceso en su conjunto, nos referimos a los requisitos, la tramitación, la documentación, etc?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada del proceso



➤ Todos los aspectos considerados en relación con la gestión del Programa 3R registran una valoración de bien, y ligeramente por encima de la valoración global, siendo la atención y el soporte recibido el que registra una valoración media algo mejor.

Personas

(P18) – En concreto, ¿cómo valora ...?
Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada del proceso

Media (0-10)	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
La atención y el soporte recibido	6,6	6,5	6,8	7,1	5,7	6,8	7,2	6,7	6,4
El cumplimiento de los plazos	6,4	6,4	6,3	6,6	7,0	5,4	6,5	6,5	6,3
La documentación demandada	6,4	6,1	7,1	7,1	5,6	6,6	7,2	6,6	6,3
Los requisitos que había que cumplir para acceder al programa de ayudas	6,3	6,1	6,6	6,7	5,7	6,5	6,4	6,6	6,1

Media (0-10)	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
La atención y el soporte recibido	6,6	7,1	6,0	5,5	6,2	7,4
El cumplimiento de los plazos	6,4	7,0	5,5	5,4	6,1	7,1
La documentación demandada	6,4	7,0	5,8	5,4	6,2	7,0
Los requisitos que había que cumplir para acceder al programa de ayudas	6,3	6,8	5,3	5,4	6,1	6,9



Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P18) – En concreto, ¿cómo valora ...?
Base: Total de personas entrevistadas

B. Resultados de la investigación:

B.5. Personas participantes del programa

B.5.1. Notoriedad de la participación en el Programa 3R

B.5.2. La experiencia de participación en el Programa 3R

B.5.3. Repercusión del Programa 3R

B.5.4. El desarrollo del Programa 3 R

B.5.5. Situación laboral actual

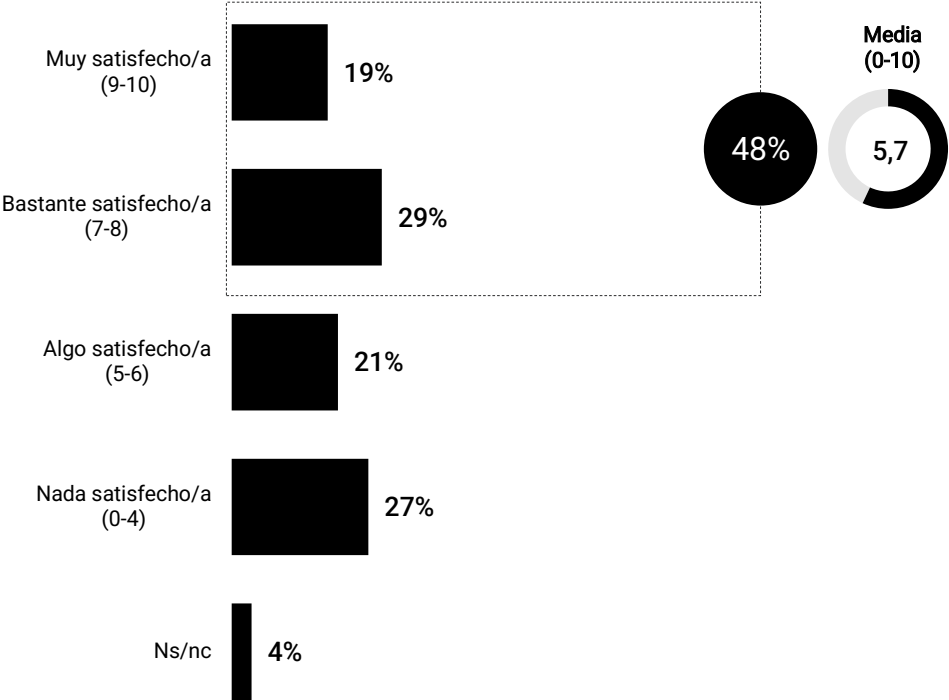
B.5.6. La actuación del Departamento de Empleo,
Inclusión Social e Igualdad de BFA/DFB

B.5.7. La gestión del Programa 3R

B.5.8. La gestión de Lanbide

Valoración global

- La colaboración de Lanbide en la gestión del Programa 3R alcanza una valoración media de 5,7, algo por debajo de la valoración global conjunta de la gestión.
- El porcentaje de personas que valoran favorablemente la colaboración gestión es del 48%, por un 27% que efectúa una valoración crítica.



(P19) – Como vd sabe Lanbide colabora en la gestión del programa, ¿cómo valora globalmente la gestión de Lanbide?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración global

	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
Satisfecho/a (7-10)	48%	49%	47%	57%	40%	48%	52%	55%	46%
Intermedio (5-6)	21%	20%	23%	16%	24%	22%	18%	20%	21%
Insatisfecho/a (0-4)	27%	29%	21%	22%	33%	27%	30%	24%	28%
Ns/nc	4%	2%	8%	5%	3%	4%		1%	6%
Media (0-10)	5,7	5,7	5,9	6,4	5,2	5,5	5,8	6,2	5,5

	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
Satisfecho/a (7-10)	48%	53%	37%	43%	44%	60%
Intermedio (5-6)	21%	20%	26%	23%	22%	17%
Insatisfecho/a (0-4)	27%	23%	37%	30%	28%	23%
Ns/nc	4%	5%		4%	5%	0%
Media (0-10)	5,7	6,2	4,9	5,2	5,5	6,4

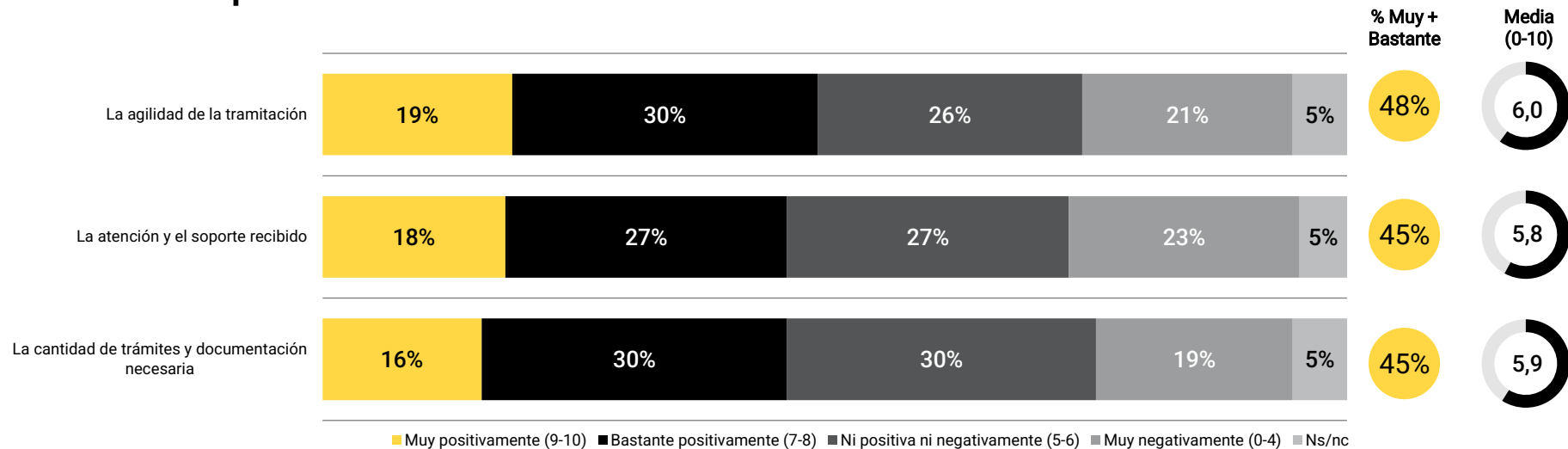
Personas

Diferencias estadísticamente significativas superiores
Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P19) – Como vd sabe Lanbide colabora en la gestión del programa, ¿cómo valora globalmente la gestión de Lanbide?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada



- Los diferentes aspectos evaluados en relación con la colaboración de Lanbide en el Programa 3R registran una valoración media en torno al bien y con una valoración similar de ellos.

Personas

(P20) – En concreto, ¿cómo valora la gestión de Lanbide en cuanto a ...?

Base: Total de personas entrevistadas

Valoración pormenorizada

% de Mucho + Bastante	Total	Sexo		Edad			Estudios		
		Hombre	Mujer	40 o menos	41 a 50	Más de 50	Primarios + FP I	Secundarios	Superiores
La agilidad de la tramitación	48%	48%	49%	54%	42%	49%	45%	59%	45%
La atención y el soporte recibido	45%	46%	44%	54%	35%	46%	39%	57%	42%
La cantidad de trámites y documentación necesaria	45%	43%	51%	54%	37%	44%	48%	53%	42%

% de Mucho + Bastante	Total	Situación laboral previa			Año participación	
		Desempleado	Contrato temporal	Contrato indefinido	2023	2024
La agilidad de la tramitación	48%	54%	32%	43%	43%	62%
La atención y el soporte recibido	45%	50%	32%	43%	39%	62%
La cantidad de trámites y documentación necesaria	45%	51%	32%	39%	40%	59%



Diferencias estadísticamente significativas superiores
 Diferencias estadísticamente significativas negativas

(P20) – En concreto, ¿cómo valora la gestión de Lanbide en cuanto a ...?
Base: Total de personas entrevistadas

C. Consideraciones finales

¿Cuál es el punto de partida?

CLÚSTERES

EMPRESAS



La situación de desempleo no se debe únicamente a la falta de puestos o personas, sino a que, además, muchos trabajos son poco atractivos, requieren condiciones difíciles o competencias específicas.

Hay vacantes disponibles, pero no logran cubrirse

- › Los clústeres declaran que hay diversos factores que lo impiden:
 - › **Falta de cualificación** técnica en los diferentes niveles de puestos de trabajo.
 - › **Escasa predisposición** a determinados trabajos “poco atractivos”.
 - › **Distancia cultural** entre las trayectorias de las personas desempleadas y las exigencias de las empresas.

El sistema educativo no está alineado con las necesidades reales del mercado laboral

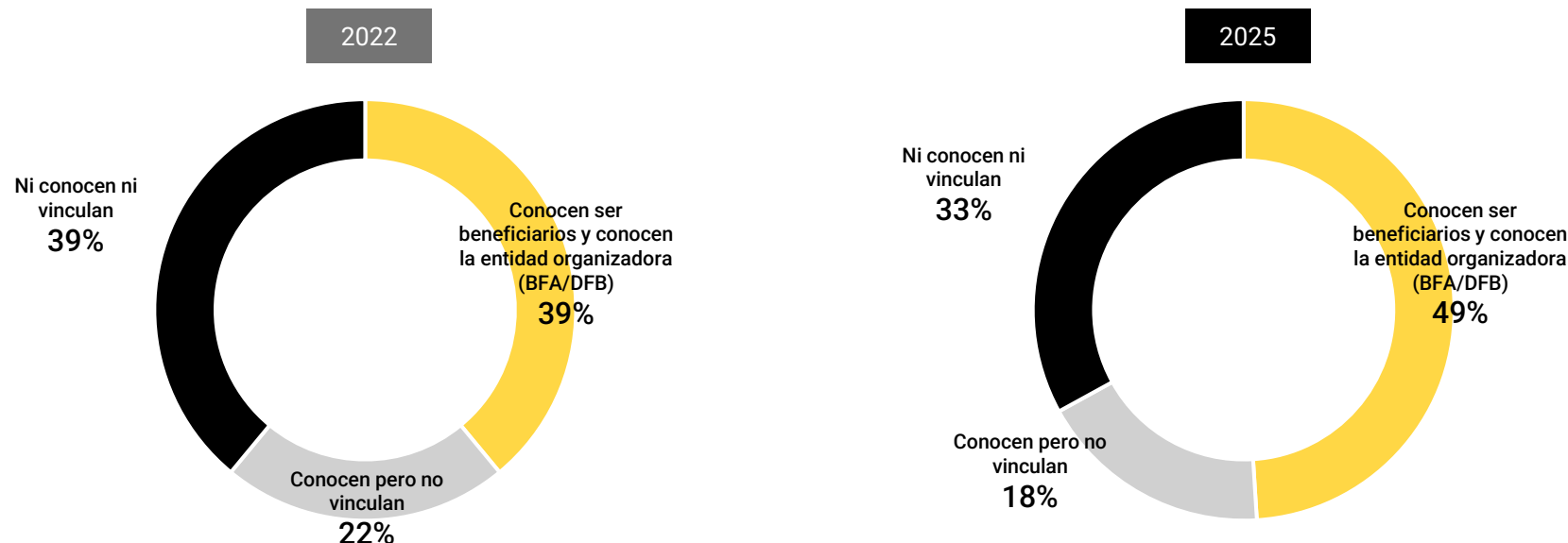
- › Los **programas formativos desactualizados**: los planes de estudio **no siempre reflejan los cambios tecnológicos**, las **nuevas herramientas** o **los procesos que se aplican en las empresas**.
- › **Excesivo énfasis en la teoría**: muchas formaciones **priorizan contenidos conceptuales sobre habilidades prácticas**.
- › **No siempre existe una colaboración** suficiente **para adaptar la formación a la realidad del mercado**.

La integración laboral y el relevo generacional

- › Se destaca la existencia de **múltiples barreras**:
 - › **Actitudinales**: falta de motivación.
 - › **Emocionales y de autoestima**.
 - › **Desconocimiento**: falta de información.
 - › **Acceso a redes**.
- › **El relevo generacional**: la **salida de trabajadores experimentados** y la **llegada de jóvenes con perfiles distintos** genera vacantes difíciles de cubrir y brechas entre habilidades disponibles y necesidades reales del mercado.

Notoriedad del Programa 3R entre las personas participantes

PERSONAS



Incremento de la notoriedad de BFA/DFB como entidad organizadora del Programa 3R entre las personas que han participado en dicho programa.

¿Cómo valoran los clústeres el Programa 3R?

CLÚSTERES

› LA POSITIVA VALORACIÓN DEL PROGRAMA 3R ESTÁ SUSTENTADA EN...

- › **Es un programa que va más allá de promover contrataciones ha permitido:**
 - › **Crear estructuras** para gestionar el desempleo y la relación con las empresas y para la captación de talento.
 - › **Facilitar la puesta en marcha de formación** demandada por las empresas.
 - › **Consolidar equipos técnicos** dotándoles de mayor especialización y continuidad.
 - › **Generar metodologías propias**, ajustadas a la realidad de cada sector.
 - › Incorporación progresiva al mercado laboral de determinados colectivos, como mujeres, personas mayores de 45 años, personas vulnerables...
- › **Es un modelo centrado en la persona.** Se reconoce que el enfoque centrado en la persona, la orientación flexible, el acompañamiento individualizado y el respeto por los tiempos de los procesos han marcado una diferencia sustancial con respecto a modelos tradicionales, más centrados en inserciones rápidas.
- › **Coherencia entre el programa y su misión organizativa:** al tiempo que se valora la autonomía otorgada y el reconocimiento institucional a un modelo de trabajo orientado a la inclusión social. Y la flexibilidad a la hora de desarrollar las acciones formativas.
- › **Oportunidad de aprendizaje.** En algunos casos **el Programa 3R es considerado una “escuela” organizativa.** Se pone énfasis en el **acompañamiento recibido y en la posibilidad de experimentar sin miedo a equivocarse.**
- › **Impactos medibles, replicables y sostenibles.** Los cambios generados no desaparecen cuando termina el programa. **Se consolidan en el tiempo**, bien porque fortalecen capacidades internas, generan nuevas dinámicas de trabajo o dejan herramientas útiles para seguir avanzando.
- › Algunos clústeres destacan que, gracias al programa, han pasado de ser un actor sectorial a ser un agente social. Han destacado su impacto en las personas, reconocimiento institucional y la creación de confianza.

¿Cómo valoran los clústeres el Programa 3R?

CLÚSTERES

› LOS ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA SON...

› Trámites burocráticos:

- › Agilizar la firma de los convenios.
- › Las dificultades operativas, en especial la necesidad de presentar el documento oficial de contratación que hace que muchas empresas no quieran compartir el documento por motivos de protección de datos o por desconfianza.
- › Las empresas señalan que se les exige demasiada documentación para ser beneficiarias del programa, indicando que la solicitud de documentación agilizaría los trámites para su participación.

› Limitación de colectivos: El programa se limita actualmente a contratos convencionales, lo que excluye a determinados perfiles en situación de subempleo o precariedad. Esta limitación reduce su capacidad de adaptación a realidades laborales cada vez más diversas.

- › Se considera necesario **ampliar su alcance para incluir** a personas autónomas, personas ocupadas que buscan mejorar su situación laboral, que buscan la mejora en el empleo, personas inmigrantes cualificadas que no disponen de permiso de trabajo y/o residencia.
- › Asimismo, sería conveniente incorporar la **recualificación como vía de acceso**, de modo **que el programa se adapte a las nuevas dinámicas de movilidad laboral** y no se limite únicamente a poblaciones inactivas.

› Incertidumbre estructural del programa, debido a la situación cambiante en relación con el desempleo, a la heterogeneidad de las personas y la necesidad creciente de “nuevos perfiles” en la incorporación de talento por parte de las empresas.

› Comunicación del programa, comunicación que iría dirigida tanto a las empresas como a las personas desempleadas.

¿Cómo se valora la experiencia de participación en el Programa 3R?

EMPRESAS

Valoración global

% Muy + bastante
satisfechas

91%

Media de satisfacción (0-10)

8,3



PERSONAS

Valoración global

% Muy + bastante
satisfechas

51%

Media de satisfacción (0-10)

6,0



IRN

+57

DETRACTORES (0-6)

7%

PASIVOS (7-8)

29%

PROMOTORES (9-10)

64%

IRN

-1

DETRACTORES (0-6)

39%

PASIVOS (7-8)

22%

PROMOTORES (9-10)

38%

Valoración más favorable entre las empresas que entre las personas.

¿Por qué se valora así la experiencia de participación en el Programa 3R?

EMPRESAS

› LA POSITIVA VALORACIÓN DEL PROGRAMA 3R SE BASA EN...

- › **Es un programa integral**, se trata de un programa que trabaja la situación de desempleo atendiendo a la **Reorientación, Recualificación y Recolocación**. Permite reorientar a las personas desempleadas, para informar de dónde están las oportunidades de empleo, permite formarlas o recualificarlas y permite su acceso al puesto de trabajo.
- › **Facilitar el acceso a perfiles** de personas trabajadoras que necesitan las empresas y que no se encontraron por otras vías. El programa en términos generales no ha ayudado a la creación de nuevos empleos, pero sí ha contribuido a que se cubran puestos de trabajo vacantes.
- › **La contribución a la mejora de la situación de la empresa**, al incorporar perfiles de personas trabajadoras que dan repuesta a las demandas de las empresas, de personas que aportan un valor añadido a la platilla.
- › Es un programa **centrado en las personas**, centrado en personas con unas características concretas, y de las que **se realiza un seguimiento**. Esto permite un mayor ajuste entre las características de las personas y las necesidades de la empresa.
- › **Agilidad**, se percibe como un programa más ágil que otros, se reciben referencias de personas candidatas a un puesto de trabajo más rápidamente.
- › **La incorporación al mercado laboral de “colectivos vulnerables:** jóvenes, personas mayores, desempleados de larga duración, inmigrantes...” *“Hay que ayudar al que más lo necesita”*.
- › Programa **bastante flexible**, ya que tiene en cuenta a diferentes colectivos de personas y a diferentes sectores de actividad empresarial.
- › La **retroactividad**, se permite realizar acciones desde fechas anteriores a la resolución de la subvención por parte de la Diputación Foral de Bizkaia.
- › **Facilidad de tramitación para las pequeñas empresas** ya que lo tramitan a través del clúster empresarial en el que están integradas. El clúster dispone de herramientas, instrumentos y personal para dinamizar y facilitar la incorporación de talento.

¿Qué aspectos se podrían mejorar del Programa 3R?

EMPRESAS

› LOS ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA SON...

- › **La no existencia de requisitos de edad** para la persona beneficiaria del programa, que fuera dirigido a todas las personas desempleadas, aunque se refuercen las actuaciones en relación con las personas jóvenes, personas desempleadas de larga duración, personas en riesgo de exclusión social.
- › **Ampliación de los colectivos a los que va dirigido el programa**, que el programa no se dirija solo a personas desempleadas, que se dirija a personas empleadas para la actualización de los perfiles competenciales.
- › **Simplificar la documentación solicitada** a las empresas para ser beneficiarias del programa.

¿Cuál ha sido la contribución del Programa 3R?

EMPRESAS

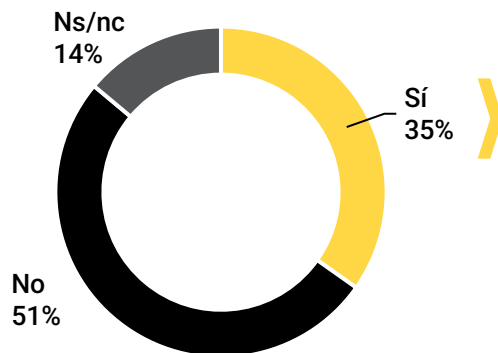
	Media (0-10)	% Totalmente + Bastante
Cubrir una necesidad de las empresas	8,4	87%
Que las personas empleadas adquieran experiencia / conocimientos	8,2	86%
Generar empleo	8,2	81%
Facilitar la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad	8,1	81%
Evitar que se cronifiquen situaciones de desempleo	7,8	80%
Mejorar la competitividad de las empresas	7,3	71%
Favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo que antes no existían	5,7	43%

La repercusión percibida del Programa 3R es importante en todos los aspectos analizados, si exceptuamos el favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo que antes no existían

¿Cuál ha sido la contribución del Programa 3R?

EMPRESAS

Participación en programas similares



Intención de continuidad

% Con toda seguridad
+ bastante seguridad

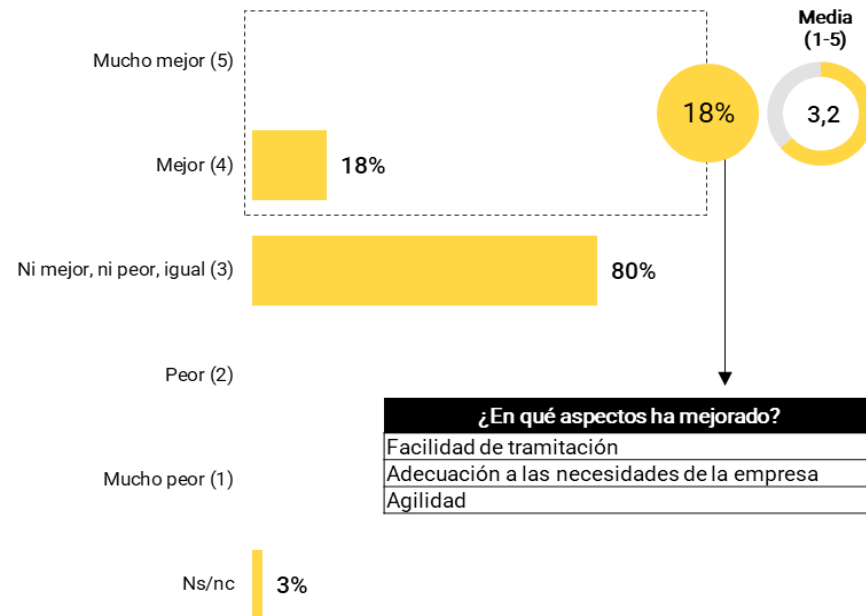
91%

Media de satisfacción (0-10)

8,7



Comparativa con programas similares



¿En qué aspectos ha mejorado?

Facilidad de tramitación
Adecuación a las necesidades de la empresa
Agilidad

La positiva valoración del Programa 3R por parte de las empresas se confirma por su elevada intención de continuidad.

¿Cuál ha sido la contribución del Programa 3R?

PERSONAS

Cumplimiento de expectativas

% Mucho + bastante

43%

Media de satisfacción (0-10)

5,5



Mejora de las condiciones de empleabilidad

% Muy + bastante
satisfechas

40%

Media de satisfacción (0-10)

5,0



Influencia en la vida formativa, laboral y profesional

% Mucho + bastante

43%

Media de satisfacción (0-10)

5,0



Las personas atribuyen al Programa 3R una moderada contribución a la mejora de sus condiciones de empleabilidad y de influencia en su vida formativa laboral y profesional.

Con un limitado cumplimiento de las expectativas puestas en dicho programa.

¿Cuál ha sido la contribución del Programa 3R?

PERSONAS

	Media (0-10)	% Totalmente + Bastante
Ampliar conocimientos	5,3	49%
Enriquecer su curriculum	5,0	44%
Mejorar sus competencias profesionales y personales	4,9	42%
Mejorar su situación personal y anímica	4,8	42%
Ampliar su red de contactos personales y profesionales	4,6	35%
Conseguir un puesto de trabajo	3,9	33%
Adquirir experiencia laboral	4,0	32%
Mejorar su situación económica	3,5	27%
Mantener su puesto de trabajo	3,5	25%

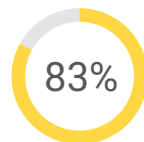
La repercusión del Programa 3R en las personas beneficiarias es limitada en todos los aspectos analizados, especialmente en la mejora de la situación económica y en mantenimiento del puesto de trabajo

¿Cómo se valora la labor del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad?

EMPRESAS

Valoración global

% Muy + bastante positivamente



Media de satisfacción (0-10)

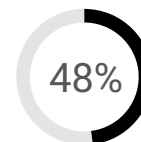
7,8



PERSONAS

Valoración global

% Muy + bastante positivamente



Media de satisfacción (0-10)

5,7



	% Muy + Bastante	Media (0-10)
La tipología de los colectivos beneficiarios de estos programas y actividades	80%	7,9
El impacto real en la defensa del empleo	70%	7,6
La cantidad de programas / actividades puestas en marcha	68%	7,4
La comunicación realizada con respecto a estos programas y actividades	64%	7,2

	% Muy + Bastante	Media (0-10)
La tipología de los colectivos beneficiarios de estos programas y actividades	47%	5,8
El impacto real en la defensa del empleo	40%	5,3
La cantidad de programas / actividades puestas en marcha	37%	5,4
La comunicación realizada con respecto a estos programas y actividades	40%	5,4

¿Por qué se valora así esa labor?

CLÚSTERES

EMPRESAS

> Aspectos positivos

- > Es un Departamento “muy activo”, muy comprometido en relación con la defensa del empleo...
- > ...que está implementado un buen número de programas...
- > ...dirigidos a diferentes colectivos que tienen dificultades en relación con el empleo, también a personas emprendedoras.
- > Facilita el networking, entre distintas instituciones, organizaciones y empresas de distintos sectores de cara a la promoción del empleo.
- > Las personas encargadas del desarrollo, puesta en marcha, coordinación y seguimiento de esos programas y actividades son muy accesibles y colaborativas, con una actitud “proactiva” en el conocimiento de las necesidades de los clústeres y las empresas.
- > Los programas tienden a dar libertad en relación con las acciones a desarrollar dentro de los programas.
- > Continuidad en el tiempo de los programas, lo que conlleva un esfuerzo económico continuado.
- > Comunica adecuadamente los programas y actividades que pone en marcha para el fomento del empleo, así como de los eventos o jornadas para la difusión de esos programas y actividades.

> Aspectos susceptibles de mejora

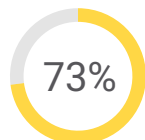
- > Flexibilizar los requisitos para que las personas participen en los distintos programas, basada en la realidad cambiante del desempleo y de la diversidad de las personas desempleadas.
- > Ampliar los colectivos de personas beneficiarias de los programas.
- > Facilitar más información sobre los programas de defensa del empleo.
- > “Obligar” en algunos programas a que la formación sea on line en la plataforma del Departamento, lo que dificulta el acceso a la formación a determinadas personas.
- > Diseño de algunos programas sin la adecuación necesaria al perfil mayoritario de las posibles personas beneficiarias *“en algunos programas no se ha adecuado el diseño al perfil mayoritario de los usuarios”*.

¿Cómo se valora la gestión y desarrollo del Programa 3R?

EMPRESAS

Valoración global

% Muy + bastante positivamente



Media de satisfacción (0-10)

7,3



% Muy + Bastante Media (0-10)

La atención y el soporte recibido

80%



El cumplimiento de los plazos

70%



Los requisitos que había que cumplir para acceder al programa de ayudas

68%



La documentación demandada

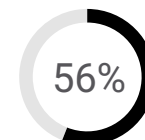
64%



PERSONAS

Valoración global

% Muy + bastante positivamente



Media de satisfacción (0-10)

6,1



% Muy + Bastante Media (0-10)

La atención y el soporte recibido

60%



El cumplimiento de los plazos

59%



Los requisitos que había que cumplir para acceder al programa de ayudas

52%



La documentación demandada

55%

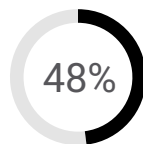


¿Cómo se valora la gestión de Lanbide?

PERSONAS

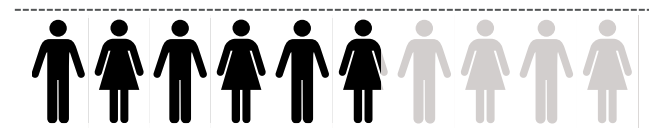
Valoración global

% Muy + bastante
positivamente



Media de satisfacción (0-10)

5,7



Valoración pormenorizada

% Muy + Bastante

Media (0-10)

La agilidad de tramitación

48%

6,0

La atención y el soporte
recibidos

45%

5,8

La cantidad de trámites y
documentación necesaria

45%

5,9

La gestión de Lanbide por parte de las personas participantes en el programa es valorada de forma discreta, tanto de forma como pormenorizadamente.

¿Cómo se valora la gestión de Lanbide?

CLÚSTERES

- › Se detecta una coincidencia en los **límites del sistema informático y del portal de empleo**.
- › **Portal poco intuitivo**, es necesario dedicar “mucho tiempo” para publicar las ofertas.
- › Se señala que, si bien **esta plataforma** sirve como base, **no permite hacer un filtrado**, por lo que, **los perfiles que ofrece no se ajustan ni a técnica ni actitud a lo que demandan las empresas**. Todo ello ha hecho que los **clústeres hayan tenido que asumir una labor adicional de cribado, acompañamiento y reinterpretación de los perfiles**.
- › Se **echan en falta reuniones de seguimiento más “individualizadas”** para cada clúster.

Aspectos que mejorar



Lanbide
EUSKAL ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA
SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO

Aspectos que mantener

Relación pragmática, accesible y colaborativa

- › Lanbide **ha sabido adaptarse al modelo de intervención de los clústeres**.
- › **Ayuda a la gestión de las ofertas** de trabajo de las empresas asociadas al clúster, aportando recursos.
- › Ha **respondido con rapidez a las incidencias y ha demostrado voluntad de escucha y resolución**.
- › Posibilidad de realizar **reuniones periódicas con los técnicos** asignados al Programa 3R.
- › Se valora muy positivamente **contar con un referente técnico concreto**, que acompaña en el proceso con **implicación, cercanía y proactividad**.
- › La **presencia de interlocutores** permite evitar bloqueos burocráticos y legitimar el trabajo de los clústeres como agentes operativos.

Límites operativos y criterios técnicos del sistema

¿Cómo se caracterizan las personas insatisfechas con el Programa 3R?

PERSONAS

A lo largo de la investigación nos hemos encontrado con un 25%-30% de personas insatisfechas con el Programa 3R en general y con aspectos específicos del mismo

¿Cómo se caracterizan esas personas?

- › Mayor presencia de hombres.
- › Menor presencia de personas de menos de 35 años.
- › Mayor presencia de titulados superiores.
- › Menos conscientes de haber participado en el Programa 3R
- › Menor conocimiento de que el programa está subvencionado por la Diputación Foral de Bizkaia.
- › Mayor intranquilidad en relación con la estabilidad de su empleo antes de comenzar el Programa 3R.
- › Mayor presencia de personas desempleadas en este momento, y entre los que tienen empleo, menor presencia de contratos indefinidos y de contratos de jornada completa.
- › Con una representación mayor en las entidades receptoras ACLIMA y GAIA.

Madrid
Ferraz, 10
(+34) 915 489 234
ikerfelmadrid@ikerfel.es

Bilbao
Campo Volantín, 21
(+34) 944 132 640
ikerfel@ikerfel.es