



Plan de Formación Profesional y Empleo Joven para La Rioja

2022-2024

Plan de Formación Profesional y Empleo Joven para La Rioja

2022-2024

Índice

Presentación	7
BLOQUE I	11
1. Introducción	13
2. Análisis de situación: juventud, formación y empleo	14
2.1. La juventud en una sociedad de grandes transformaciones. Una visión global y contemporánea.	14
2.2. Caracterización de la juventud en La Rioja	17
2.3. Los retos en la formación y el empleo de la juventud riojana.	33
BLOQUE II	39
3. Formación y empleo, relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)	41
4. Objetivos estratégicos	42
5. Ejes, objetivos específicos, medidas y proyectos pilotos	42
6. Cronograma	63
7. Resumen presupuesto por ejes	67
BLOQUE III	69
8. Gobernanza	71
9. Seguimiento y Evaluación	76
10. Glosario	77

Presentación

El Gobierno de La Rioja, a través de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales y gracias a la implicación de las Direcciones Generales de Formación Profesional Integrada, Juventud, Innovación Educativa, Igualdad, Servicios Sociales, Universidad y Política Científica, Desarrollo Rural y la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, en colaboración con la Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT), Comisiones Obreras de La Rioja (CCOO) y la Federación de Empresas de La Rioja, presenta el Plan de Formación Profesional y Empleo Juvenil 2022-2024.

Una iniciativa destinada a plantear nuevas actuaciones y políticas activas de empleo para mejorar la empleabilidad juvenil y en la que cabe destacar la labor, el compromiso y el papel de las diferentes organizaciones e instituciones que han participado en la fase previa de diálogo para alcanzar acuerdos en beneficio del conjunto de la juventud riojana. Un proceso en el que se han establecido las principales líneas de actuación que recoge este Plan y que están destinadas a mejorar el proceso de transición de la educación al mercado laboral, así como a aumentar la empleabilidad e inserción laboral de la juventud riojana en sectores emergentes con el fin de retener el talento y establecer unas perspectivas de prosperidad para esta generación a través del impulso al empleo digno, estable y de calidad.

El contexto actual ha puesto de manifiesto la necesidad de contar con población joven y formada para dar respuesta a las nuevas oportunidades que surgen en el ámbito del empleo, también para contar con capital humano cualificado que nos permita afrontar los retos sociales y económicos que plantea el futuro más inmediato. Sin duda, se ha puesto de manifiesto que las empresas y la sociedad necesitamos del talento de nuestra juventud para lo que también es necesario reivindicar y establecer unas condiciones laborales dignas y estables que permitan su retención.

Para conseguir estos objetivos resulta fundamental que los servicios de orientación laboral presten atención personalizada a los jóvenes con el fin de que puedan acogerse a las oportunidades de empleo que plantean los nuevos retos que conlleva la evolución social y económica de La Rioja. También que la oferta formativa se modernice y se adapte para que adquieran las competencias profesionales y técnicas que solicita el tejido productivo y los sectores emergentes. Además, se mantiene un diálogo constante para conocer las necesidades de las empresas y se presta un servicio de incorporación de talento joven a las mismas. Todo ello sin olvidarnos de ejes prioritarios como el apoyo a aquellas iniciativas de emprendimiento juvenil que plantean renovadas e innovadoras ideas o la igualdad de oportunidades para aquellos jóvenes que tienen alguna dificultad o responsabilidad.

Para este fin, el Plan de Formación Profesional y Empleo Juvenil 2022-2024 cuenta con recursos y está dotado con un presupuesto de 29 millones de euros que el Ejecutivo regional va a destinar a continuar mejorando las cifras de desempleo juvenil. Porque nuestro compromiso de Gobierno progresista es actuar con medidas consensuadas y que sitúan en el centro de todas nuestras políticas a las personas para garantizar, promover y consolidar un mercado estable y de calidad, con perspectivas de futuro para nuestros jóvenes y que mejore las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras, apoyando a los colectivos especialmente más vulnerables como mujeres, jóvenes o parados de larga duración.

José Ángel Lacalzada Esquivel

Consejero de Desarrollo Autonómico

Presentación

Uno de los mayores retos que nos ocupan como sociedad es seguramente el de formar personas que salgan a la vida adulta con una educación adecuada, un sentido crítico desarrollado, unas competencias sólidas para desenvolverse en los problemas que presenta el día a día, y una formación profesional con el nivel adecuado para acceder con garantías a un mercado laboral cada vez más competitivo.

Para el Gobierno de La Rioja, esa formación de nuestros y nuestras jóvenes es un todo global que empieza desde la etapa 0-3 años y debe desembocar en un individuo interesado y genuinamente motivado para seguir formándose y actualizándose durante su vida adulta. No permanecemos en absoluto ajenos a la problemática existente en ese momento delicado de finalización de los estudios y consiguiente inicio de la búsqueda de empleo, en lo que normalmente es un perfil de persona joven con una formación adecuada, pero sin experiencia o con experiencia mínima, y probablemente sin las herramientas adecuadas para desenvolverse en ese nuevo mundo al que trata de entrar.

Por eso, es un objetivo prioritario que esa persona joven disponga de los recursos necesarios para, cuando menos, allanar el camino y hacer valer sus capacidades ante el reto laboral: nos enfrentamos, por ello, al doble objetivo de formarla de forma adecuada, y, además, acompañarla en el complicado salto de un mundo a otro. Dicho esto, este Plan de Formación Profesional y Empleo Juvenil 2022-2024 se presenta como una herramienta absolutamente indispensable, a modo de hoja de ruta, y donde es preciso resaltar una clave, a mi modo de ver, esencial, como es la de haberla trazado en un ejercicio de colaboración estrecha entre el Gobierno de La Rioja con la patronal FER y los principales sindicatos de La Rioja, UGT y CCOO. Este Plan nace con la solidez suficiente cuando cuatro actores de máxima relevancia en el proceso laboral unen sus intereses y focalizan sus objetivos de forma tan nítida como aquí se ha hecho.

La apuesta por la Formación Profesional desde este Gobierno es inequívoca: en 2022, La Rioja ha superado por primera vez el listón histórico de los 8.000 alumnos y ha alcanzado un presupuesto por encima de los 44 millones de euros en su FP, con un 20% de incremento en sólo tres años, desde 2019. Esto va a seguir, con la implantación de las nuevas familias profesionales y el desarrollo de nuevas infraestructuras por toda La Rioja, entre otras iniciativas de calado; sin olvidar el esfuerzo de fondo que se está realizando por orientar la oferta formativa a las necesidades de nuestro tejido productivo. Sin desmerecer otras vías, la FP se ha revelado como un camino eficaz para el desarrollo de profesionales de muy alto nivel competencial y con una tasa de empleabilidad cuya evolución al alza y progresiva en el tiempo nos reafirma en el trabajo realizado y en el ánimo por seguir por ese camino. En este sentido, tenemos por delante en lo inmediato una gran oportunidad como es el desarrollo de la nueva Ley de FP en la que se establece un único sistema de formación porque hay que entender que toda la formación en FP, independientemente a quién vaya dirigida, es una formación para el empleo.

La denominación del propio Plan, donde la Formación Profesional es protagonista y lo hace al lado de la palabra ‘juvenil’, es una declaración de intenciones inequívoca, y de hecho uno de sus grandes objetivos es el desarrollo de ese sistema de orientación profesional para FP, para afianzar y hacer lo más eficaz posible el acompañamiento al alumno o alumna en ese tránsito de la vida académica a la profesional. En el propósito de que todas estas piezas encajen, este proyecto cuenta con un presupuesto muy importante, un marco temporal razonable y la implicación de los más relevantes actores, por lo que su puesta en marcha estimamos que es, cuando menos, altamente prometedora.

Es, sin embargo, el camino que ahora empieza el que nos ocupará a todos y todas en el verdadero reto de plasmarlo en políticas y acciones que, en último término, servirán para mejorar las condiciones de nuestro mercado laboral y de nuestra sociedad.

Pedro Uruñuela Nájera

Consejero de Educación, Cultura, Deporte y Juventud

Bloque I

1. Introducción

El Gobierno de La Rioja a través de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, impulsa la creación del Plan de Formación Profesional y Empleo Joven 2022-2024. Este Plan parte del acuerdo con Diálogo Social, la Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT), Comisiones Obreras de La Rioja (CCOO) y la Federación de Empresas de La Rioja, y ha sido posible gracias a la implicación de diversas Direcciones Generales, destacando por sus vinculaciones directas la Dirección General de Formación Profesional Integrada y la Dirección General de Juventud. También han formado parte de todo el proceso la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, la Dirección General de Igualdad, Dirección General de Servicios Sociales, Dirección General de Universidades, Dirección General de Innovación Educativa y la Dirección General de Desarrollo Rural de La Rioja.

Este proceso a su vez, ha generado un amplio proceso participativo donde se ha contado con la colaboración, de una u otra forma, 17 entidades sociales y del ámbito de la formación y más de 130 personas jóvenes a título individual.

El punto de partida de este trabajo, ha sido la excelente labor desarrollada para la elaboración del Plan de Formación Profesional y Empleo 2021-2023 de La Rioja. Partiendo de los conocimientos y compromisos establecidos en este, se ha considerado la necesidad de profundizar de forma específica en la realidad juvenil y concretar medidas que puedan mejorar la situación de un colectivo que en su conjunto tiene enormes retos por delante.

Este nuevo Plan de Formación Profesional y Empleo Joven 2022-2024 en La Rioja, se encuadra a nivel estatal con el Plan Estratégico de Juventud Avanza, y a su vez, con el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027, aprobado el 8 de junio de 2021 y el cual cuenta con el respaldo y apoyo de la Unión Europea a través de recursos específicos destinados al empleo juvenil. Pero, más allá de las medidas coyunturales, quiere ser una oportunidad para crear colectivamente un proceso que logre generar un nuevo ecosistema de formación y desarrollo profesional para el acceso y el desarrollo de la empleabilidad juvenil.

La formación, acceso, desarrollo y estabilidad en el empleo de las personas jóvenes de La Rioja es un gran reto colectivo, del que depende no sólo la situación particular de la juventud, sino el futuro del tejido productivo y su adecuación a la transformación de las profesiones, empujado todo ello por la digitalización, el desarrollo de nuevas actividades empresariales, etc. Por ello, será clave incentivar nuevas competencias que se adapten a un mundo que cambia a una gran velocidad y en el que están muy ligados los procesos globales y las respuestas locales de los territorios.

En este sentido, este Plan debe marcar una estrategia que permita abordar elementos diversos como las oportunidades y retos en el ámbito rural, los nuevos modelos de entornos urbanos inteligentes, la perspectiva de género, los cambios de una población socioculturalmente diversa, así como un trabajo específico con aquellos colectivos que presentan situaciones de mayor vulnerabilidad.

La apuesta, es que el Plan de Formación Profesional y Empleo Joven 2022-2024 para La Rioja, sea un hito desde el cual generar alianzas estratégicas efectivas, y donde la implicación de las administraciones, el sector privado y la ciudadanía consigan fortalecer el trabajo coordinado y colaborativo, favoreciendo un modelo de intervención que gane en eficacia, eficiencia y que aporte elementos de sostenibilidad y desarrollo.

2. Análisis de situación: juventud, formación y empleo

2.1. La juventud en una sociedad de grandes transformaciones.

Una visión global y contemporánea.

La relación entre juventud, formación y empleo exige una reflexión previa que ayude a contextualizar la realidad en la que la juventud está viviendo su proceso de emancipación y desarrollándose hacia una vida adulta plena. Para ello, es necesario una visión global de la sociedad desde la que aterrizar y concretar las diversidades que presenta el territorio local.

La primera gran premisa desde la que acercarnos a la realidad social y juvenil, es constatar que estamos ante un enorme reto. La educación y el desarrollo profesional han tenido históricamente como uno de sus pilares fundamentales, la transmisión de unos conocimientos plenamente experimentados por el mundo adulto, y que preparaba a las nuevas generaciones para comportarse y funcionar en los quehaceres de una vida adulta que, aunque dinámica, mantenía entre sus grandes fundamentos la conservación de formas tradicionales de organizarse.

El gran cambio contemporáneo está formado por múltiples y complejas variables que conforman una sociedad cambiante a una velocidad nunca vista y en la que los avances tecnológicos, la convivencia entre personas de culturas muy diversas y los efectos de una economía global con gran impacto en lo local, conforman un panorama nunca antes experimentado ni estudiado por el mundo adulto; todo ello les coloca en una difícil situación, ya que carecen de evidencias que puedan asegurarles cómo y qué se debe enseñar.

En estos procesos de cambio, los avances tecnológicos están provocando una auténtica revolución de las necesidades del tejido productivo. Existen actualmente un conjunto de profesiones que de forma constante desaparecen, se transforman o se crean, lo cual provoca la necesidad de nuevos perfiles, nuevos conocimientos y nuevas competencias que han de estar debidamente estructuradas e incluidas dentro de los sistemas de formación y desarrollo laboral.

En este sentido, la necesaria alfabetización digital requiere de conocimientos y destrezas que han de adquirir tanto profesionales de la educación y la empresa, como el alumnado. En todos los casos, es necesario hacerlo desde posiciones más horizontales, dado que la cercanía al mundo tecnológico es mucho más sencilla para las personas jóvenes, que para quienes deben liderar y encargarse de los procesos formativos.

Esta situación exigente e inmersa en múltiples cambios a nivel global, es aún más compleja en la actual sociedad española, ya que la realidad nos muestra con crudeza que las condiciones laborales de las personas jóvenes se han deteriorado gravemente durante las últimas tres décadas, al tiempo que las oportunidades de formación se han multiplicado, lo cual nos demuestra que algo dentro del sistema está desajustado y no está funcionando.

Esta realidad está generando un mercado laboral juvenil con difícil acceso, con salarios muy bajos, con alta inestabilidad, y con escasas oportunidades para un buen desarrollo profesional. De ahí que nos estemos encontrando con una población juvenil que padece altos niveles de frustración y desánimo

sobre su futuro.

España está entre los países europeos con mayor porcentaje de jóvenes en situación de desempleo, así como en abandono prematuro escolar y jóvenes que ni estudian ni trabajan. Estos datos provocan un estancamiento radical en sus posibilidades de emancipación, así como una gran carga para las familias que deben sostener económicamente a personas adultas y autónomas, pero que aún son dependientes económicamente.

En la búsqueda de elementos esperanzadores, encontramos que quienes poseen un mayor nivel de formación profesional (Grado medio o superior), poseen ventaja respecto a quienes no completan sus estudios o lo hacen a nivel básico. A su vez, quienes llegan al mundo laboral procedente de la formación dual, así como los que acceden al mercado laboral desde contratos en prácticas, consiguen estar en mejores situaciones para su desarrollo profesional.

En este sentido, todo parece apuntar a que es necesaria una revolución en cuanto a los procesos formativos, la orientación profesional, la entrada al mercado de trabajo, la estabilidad en este y por último el desarrollo profesional. Para ello, es imprescindible la creación de un nuevo paradigma que permita la relación y fluidez entre el sistema educativo y las empresas, generando una relación activa entre ambas partes, ligando investigación, orientación y adecuación de la formación a las necesidades reales y locales de las empresas e instituciones locales.

Urgencias, necesidades y respuesta institucional.

Las políticas públicas en materia de juventud y empleabilidad desde la Unión Europea y el estado español, tienen una larga trayectoria. Es evidente que toda la inversión y acción institucional, ha conseguido proporcionar avances y aportar recursos imprescindibles para apoyar los procesos de inserción laboral juvenil; sin embargo, los enormes retos de una sociedad compleja como la actual evidencian que es necesario una mayor apuesta en recursos, y en nuevos modelos y métodos de actuación.

En estos momentos existe una fuerte apuesta en España, sin precedentes: el Plan Estratégico Juventud Avanza, agrupa el conjunto de acciones para el empleo juvenil y destina 4.950 millones de euros a estos fines. En el marco de dicho Plan, ocupa un pilar central el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, cuyo objetivo es mejorar su cualificación para que adquieran las competencias profesionales, superando la brecha tecnológica y promoviendo las técnicas necesarias para acceder al mercado de trabajo. Esta apuesta por las políticas públicas para el empleo juvenil, se lleva a cabo desde la co-gobernanza con las comunidades autónomas, con el apoyo de fondos europeos, y promoviendo la participación e implicación de alianzas con instituciones, entidades locales, empresas, etc. Para ello, se plantean con fuerza algunas líneas de acción, entre las que destacan:

- Emprendimiento juvenil, apoyos con microcréditos, etc.
- Refuerzo en la orientación.
- Fomento de la igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
- Promoción de las mujeres jóvenes en las profesiones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- Prevención del abandono escolar.
- Promoción de la formación para el empleo.
- Apoyo para el desarrollo de la primera experiencia laboral.
- Reincorporación al mercado laboral.

- Acciones promotoras de empleo para colectivos específicos (discapacidad, LGTBI, migrantes, entre otros).
- Regeneración y promoción de espacios rurales y urbanos en declive.
- La sucesión generacional en el ámbito rural.
- Fomento de la transición económica.
- Promoción de capacidades para el desarrollo digital.
- Formación profesional DUAL y escuelas de Segunda Oportunidad.

Apuesta y desarrollo de políticas públicas de empleabilidad juvenil en las CC.AA.

El Plan de Garantía Juvenil es una iniciativa Estatal, sin embargo, las comunidades autónomas tienen una importancia decisiva en su desarrollo y aplicación territorial. El éxito de su eficacia para responder a las necesidades de la juventud y sobre todo de quienes se encuentran en una situación de desventaja y/o riesgo de exclusión social, pasa por la buena coordinación entre las distintas administraciones. Para tal fin, existe una Comisión liderada por la Administración General del Estado y las comunidades autónomas, enfocada en la coordinación, evaluación, seguimiento y conocimiento de las distintas estrategias para su implementación.

En este sentido, se puede observar como patrón común de comportamiento en todos los territorios, lo relativo a la facilitación del conocimiento y la información sobre acceso al sistema. Partiendo de este elemento común, son múltiples las diferentes estrategias para el desarrollo y ejecución de políticas públicas de empleo en el ámbito juvenil.

Las políticas públicas relacionadas con la empleabilidad juvenil se encuentran repartidas, por una parte, en los organismos específicos de cada comunidad autónoma relacionados con el empleo, y por otra en los organismos específicos en materia de juventud.

La formación y el acceso al empleo sin duda alguna, necesitan una acción interseccional, que permita una respuesta coordinada y cooperativa de amplios sectores tanto dentro de las propias administraciones autonómicas, como de éstas con otras administraciones y sociedad civil. En este sentido, parece óptimo y necesario el esfuerzo de comunidades que cuentan con planes de juventud amplios y globales, donde la formación y el empleo están como elementos claves de algunos de sus ejes; así encontramos País Vasco, Cataluña, Navarra, Andalucía, Castilla León y Extremadura.

El desarrollo específico de políticas de empleo juvenil, precisa de un mayor esfuerzo por la creación de una gobernanza basada en la participación activa de las administraciones públicas y la sociedad civil. Para ello, son necesarios mecanismos que permitan un trabajo interdepartamental, interinstitucional, así como la generación de alianzas estratégicas efectivas.

2.2. Caracterización de la juventud en La Rioja.

La población total de la Comunidad de La Rioja es de 319.796 habitantes a finales de 2021, de los que 161.973 son mujeres y 157.823 son hombres. La población ha tenido una dinámica cambiante con ciclos de alto crecimiento (2003-2009), seguidos de estabilidad con tendencia alcista hasta 2012, para tener unas bajadas significativas (2012-2017), remontando desde entonces hacia el alza y la estabilización.

Población total de La Rioja 16-30 años según sexo (2003-2021)



Gráfico nº 1. Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como puede observarse en el gráfico anterior (nº1), la población juvenil (16-30 años) se sitúa actualmente en 46.505 jóvenes, de los que 23.551 son hombres y 22.954 son mujeres. El ciclo de la población joven en La Rioja, está experimentando claramente una situación que presenta un descenso considerable, estando muy lejos de la cifra de 62.582 jóvenes en 2006. La tendencia desde 2015 camina hacia la estabilidad produciéndose un ligero ascenso en 2021, sin embargo, parece proyectarse un crecimiento para 2025 estimándose alcanzar la cifra de 47.488 jóvenes y en 2030 la de 49.784 según muestra el gráfico que refleja la proyección de población juvenil en La Rioja gráfico (nº2). Por otra parte, con respecto al índice de juventud, puede observarse una tendencia histórica en el comportamiento ligeramente menor en La Rioja, con respecto a la media en España, como puede observarse en la tabla (nº1) y el gráfico (nº3).

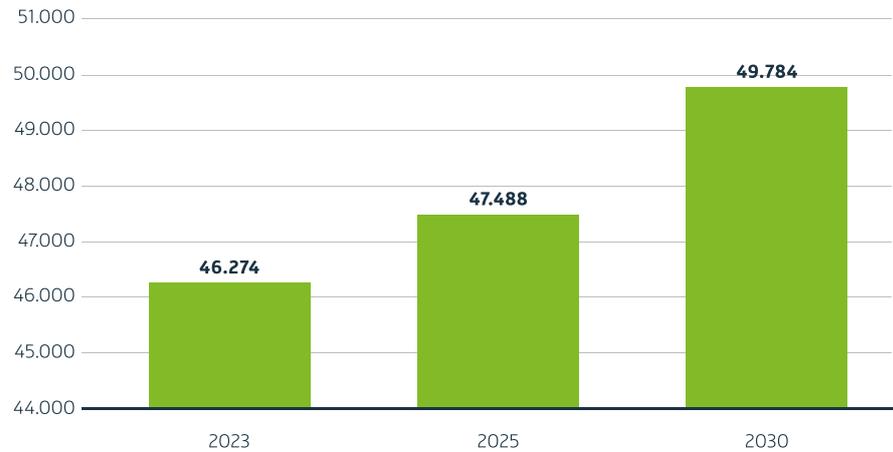
Proyección de La Rioja sobre la población de 16 a 30 años

Gráfico nº 2. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Índice de juventud de La Rioja y España

AÑO	La Rioja	España	AÑO	La Rioja	España
2002	21,05	22,37	2012	15,77	16,59
2003	20,83	21,97	2013	15,21	16,07
2004	20,50	21,49	2014	14,74	15,62
2005	20,18	20,97	2015	14,39	15,31
2006	19,59	20,39	2016	14,20	15,14
2007	18,99	19,79	2017	14,10	15,05
2008	18,58	19,31	2018	14,08	15,08
2009	17,82	18,64	2019	14,24	15,22
2010	17,05	17,90	2020	14,42	15,42
2011	16,32	17,19	2021	14,59	15,53

Tabla nº 1. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Índice de juventud de La Rioja y España (2002-2021)

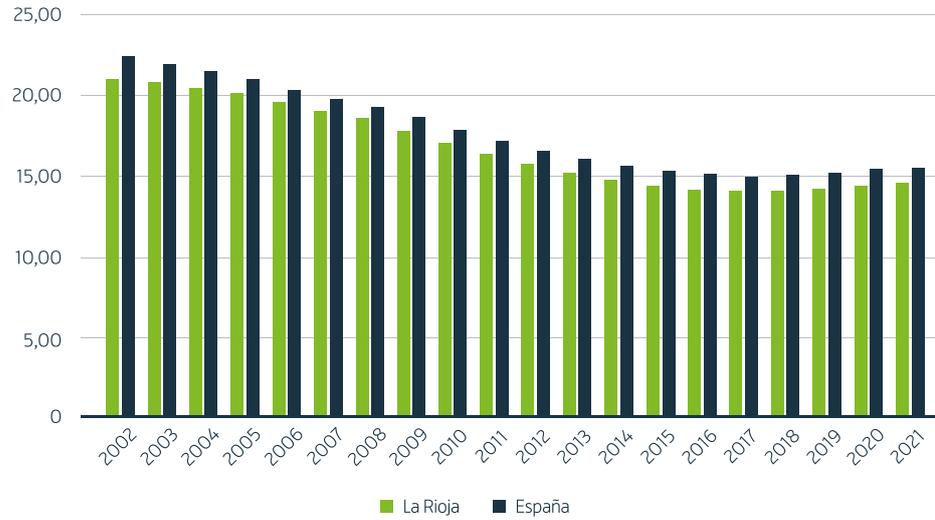


Gráfico nº 3. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

La realidad poblacional actual presenta una clara tendencia al envejecimiento, como puede observarse en el gráfico (nº4). Sin duda es y será aún más, en el futuro próximo un auténtico reto para el desarrollo económico y social de la sociedad riojana. Esta situación plantea la urgente necesidad de abordar consecuencias como las dificultades de reemplazo de la población activa y tal y como se destaca en el Plan de Formación y Profesional y Empleo 2021-2023, el engrosamiento de la denominada población soporte, que será clave para la productividad y dinamismo social y económico.

Pirámide poblacional de La Rioja 2021

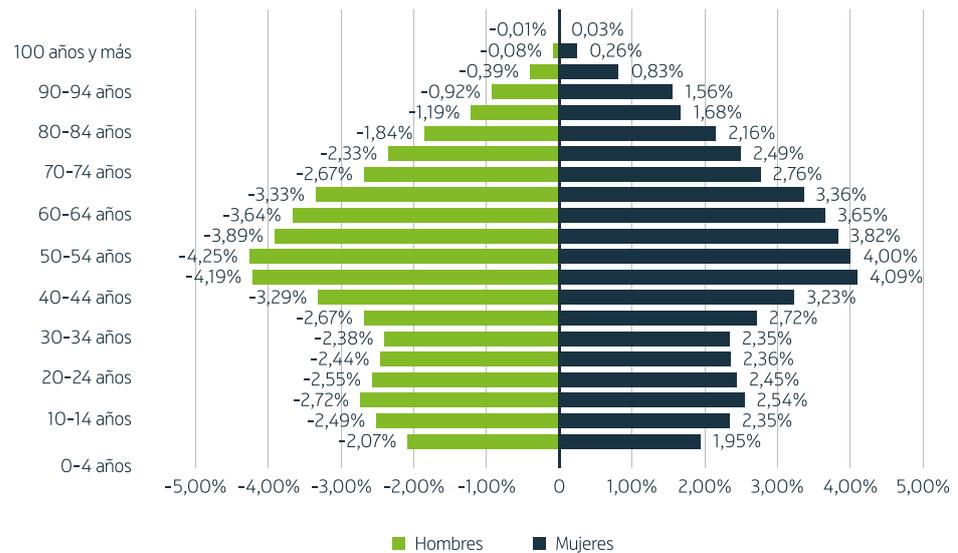


Gráfico nº 4. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

La situación descrita aboca sin lugar a dudas al fuerte impacto del fenómeno migratorio en La Rioja, representando sin duda uno de los factores más importantes del presente y del futuro, como pueden verse en los gráficos (nº5 y nº6). La diversificación de la población de origen cultural diverso en la sociedad riojana es un hecho irrefutable y necesario, que necesita la adecuación del sistema social, cultural, económico, etc., dado que en ello estará una de las claves de la identidad y el desarrollo de la región.

Población española y extranjera 2003-2021

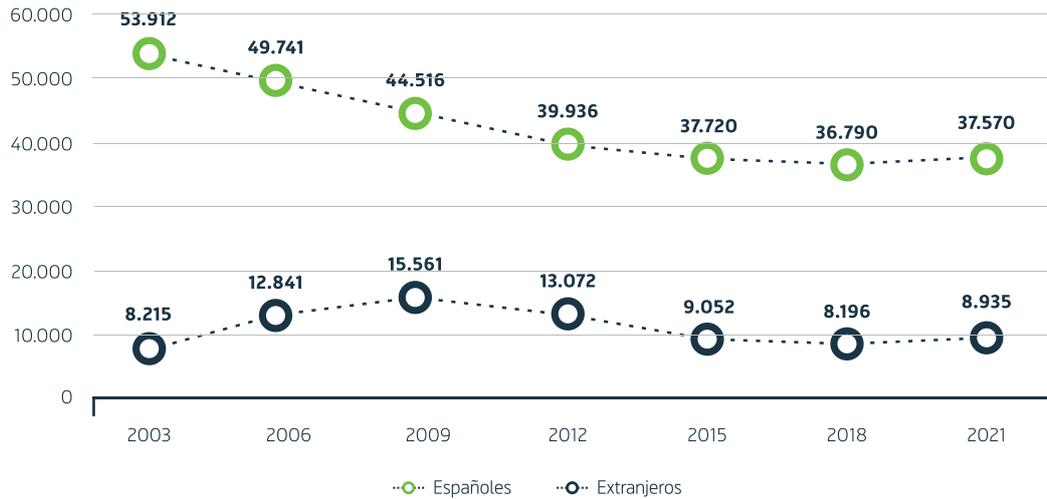


Gráfico nº 5 Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Población extranjera según principales nacionalidades

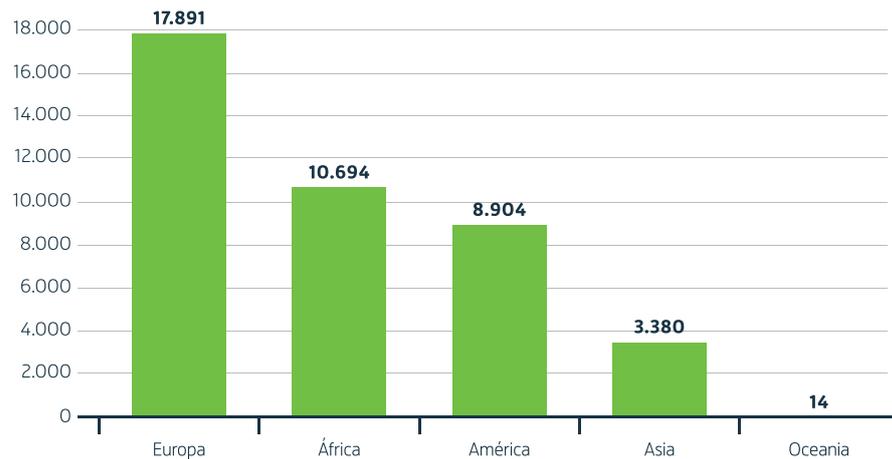


Gráfico nº 6. Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como puede observarse en los gráficos (nº7 y nº8) es importante considerar los procesos migratorios de la población juvenil. Por una parte, existe un movimiento de unas provincias a otras, así como desplazamientos entre comunidades autónomas.

Población entre 16 y 34 años que no reside en la misma provincia en la que nació (2020)

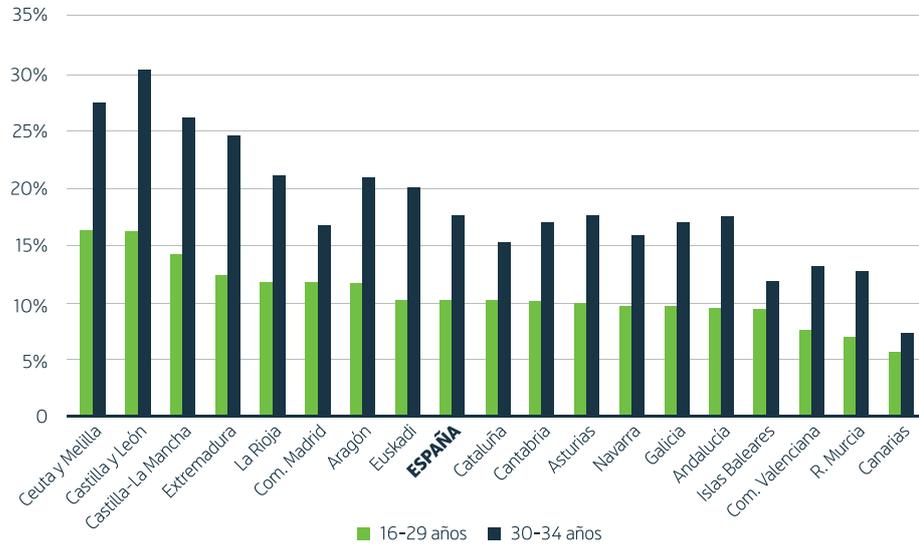


Gráfico nº 7 Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

Saldo migratorio de la población joven

Saldo migratorio de la población joven (*Saldo/1000 personas residentes)

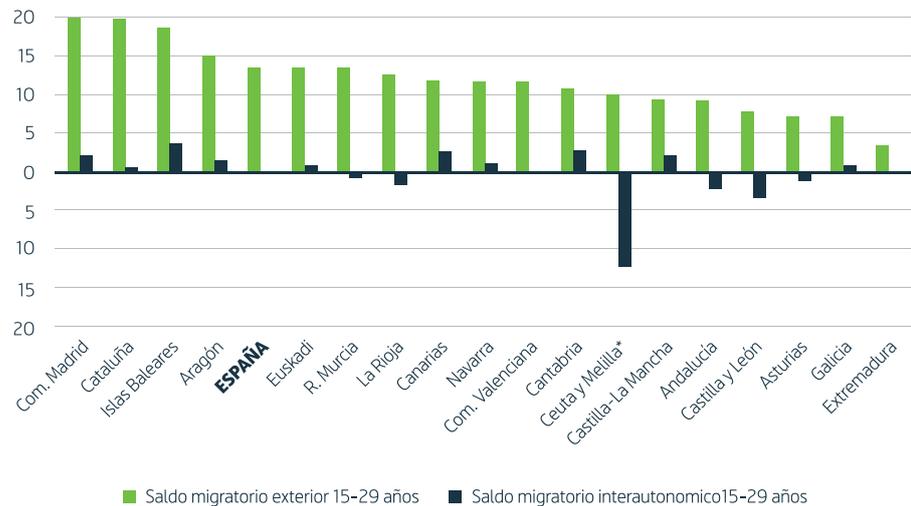


Gráfico nº 8 Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

En el gráfico (nº9) puede observarse como la población extranjera en La Rioja entre 16 y 30 años alcanzó en 2009 su máxima representación, bajando significativamente en los años duros de crisis socioeconómica. A partir de 2015 y hasta la actualidad se mantiene estable, acercándose al 20%. Atendiendo a la distribución por edades y poniendo el foco en el último año 2021, podemos observar que la mayor parte de la población juvenil extranjera se concentra a partir de los 23 años, alcanzando a los 30, el mayor número de jóvenes extranjeros ver gráfico (nº 10).

Población extranjera y española entre 16 y 30 años

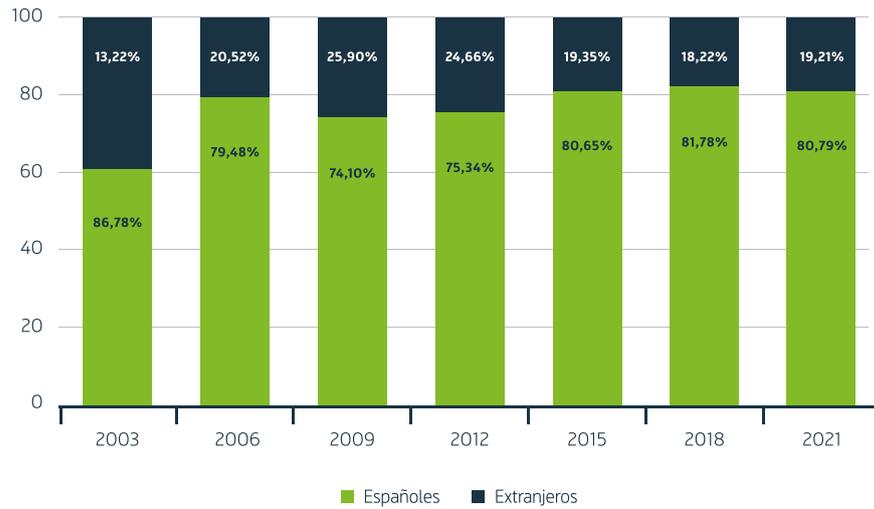


Gráfico N.º 9. Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Población de personas españolas y extranjeras según edad (16-30 años)

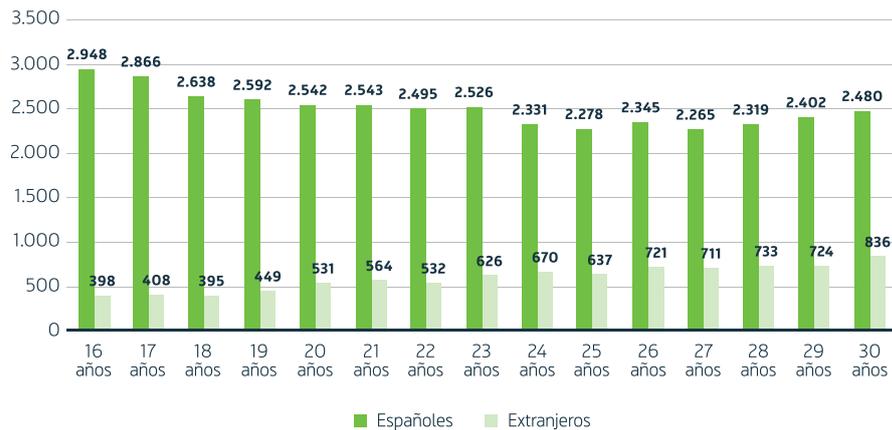


Gráfico nº 10. Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La situación juvenil en relación al desempleo y comparándola con el resto de población, presenta una situación muy preocupante en el conjunto de comunidades autónomas, existiendo diferencias significativas, comparten la misma tendencia en cuanto al mayor impacto en la distribución entre sexos, como puede observarse en las tablas (nº2 y nº3).

Paro registrado según sexo, edades y relación entre sexos, por CCAA (2022)

	RESTO DE EDADES			*RELACIÓN ENTRE SEXOS		
	TOTAL	Varones	Mujeres	TOTAL	Menores de 25	Resto de edades
ANDALUCÍA	741.253	293.925	447.328	67,9	98,6	65,7
ARAGÓN	56.589	22.218	34.371	67,3	106,6	64,6
ASTURIAS	62.168	25.987	36.181	73,9	112,8	71,8
ISLAS BALEARES	49.157	20.760	28.397	76,2	111,4	73,1
CANARIAS	194.592	83.497	111.095	77,2	115,9	75,2
CANTABRIA	34.693	14.439	20.254	73,6	108,5	71,3
CASTILLA LA MANCHA	138.017	48.553	89.464	56,9	100,6	54,3
CASTILLA Y LEÓN	120.919	49.837	71.082	72,3	106,9	70,1
CATALUÑA	350.900	149.717	20.1183	76,3	115,7	74,4
COMUNIDAD VALENCIANA	335.363	129.864	205.499	65,6	107,8	63,2
EXTREMADURA	86.961	31.787	55.174	60,3	95,8	57,6
GALICIA	147.918	62.159	85.759	73,6	107,5	72,5
MADRID	332.859	134.510	198.349	69,9	107,7	67,8
MURCIA	85.467	32.393	53.074	63,9	101,3	61
NAVARRA	29.810	11.875	17.935	69,4	109,4	66,2
PAÍS VASCO	106.754	46.023	60.731	78,1	110	75,8
LA RIOJA	14.372	5.699	8.673	68,1	114,4	65,7
CEUTA	9.053	3.416	5.637	63,3	90	60,6
MELILLA	6.758	2.466	4.292	61,1	92,1	57,5
TOTAL ESTATAL	2.903.603	1.169.125	1.734.478	69,6	105,1	67,4

Tabla nº3. Fuente: Observatorio de la Juventud de España.

En los siguientes gráficos (nº11 y nº12) podemos observar como las diferencias entre la tasa de actividad y empleo, junto con la alta tasa de temporalidad suponen una gran dificultad para el desarrollo personal de la población juvenil.

Tasa de actividad y empleo de la población entre 16 y 29 años

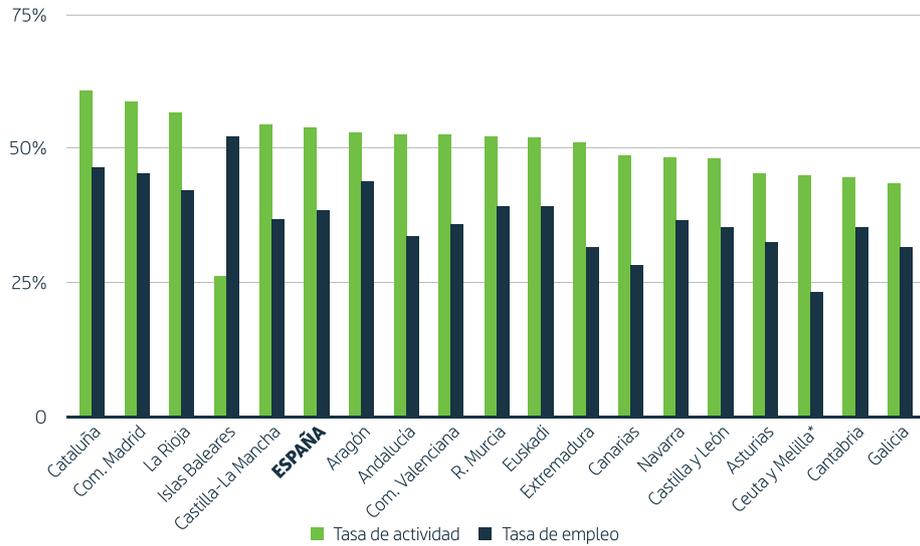


Gráfico nº 11. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

Tasa de temporalidad de la población entre 16 y 34 años

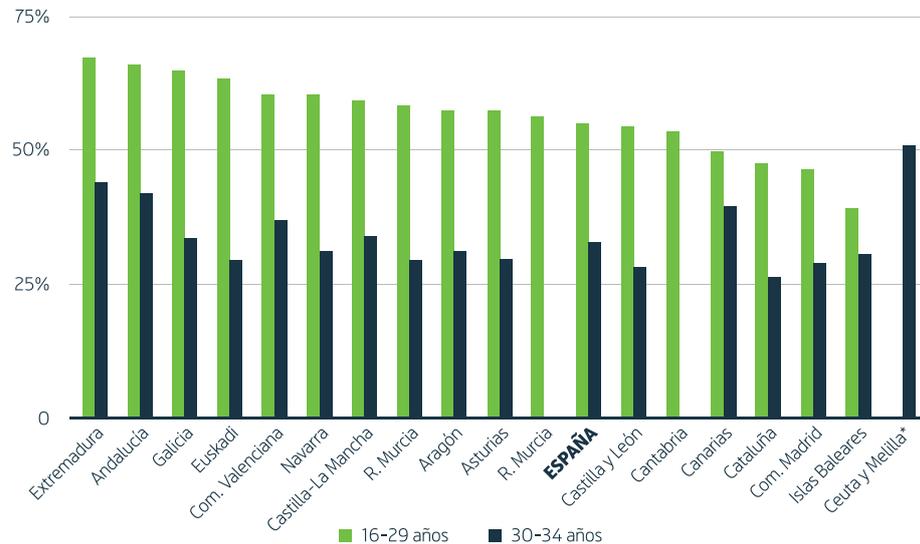


Gráfico nº 12. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

En cuanto a la calidad del empleo, observando el salario o los ingresos netos de un hogar joven, gráficos (nº13 y nº14), se evidencian las importantes dificultades para hacer frente a los procesos de emancipación. Considerando el porcentaje de salario destinado a la compra de una vivienda libre, gráfico (nº15), o de alquiler gráfico (nº16), puede observarse como es necesario un cambio significativo, debido a los precios generales del mercado y el precio máximo tolerable para que una persona joven pueda acceder a una vivienda, gráfico (nº17). Todo ello, tiene como consecuencia una edad muy alta de emancipación, con las frustraciones que esto conlleva, gráfico (nº18).

Salario neto de una persona joven asalariada entre 16 y 34 años

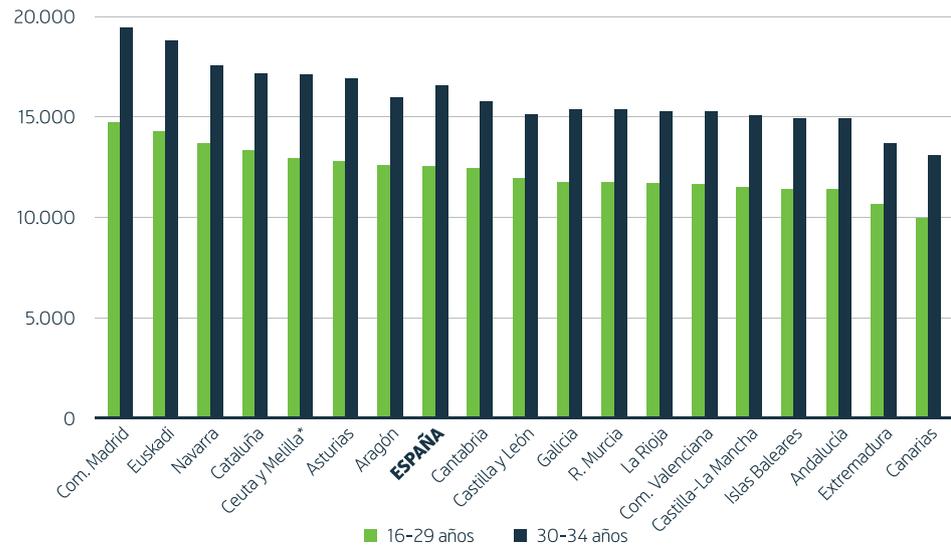


Gráfico nº 13. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

Ingresos netos de un hogar joven entre 16 y 34 años

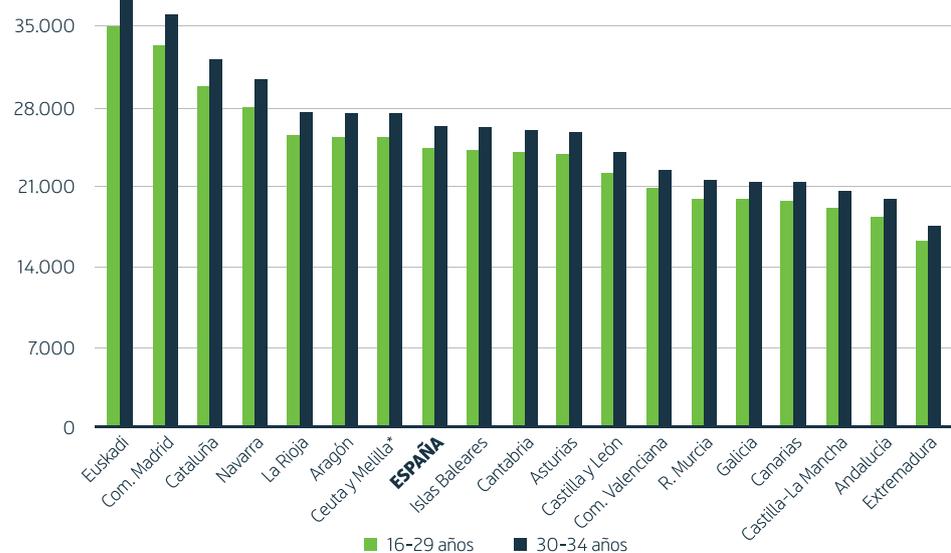


Gráfico nº 14. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

Coste de acceso de compra de una vivienda libre para una persona asalariada entre 16 y 34 años

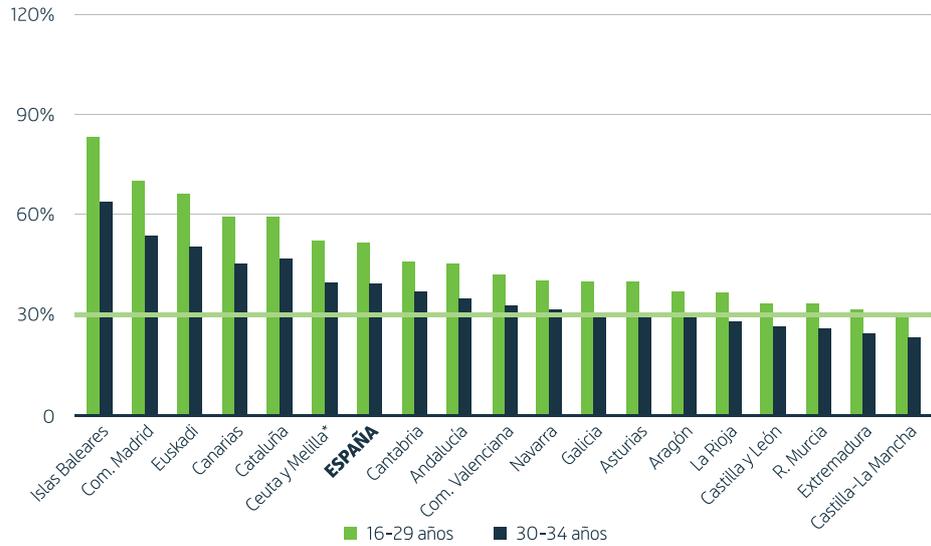


Gráfico nº 15. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

Coste de acceso de alquiler de una vivienda libre para una persona asalariada entre 16 y 34 años

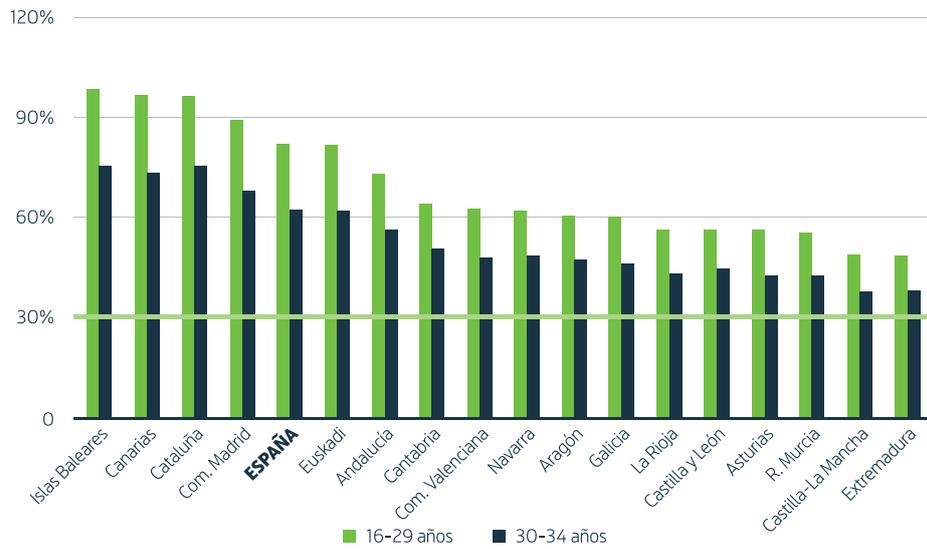


Gráfico nº 16. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

Precio máximo tolerable de compra de una vivienda para una persona joven asalariada

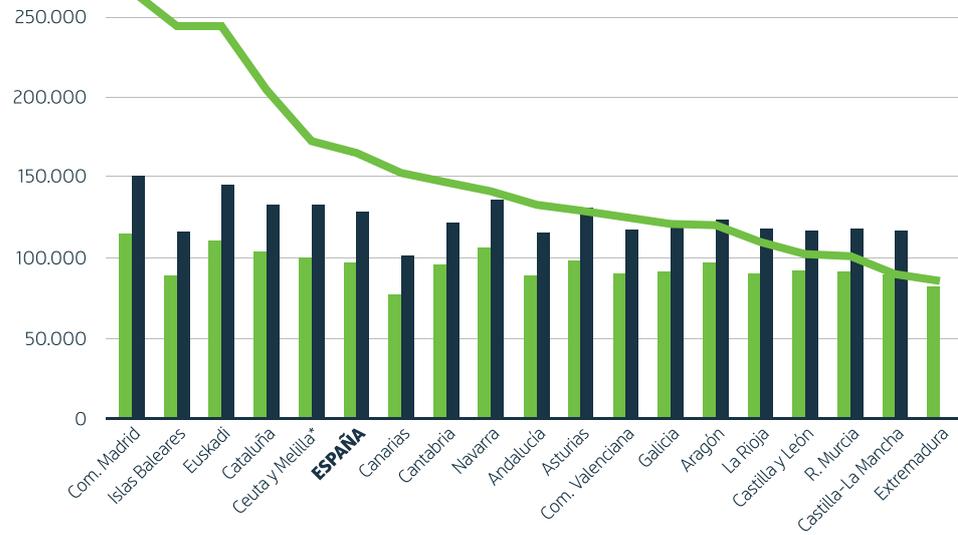


Gráfico nº 17. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

Tasa de emancipación residencial de la población entre 16 y 34 años

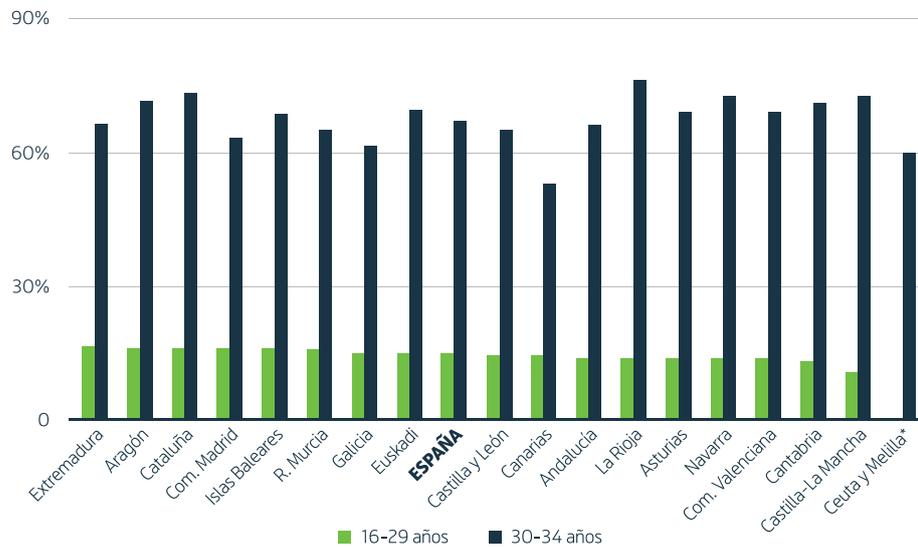


Gráfico nº 18. Fuente: Observatorio de emancipación (Balance general 2021).

En lo que respecta a la Formación Profesional, el análisis realizado por el Plan de Formación y Empleo 2021-2023, destaca una evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional, con un incremento paulatino y constante de matriculaciones desde el año 2016 gráfico (nº19) tanto en la formación presencial, como a distancia, si bien esta última tiene una tendencia de crecimiento aún mayor gráfico (nº20). La apuesta por la Formación Profesional Dual también ha sido significativa gráfico (nº21), la FP Dual ha de ser un elemento que transforme por completo la Formación Profesional en los próximos años, para lo que será fundamental promover la participación de las empresas del territorio en la formación del alumnado.

En lo que respecta a familias profesionales gráfico (nº22), hay una amplia oferta que si bien está cubriendo la demanda actual tabla (nº4), es preciso una revisión que se ajuste a los nuevos procesos de digitalización, tanto de los contenidos como de las necesidades de las empresas y los servicios. Por último, señalar la alta concentración de la oferta formativa en Logroño gráfico (nº23), existiendo una gran dificultad de acceso en el resto de localidades.

Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional en La Rioja

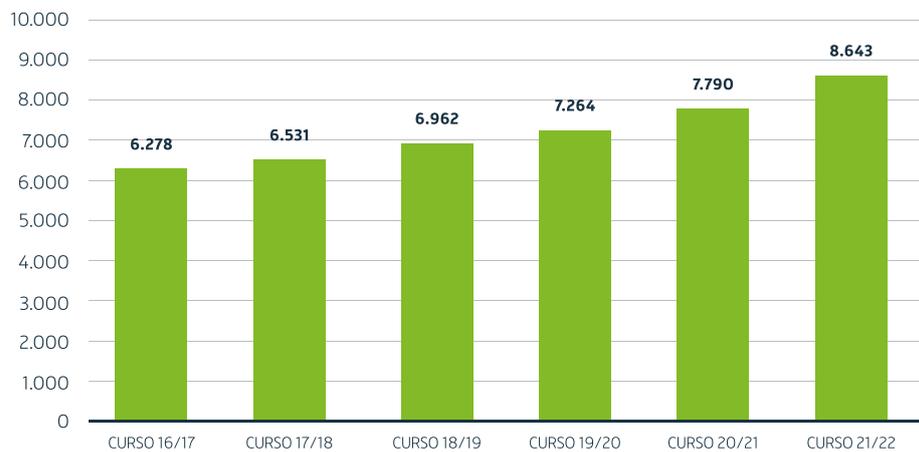


Gráfico nº 19. Fuente: (Datos ofrecidos por la Dirección General de FP Integrada).

Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional a distancia



Gráfico nº 20. Fuente: (Datos ofrecidos por la Dirección General de FP Integrada).

Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional Dual

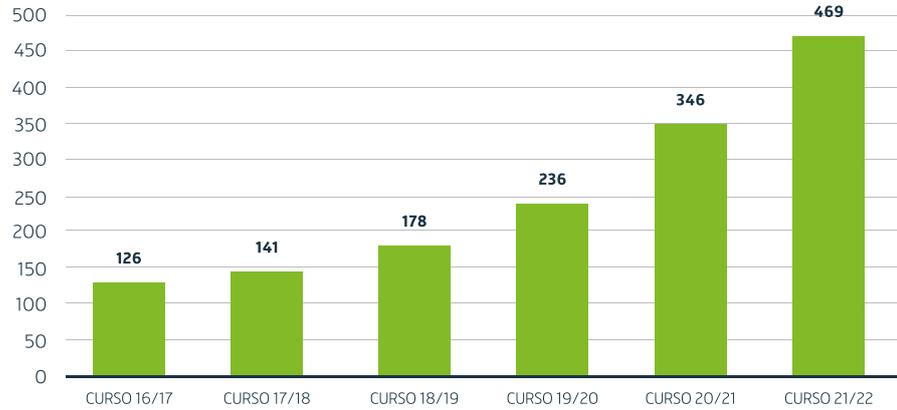


Gráfico nº 21. Fuente: (Datos ofrecidos por la Dirección General de FP Integrada).

Total de alumnado de FP por familias profesionales

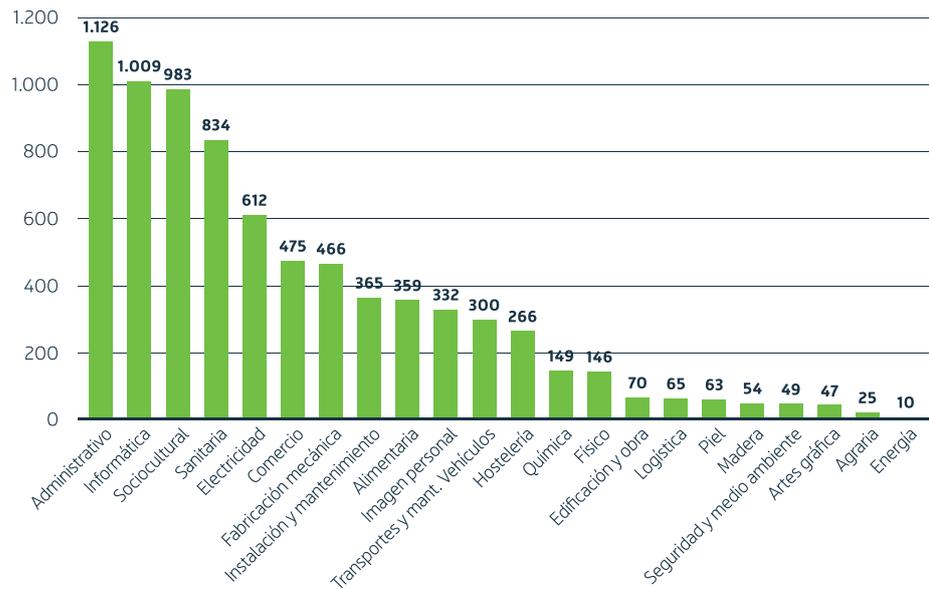


Gráfico nº 22. Fuente: Plan de Formación y Empleo 2021-2023.

Evolución del empleo según sección de actividad (afiliación Seguridad Social)

	Oct-19	Feb-20	Oct-20	Var. % Oct19-Oct20	Var. % Feb-Oct20
Agricultura, ganadería, silvicultura	5.101	6.065	5.111	0,20%	0,90%
Industrias extractivas	146	145	135	-7,90%	-6,90%
Industria manufacturera	25.960	25.528	25.230	-2,80%	-1,20%
Suministro electricidad, gas	197	200	192	-2,60%	-3,60%
Suministro agua, saneamiento y gestión de residuos	1.035	1.015	1.032	-30,00%	1,70%
Construcción	8.428	8.405	8.437	10,00%	0,40%
Comercio y reparación y venta de vehículos	19.395	19.403	19.230	-80,00%	-0,90%
Transporte y almacenamiento	4.603	4.573	4.685	1,80%	2,40%
Hostelería	10.329	9.830	8.882	-14%	-9,60%
Información y comunicaciones	1.567	1.599	1.580	0,80%	-1,20%
Actividades financieras y de seguros	1.996	1.992	2.014	0,90%	1,10%
Actividades inmobiliarias	492	494	506	2,90%	2,50%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4.580	4.665	4.757	3,90%	2%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	7.750	7.215	7.565	-2,40%	4,80%
Administración Pública y Seg. Social obligatoria	6.713	6.634	6.716	0%	1,20%
Educación	8.451	9.036	9.189	8,70%	1,70%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	11.754	11.795	12.156	3,40%	3,10%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.198	2.284	2.013	-8,40%	-11,90%
Otros servicios	3.599	3.448	3.419	-5%	-0,80%
Actividades hogares como empleadores	72	72	70	-2,70%	-2,60%
Organismos extraterritoriales	7	7	6	-9,30%	-8,30%
Sub total (Reg. General y Reg. Autónomos)	124.375	123.405	122.924	-1,20%	-0,40%
S.E. Agrario	5.137,26	3.880,8	4.541	-11,60%	17%
S.E.E. Hogar	2.707,6	2.698,75	2.615	-3,40%	-3,10%
Total	132.220	129.984	130.080	-1,60%	0,10%

Tabla 4: Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Distribución del alumnado de FP según localización (2020)

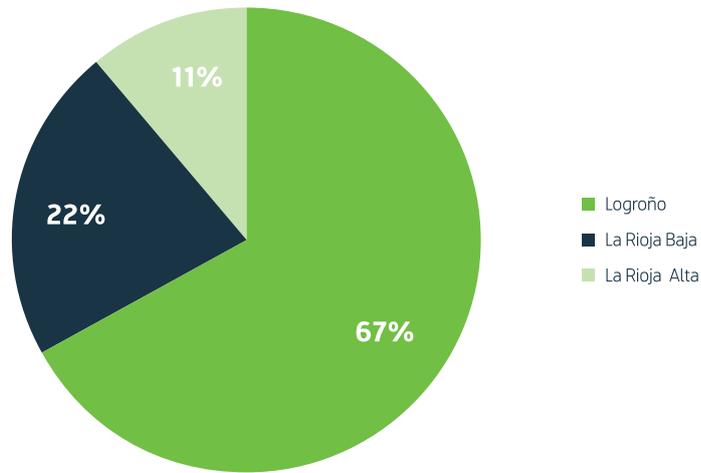


Gráfico nº 23. Fuente: (Datos ofrecidos por la Dirección General de FP Integrada).

En cuanto al alumnado de bachillerato, ESO y Ciclos Formativos se distribuyen en centros públicos, concertados y privados gráfico (nº24 y nº25). La orientación es un elemento clave en la formación del alumnado, conocer hacia dónde se dirige el mercado laboral, los efectos de la digitalización y la consecuente globalización, así como el impacto en la realidad territorial, serán claves en la creación de su proyecto profesional.

Será necesario realizar a su vez un estudio permanente que ayude a analizar las familias profesionales de la FP y los sectores de actividad existentes en la comunidad, así como detectar cuáles son los sectores emergentes y cuáles considera prioritarios el gobierno regional, para que se pueda adecuar la oferta formativa a las oportunidades laborales.

La apuesta por la Formación Dual acercará al alumnado al mundo empresarial, ayudará a conocer su realidad y mejorará su capacitación ante un mercado laboral cambiante y en continua evolución.

Alumnado de Bachillerato, ESO y Ciclos Formativos según centros privados

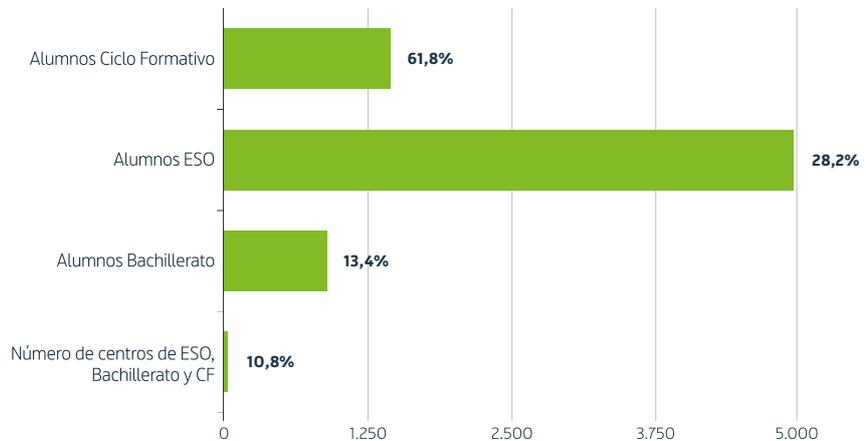


Gráfico nº 24. Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja a partir de datos de la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud.

Alumnado de Bachillerato, ESO y Ciclos Formativos según centros públicos

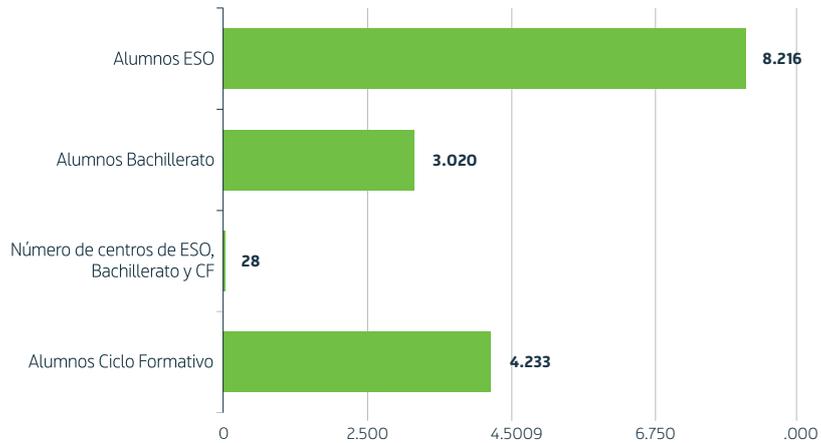


Gráfico nº 25. Instituto de Estadística de La Rioja a partir de datos de la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud.

En el ámbito universitario existe una amplia oferta dividida entre la universidad pública presencial (Universidad de La Rioja), la universidad a distancia (Universidad Nacional de Educación a Distancia) y la universidad privada (Universidad Internacional de La Rioja), tablas (nº5 y nº6).

Matriculados por tipo y modalidad de la universidad, nivel de estudio, sexo y rama de enseñanza

2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Pública. Universidad de La Rioja											
4.401	4.281	4.321	4.290	4.207	4.316	4.283	4.630	4.962	5.279	5.641	5.841
Privada. Universidad Internacional de La Rioja											
43.106	34.442	25.906	23.086	21.900	19.363	16.929	15.412	11.107	8.465	5.761	1.218

Tabla N.º 5. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Secretaría General de Universidades.

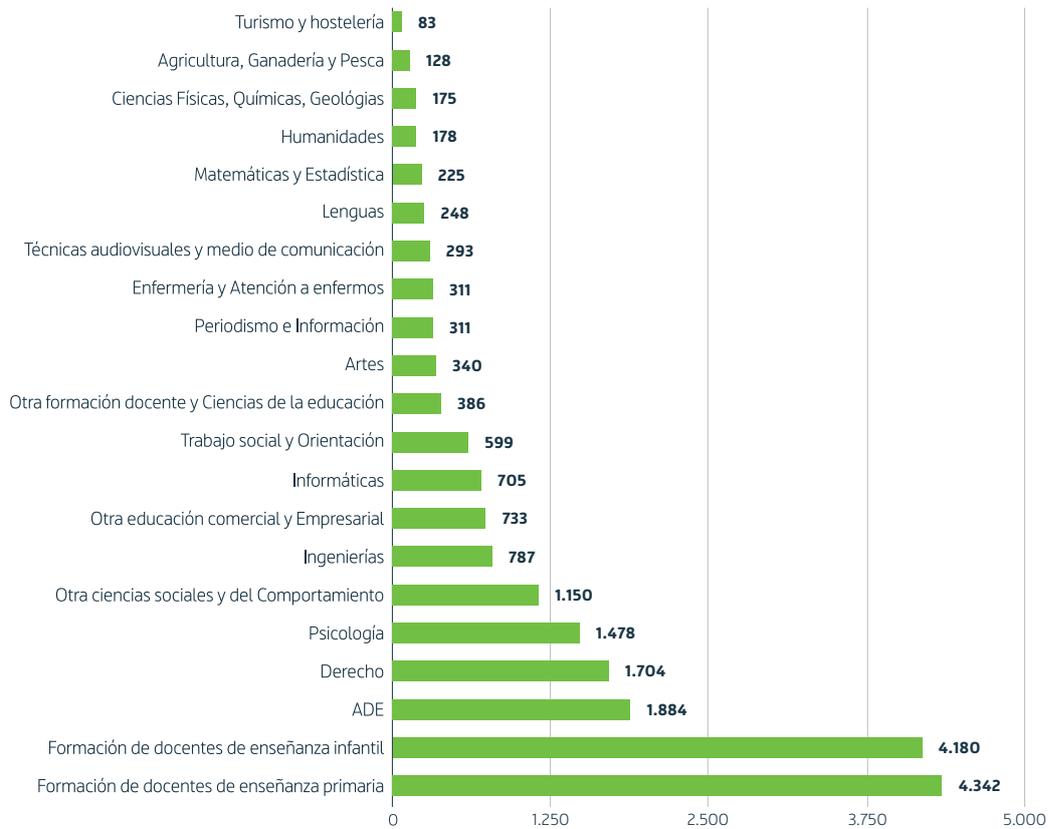
UNED La Rioja. Matriculaciones 2020-2021 por ámbito de estudio de grado

Tabla n.º6. Fuente: Gobierno de España – Ministerio de Universidades.

2.3. Los retos en la formación y el empleo de la juventud riojana.

El proceso de elaboración del Plan de Formación Profesional y Empleo Joven 2022-2024 ha desarrollado en su primera fase, un trabajo paralelo de investigación documental y análisis de diversas fuentes, orientado a caracterizar la sociedad de La Rioja en cuanto a su relación con la formación, el empleo y las personas jóvenes.

Al mismo tiempo, se ha impulsado un trabajo de Audición Social que ha permitido generar un conocimiento colectivo gracias a la participación cuantitativa y cualitativa de representantes políticos de la administración autonómica, personal técnico de las administraciones públicas en sus distintos niveles, así como de ciudadanía diversa, especialmente de las personas jóvenes que son protagonistas del presente plan.

Esta tarea de participación y reflexión colectiva ha aportado elementos de una enorme riqueza que sustentarán los objetivos, ejes, medidas y acciones del nuevo Plan, que pretende nacer desde un ejercicio colectivo de compromiso y co-gestión en pro de contribuir a la mejora del acceso y desarrollo del mundo laboral de la juventud riojana.

La aportación de quienes han participado alumbra un escenario de retos como punto de partida, que han de convertirse en promotoras de una acción capaz de impactar en la mejora de la formación y la empleabilidad de la población joven riojana. Al mismo tiempo se identifican fortalezas, oportunidades y experiencias de interés que han de considerarse a la hora de definir los objetivos y medidas del siguiente plan.

Entre los elementos que se destacan están los siguientes:

Oportunidades.

- El desarrollo de la nueva Ley de Formación Profesional, puede ser una oportunidad estratégica para promover una oferta que atienda a las necesidades de los territorios, evitando la hiperconcentración en algunos territorios y la falta de oferta en otros.
- Las últimas modificaciones de la Legislación en materia laboral.
- La nueva Ley de Juventud en la Rioja, que entre otros muchos elementos potencia de forma explícita el emprendimiento juvenil.
- La actual revolución digital plantea muchas oportunidades para un desarrollo en todos los campos: en la formación, la orientación, la relación con las empresas, y nuevas oportunidades de emprendimientos empresariales nuevos o intra -emprendimientos.

Fortalezas.

- Variada oferta formativa de carácter reglado en un variado tipo de formatos (presencial-distancia, dual...) y horarios (diurno, vespertino...).
- Tamaño territorial pequeño de la Comunidad Autónoma, que puede facilitar desplazamientos, alianzas y trabajos conjuntos.
- Una base de redes de colaboración ya establecidas en el territorio.
- La existencia de unos servicios específicos de orientación sobre los que construir y fortalecer.
- Variedad de las entidades que ofrecen orientación, con poder de mejorar la cooperación con otros organismos de la administración pública.

Las aportaciones recibidas permiten destacar una serie de elementos que emergen como claves y deben ser el foco del desarrollo de medidas y acciones en pro de la mejora sustancial del sistema de formación, orientación, acceso y desarrollo laboral.

Elementos claves.

• Alianzas, coordinación y cooperación.

Trabajo entre diferentes Direcciones Generales de la administración autonómicas, así como relación con la administración estatal y municipal, con entidades prestadoras de servicios a jóvenes, empresas, universidades y centros de estudios públicos y privados.

• Interseccionalidad.

Género, diversidad cultural, diversidad afectivo sexual, clase social.

• Territorialidad.

Adecuación de servicios y estrategias de formación, orientación y promoción para el empleo según características territoriales, enfatizando las zonas rurales y en concreto aquellas que sufren problemas graves de servicios.

El valor de la participación se pone en alza, cuando se puede comprobar con evidencias la cantidad

de elementos que han sido identificados como necesidades para la mejora de la situación de la juventud riojana, en lo que se refiere al proceso de formación, introducción y desarrollo en el mundo laboral.

Retos identificados.

- Disponer de una suficiente infraestructura (oficinas de Empleo) y una red de entidades colaboradoras por todo el territorio.
- Disponibilidad de centros formativos propios con instalaciones adecuadas para cubrir las necesidades de la oferta formativa (tanto Formación Profesional, así como formación para el Empleo).
- Promover que el Servicio de Empleo pueda convertirse en un referente para la transición entre formación y empleo, así como para su posterior desarrollo y estabilidad laboral.
- Es prioritario afrontar una estrategia para abordar temas relacionados con la salud emocional, estrés, apatía, depresión, frustración, miedos, bloqueos, falta de motivación, frustración, conflictos familiares, violencias (intrafamiliar, grupos de iguales), etc.
- Acceder a la población joven que no está inscrita como demandante de empleo y no están en itinerario formativo.
- Pactar una estrategia compartida que permita una mayor definición, enfoque y formación de la intermediación con respecto al ámbito juvenil.
- Mayor apoyo con becas a la movilidad para quienes tienen dificultad, especialmente quienes viven en zonas rurales.
- Promover la detección, acompañamiento y desarrollo de jóvenes con gran talento desde edades tempranas, facilitando el desarrollo de competencias blandas, espíritu y herramientas emprendedoras, vínculos con el territorio, etc.
- Promover un enfoque positivo de las capacidades juveniles en la sociedad, enfatizando el mundo formativo y laboral, así como desde el empoderamiento a la propia población joven.
- Revisar, evaluar, promover y potenciar la orientación para el empleo, comenzando desde la ESO, realizar talleres de orientación al finalizar los diferentes ciclos formativos, capacitar a equipos especializados, proporcionar materiales y medios digitales, impulsar la coordinación entre todos los servicios, incluyendo los diferentes niveles de las administraciones, las entidades privadas y los agentes sociales. etc.
- Fomentar la relación del profesorado con las empresas del territorio.
- Potenciar el uso de las tecnologías presentes en el mercado laboral para generar una capacitación más especializada y actual.
- Abordar la transición y desarrollo de estudios y empleo desde una perspectiva local y territorial, dimensionando la intervención individual, junto al trabajo grupal y comunitario.
- Formación Profesional básica, facilitar el desarrollo de prácticas en empresa, así como necesidad de mejora de las propuestas que garanticen la continuidad.
- Mejora en la comunicación, información y relación con las personas jóvenes.
- Fortalecimiento y desarrollo de la Formación Profesional Dual, preparación del profesorado y de las empresas.
- Formar al profesorado en el desarrollo de las competencias transversales o blandas (soft skills) reforzando a los equipos con figuras especializadas
- Mayor conocimiento de los campos estratégicos socioeconómicos de La Rioja, servicios

demandados y necesidades de las empresas, conectando esto con la oferta de Formación Profesional y la Formación para el Empleo.

- Mejorar las acciones de prevención o intervención sobre el abandono escolar prematuro.
- Fortalecimiento y desarrollo de estrategias que permitan fomentar la investigación, tanto al final de los estudios, como en su desarrollo como campo profesional.
- Promover un Plan Global de Formación para el Empleo estable, de gran difusión, fácil acceso y flexible para la conciliación de situaciones personales.
- Impulso a la creación de sistema, itinerario, procedimiento que aborde los procesos de acceso a la formación, reconocimiento de competencias, orientación y empleo de las personas migrantes, especialmente en situaciones de máxima exclusión como son quienes no tienen una situación administrativa regular.
- Desajuste entre las ofertas de empleo y requisitos exigidos para el puesto específico del trabajo.
- Personas con alto nivel de formación, pero que han carecido de una orientación adecuada, así como empresas, instituciones o administraciones que no saben sacarle partido a las personas con gran bagaje formativo.
- Es necesario abordar de forma específica la realidad de las segundas o terceras generaciones, es decir, quienes han nacido en La Rioja, pero sus padres-madres o abuelos-as iniciaron la ruta migratoria.
- Existen temas importantes de discriminación en el ámbito laboral, sumándose factores que lo complejizan y que lo convierten en precario; ejemplo de ello es mujer joven, con dificultades para acceder a la formación y de origen migrante.
- Fortalecimiento y compromiso de las empresas en los itinerarios de inserción, necesidad de creación de un ecosistema de trabajo conjunto con las empresas, los centros formativos y los agentes sociales.
- Mejorar la rigidez de normativas para el acceso a planes de empleo.
- Estudio y actualización permanente del trabajo en materia formativa, orientación y acceso al empleo del sector privado.
- Mejorar la metodología que se utiliza en la formación y capacitación juvenil, promoviendo una continua preparación y actualización del profesorado público o privado.
- Dar un mayor peso a la tutorización individual y grupal en las acciones formativas.
- Fomentar la elaboración de mapas de ocupación, definiendo las funciones, tareas y competencias necesarias para el desarrollo de los puestos de trabajo, actualizándose con los elementos actuales que requieren los procesos de digitalización.
- Mejora de la evaluación de las acciones formativas para el empleo, desarrollando indicadores que permitan medir su impacto en la inserción laboral.
- Mejora de los procesos de selección del profesorado, realizando el seguimiento de su tarea como docentes y proporcionándoles capacitación especializada.
- Mayor difusión de las oportunidades que ofrece el Sistema de Garantía Juvenil y facilitación del proceso administrativo.
- Promoción de la formación continua y específica para permanecer y desarrollarse en el mercado laboral.
- Fortalecimiento del seguimiento tras la incorporación a la empresa.

- Potenciar la búsqueda de talentos de las personas jóvenes, ayudarles a buscar su vocación, sus centros de interés y potencialidades para diseñar itinerarios formativos y el proceso de inserción laboral.
- Potenciar la necesidad de la gestión de la diversidad cultural en la empresa y puesta en valor de los equipos interculturales.
- Establecer hojas de ruta alternativas para quienes tienen su vocación muy identificada pero la nota media no les permite acceder al ciclo formativo o grado universitario que necesitan.
- Necesario impulso del contrato formativo para la incorporación de personas jóvenes sin cualificación al mundo del trabajo.
- Potenciar el contrato en prácticas para la incorporación de personas jóvenes cualificadas a las empresas.
- Incorporación y desarrollo de los derechos de formación en la Negociación Colectiva a nivel regional (Planes de formación, Permisos Individuales de Formación - PIF, etc.).

El proceso de análisis colectivo e identificación de elementos claves y necesidades, aporta también una serie de experiencias que se manifiestan como susceptibles de profundizar en ellas, para que sean impulsadas como vías que provoquen un impacto positivo en la mejora de la situación de partida que se establezca. Estas experiencias son las siguientes:

Experiencias de interés.

- Escuelas de Segunda Oportunidad, e incluso dentro de estas, algunas especializadas en perfiles de jóvenes con situaciones de alta complejidad.
- Aceleradoras de empleo.
- Ecosistema Emprendedor (Liderazgo de ADER, con sistema de alianzas y coordinación para el emprendimiento juvenil).
- Mentoring, sobre todo a través de búsqueda de referentes atractivos para los y las jóvenes.
- Experiencias de orientación por competencias, trabajar desde la ESO el autoconocimiento y la mejora continua.

Por último, un análisis global de la situación ha permitido señalar elementos que se plantean como vías de oportunidad para desarrollar el nuevo Plan.

Bloque II

Este segundo bloque **contiene elementos operativos cuya finalidad es guiar la acción de administraciones, agentes sociales y empresas presentes en La Rioja**, hacia una intervención social eficaz, eficiente y sostenible, en pro de la mejora en el acceso, inclusión, desarrollo y estabilidad de la población juvenil en el ámbito laboral.

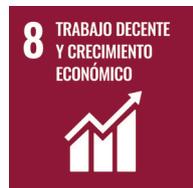
En los siguientes apartados se describen elementos concretos que presentan **objetivos estratégicos (4), ejes prioritarios (5), objetivos específicos (13), medidas (42) y proyectos pilotos (6)**.

Todos ellos son fruto del trabajo de sistematización de las numerosas aportaciones realizadas en este proceso participativo, así como parte del estudio y análisis documental que se ha desarrollado. Dado que el Plan está planteado para el periodo 2022-2024, se concretan indicadores, planificación operativa, organismos responsables de las medidas y presupuesto.

Además, aportamos un cronograma de acciones para visualizar con detalles cómo se va a ir implementando cada acción en el transcurso del plan.

3. Formación y empleo, relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)

El Plan de Formación y Empleo Joven (2022-2024) para la Rioja, está alineado con la alianza internacional que busca responder con eficacia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por Naciones Unidas. En este sentido, las medidas planeadas quieren contribuir al cumplimiento principal de los siguientes objetivos:



La apuesta por que todas las personas jóvenes, desde toda la diversidad que representan tengan acceso, inclusión, desarrollo y estabilidad en el ámbito laboral, contribuyendo con ello a crear una sociedad más igualitaria y aportar al bien común.



El Plan, apuesta por un trabajo que impulsa una acción transversal en todos los ejes de intervención, al tiempo que se dedica un Eje exclusivo a fomentar la igualdad de género como un elemento esencial para avanzar en la convivencia y la promoción de la interculturalidad.



Se apuesta por la formación y la transición a un empleo de calidad del conjunto de la población joven, como la vía más sostenible para ir reduciendo el crecimiento de la desigualdad, apostando por un trabajo específico con aquellos colectivos que parten de situaciones de mayor vulnerabilidad.



La transición entre el mundo educativo y el laboral, es una apuesta específica de este Plan, apostando fuerte por crear un acercamiento a través de la creación de alianzas efectivas que contribuyan a dotar a las personas jóvenes de competencias y confianza para conseguir su emancipación y bienestar.



El Plan de Formación y Empleo (2022-2024) para la Rioja, apuesta fuertemente por la construcción de alianzas multinivel, partiendo de los distintos niveles de las administraciones, así como con un trabajo efectivo que incluya a instituciones, organizaciones, empresas de la sociedad civil, bajo una intensa colaboración y complementariedad en las actuaciones en pro del bien común.

4. Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos pretenden servir de guías para conseguir los cambios deseados. Para ello, el primero pone el acento en el aspecto más general la mejora de todos los aspectos prioritarios para conseguir una población juvenil más preparada para el acceso, inclusión, desarrollo y estabilidad laboral. El segundo, enfatiza la importancia de la comunicación y los procesos de orientación y acompañamiento a los y las jóvenes en su itinerario de transición desde la formación al empleo. El tercero, planea que nada de los retos existentes serán posible sin una estrategia de trabajo multinivel que incluya al conjunto de la sociedad riojana. Por último, el cuarto enfatiza el emprendimiento como una vía para potenciar el talento juvenil y generar valor en el territorio.

1. Mejorar el acceso, la estabilidad y desarrollo profesional de la población joven al mercado laboral, mejorando la cualificación, superando la brecha tecnológica y evitando la segregación, incidiendo especialmente en colectivos que tengan mayor dificultad.
2. Fortalecer los servicios, acciones y estrategias de comunicación que permitan mejorar la orientación, motivación y el acompañamiento de la población juvenil en la transición desde el ámbito de la educación formal a la introducción al mundo laboral.
3. Generar el desarrollo de alianzas estratégicas entre administraciones, empresas, centros educativos y entidades que permitan crear un ecosistema colaborativo para mejorar las competencias de las personas jóvenes, a las necesidades y oportunidades del mercado de trabajo.
4. Fomentar, impulsar y acompañar el desarrollo de medidas con recursos que estimulen el emprendimiento como una vía efectiva y estimulante para la innovación, la respuesta a las necesidades del territorio y la puesta en valor del talento juvenil.

5. Ejes, objetivos específicos, medidas y proyectos pilotos

Los Ejes de trabajo, **establecen las vías sobre las que se priorizan los elementos claves** a desarrollar para mejorar la situación de partida y alcanzar los cambios deseados. Estos coinciden exactamente con los planteados en el Plan de formación profesional y empleo (2021-2023), buscando la sinergia y partiendo del trabajo participativo realizado para su elaboración.

EJE 1: ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL.

EJE 2: FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

EJE 3: FOMENTO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

EJE 5: MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO.

Cada Eje (5 en total) contiene 3 objetivos específicos, a excepción del eje 5 que tiene 2, en total conforman 13. Respondiendo a estos objetivos se desarrollan 42 medidas que serán los elementos claves para el éxito del Plan de formación profesional y empleo joven (2022-2024) para la Rioja. Para el seguimiento y evaluación del Plan, será guiado a través de indicadores de resultado por cada objetivo específico.

Por último, destacar que, si bien el Plan se dirige al conjunto de la población juvenil residente en La Rioja, existen una serie de colectivos con los que se focalizan muchas de las medidas plantadas, dada su situación de partida y los aspectos sociales de mayor vulnerabilidad de su contexto, estos son:

Colectivos de especial incidencia
Mujeres jóvenes con responsabilidades familiares.
Personas jóvenes sin cualificación básica.
Personas jóvenes migrantes o con familia migrante.
Personas jóvenes con discapacidad.
Personas jóvenes con discapacidad intelectual que no llegan al mínimo del 33% (para ser reconocidos como personas con discapacidad).
Personas jóvenes provenientes de tutela administrativa (con medidas de protección o penales).
Personas jóvenes del colectivo LGTBI.
Personas jóvenes del entorno rural.
Personas jóvenes emprendedoras.

Eje 1: Orientación e intermediación laboral.

EJE 1: ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL			
OBJETIVO	Crear un sistema de orientación laboral juvenil con personal especializado, pedagogías adecuadas, así como la combinación de trabajo directo y presencial, junto a las relaciones y comunicación desde el mundo digital.	Indicadores	<p>Ind.1.1.1 Números de activos para el empleo identificados que trabajan con especialización en jóvenes.</p> <p>Ind. 1.1.2 Número de encuentros/reuniones mantenidas para la conformación del sistema de orientación laboral especializado.</p> <p>Ind. 1.1.3 Número de adecuaciones o nuevas aportaciones realizadas para mejorar la orientación en el ámbito juvenil digitales o presenciales.</p> <p>Ind. 1.1.4 Número de acciones de información y promoción de la figura de Agente de Promoción con especialidad en juventud en el mundo rural.</p> <p>Ind. 1.1.5 Número de acciones formativas y divulgativas sobre la necesidad y evidencias del trabajo grupal y comunitario en la promoción del empleo juvenil (incluidas número de formaciones y participantes de agentes de promoción local para especialización en el ámbito juvenil).</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
1.1.1	Creación de una Red de Orientación Laboral Juvenil cercana y accesible, con la participación de recursos públicos y privados (entidades) abarcando todo el territorio de La Rioja generando (break points) desde el sistema educativo a lo laboral y buscando colaboraciones a nivel nacional.	<p>Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.</p> <p>Dirección General de Formación Profesional Integrada.</p> <p>Dirección General de Juventud.</p>	1S 2023 - 2024.	<p>DG E: 150.000</p> <p>DG FPI 300.000</p> <p>DG J: 20.000</p>
1.1.2	Impulso de iniciativas que permitan mejorar la orientación a través de la utilización de recursos digitales acompañado de presencialidad.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2022 - 2024	DGE 123.000
1.1.3	Potenciar la formación especializada en juventud y el reconocimiento de la figura de agente de promoción local para generar oportunidades de empleo joven en el mundo rural.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	1S 2023 - 2024	DGE 115.000
1.1.4	Desarrollo de enfoques y metodologías de intervención grupal y comunitaria para el empleo, que c o m p l e m e n t e n itinerarios basados en las potencialidades individuales, tanto en el acceso al empleo como su continuidad.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	1S 2022 - 2024	DG E 45.000

EJE 1: ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL			
OE.1.2	Impulsar una estrategia de trabajo que permita, desde las empresas (sus necesidades y demandas), el aprovechamiento de las capacidades y talentos de la población juvenil.	Indicadores	<p>Ind.1.2.1 Número de actuaciones realizadas para la creación de un espacio de colaboración permanente entre empresas.</p> <p>Ind.1.2.2 Número de referentes juveniles identificados y acuerdos de colaboración para la promoción del empleo juvenil.</p> <p>Ind.1.2.3 Número de actuaciones desarrolladas para dar a conocer y promocionar la mentoría como una herramienta para la promoción de los y las jóvenes en su transición y consolidación en el ámbito laboral.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
1.2.1	Acercaamiento, colaboración y cooperación permanente entre centros educativos y formativos (tutores/as de empresa y prospectores de empleo), empresas, entidades que trabajan con jóvenes y administraciones, fomentando la intermediación como una vía de trabajo conjunto.	<p>Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.</p> <p>Dirección General de Formación Profesional Integrada.</p>	2S 2022 - 2024	<p>DG E: 120.000</p> <p>DG FPI: 50.000</p>
1.2.2	Promoción de referentes positivos juveniles, así como la mentoría como elemento clave en la introducción y desarrollo dentro del sistema laboral, con perspectiva de género.	<p>Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.</p> <p>Dirección General de Juventud.</p>	1S 2023 - 2024	<p>DG E: 30.000</p> <p>DG J: 10.000</p>

EJE 1: ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL			
OE.1.3	Fortalecer los canales de información, comunicación con las personas jóvenes para alcanzar a la totalidad de la población joven, focalizando esfuerzos en llegar a quienes están fuera del sistema educativo y del sistema de demandas de empleo.	Indicadores	<p>Ind. 1.3.1 Número e identificación de actuaciones de comunicación desarrolladas en materia de promoción de la empleabilidad juvenil.</p> <p>Ind.1.3.2 Número e identificación de alianzas y actuaciones realizadas con los medios de comunicación para contribuir a la promoción de la empleabilidad juvenil.</p> <p>Ind.1.3.3 Número e identificación de adecuaciones realizadas para la adecuación de servicios a perfiles juveniles con situaciones de vulnerabilidad específicas.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
1.3.1	Desarrollo de un Plan de Información y Comunicación que permita informar tanto a las personas jóvenes como a las empresas sobre medidas de apoyo al empleo juvenil, así como transmitir una imagen a la sociedad sobre las potencialidades de la población joven.	<p>Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.</p> <p>Dirección General de Juventud.</p>	2S 2022-2024	DGE 45.000
1.3.2	Adecuación e identificación de los servicios de Orientación Laboral Juvenil a las características de personas jóvenes de origen cultural diverso y jóvenes con diversidad funcional así como otros colectivos de jóvenes con vulnerabilidad, con perspectiva de género.	<p>Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.</p> <p>Dirección General de Servicios Sociales.</p>	1S 2024	DGE 17.000

PROYECTOS PILOTO EJE 1

Nombre del proyecto	ECOSISTEMA DE ORIENTACIÓN PARA LA PROMOCIÓN LABORAL JUVENIL	Organismo responsable	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.
Breve resumen		Acciones específicas a las que corresponde (número).	Medida 1.1.1 Realización en 1er semestre 2023 Contrato menor.
<p>Definición</p> <p>Espacio de trabajo que aglutina servicios y recursos que proporcionan múltiples iniciativas en el campo de la inserción, promoción y estabilidad en el empleo juvenil.</p> <p>Justificación</p> <p>El proceso de transición desde la formación académica al mundo laboral de la población juvenil, así como su desarrollo dentro de este, implica a múltiples agentes, tanto de las administraciones públicas, como del sector privado y empresas. Sin embargo, resulta complejo tener una visión clara de quiénes son, el valor que aporta cada uno, así como el establecer un trabajo continuado, coordinado y eficaz, situando al joven en el centro, pero a su vez, desarrollando un trabajo sistémico e integral imprescindible en una sociedad muy diversa y que cambia a un ritmo muy acelerado.</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar todos los activos existentes y claves en materia de formación profesional y empleo en la Comunidad de la Rioja. • Generar una estructura y metodología que permita trabajar conjuntamente con fluidez, promoviendo la coordinación y la cooperación. • Impulsar las sinergias, así como el diseño de acciones conjuntas partiendo de los recursos existentes y las demandas identificadas. <p>Resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento actualizado de los agentes, servicios y recursos con los que cuenta La Rioja para la promoción del empleo juvenil. • Generación de unas relaciones asertivas y cooperativas entre todos ellos. • Impulso de un conocimiento compartido que facilite tener diagnósticos actualizados, así como estrategias para abordar las necesidades y fortalecer las acciones. • Existencia de una Programación Anual de acciones que permite favorecer una buena comunicación con la población juvenil, un trabajo eficiente que combina itinerarios individuales, grupales y enfoque comunitario. 			

Nombre del proyecto	ORIENTACIÓN CON REALIDAD VIRTUAL	Organismo responsable	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.
Breve resumen		Acciones específicas a las que corresponde (número).	Medida 1.1.1 Realización en 1er semestre 2023 Contrato menor.
<p>Definición</p> <p>Recurso formativo e informativo, para promover el acceso a los jóvenes a los servicios de orientación, utilizando herramientas inmersivas de realidad virtual para el desarrollo de capacidades para el acceso al mercado laboral.</p> <p>Justificación</p> <p>Es necesario generar un espacio atractivo para jóvenes en su acceso a los servicios de empleo. Por ello se ha ideado la implementación de una herramienta de realidad virtual destinada a atraer a la población más joven, que se siente atraída por este tipo de entorno inmersivo y gamificado y que pueda servir de puerta de acceso a nuevas intervenciones y procesos. Se trata de utilizar plataformas y entornos amigables para desarrollar capacidades, constituir equipos y generar nuevos espacios de autoconocimiento y empleabilidad.</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atraer a la población más joven a los servicios de empleo y hacerles partícipes de la actividad de los mismos. • Utilizar herramientas novedosas e inmersivas que resulten más cercanas a los entornos virtuales en los que se maneja este grupo de población. • Aplicar herramientas con componente lúdico para introducir reflexión y mecanismos críticos de análisis de la realidad, el autoconocimiento y la mejora de la empleabilidad. • Generar reflexión sobre los roles de equipo, su desempeño en los futuros entornos de trabajo y autorreflexión sobre los mismos. • Emplear la resolución de retos como elemento motivador del proceso de desarrollo de competencias de empleabilidad. • Disponer de herramientas susceptibles de ser utilizadas en entornos diversos y por un número amplio de usuarios. <p>Resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora en el conocimiento de los servicios de empleo. • Autoconocimiento de habilidades blandas en la búsqueda de empleo. • Aumento de la participación de la población joven en los proyectos de orientación para el empleo. 			

Eje 2: Formación inicial y formación para el empleo.

EJE 2: FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	
OE-2.1	<p>Impulsar un proceso de actualización de las acciones formativas existentes, facilitando el acceso a estas y ajustando la oferta a las prioridades estratégicas de transición digital y ecológica, así como a las necesidades de las empresas y el contexto territorial.</p>
Indicadores	<p>Ind.2.1.1 Número e identificación de análisis realizados y recursos digitales generados para facilitar el acceso, inclusión y promoción en el empleo de la población juvenil.</p> <p>Ind.2.1.2 Número de actuaciones de información y difusión de la Web y la APP de formación reglada y no reglada.</p> <p>Ind.2.1.3 Número de subvenciones específicas para la promoción de la formación de jóvenes pertenecientes a colectivos vulnerables.</p> <p>Ind.2.1.4 Identificación de análisis e investigaciones desarrolladas para conocer las necesidades formativas en el ámbito laboral.</p> <p>Ind.2.1.5 Actividades realizadas para la vinculación entre la promoción de la empleabilidad y el voluntariado europeo.</p> <p>Ind.2.1.6 Identificación de acciones para la adquisición de competencias tecnológicas en las aulas.</p> <p>Ind.2.1.7 Identificación de acciones realizadas que completan las cualificaciones profesionales.</p> <p>Ind.2.1.8 Tipología de ayudas para el apoyo a la contratación juvenil de colectivos con alta vulnerabilidad.</p> <p>Ind.2.1.9 Número de nuevas plazas creadas para la adecuación de la oferta formativa a las demandas existentes.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
2.1.1	Realización de una diagnosis sobre la oferta formativa actual y creación de un Mapa Formativo específico (Web y APP) para la promoción del empleo juvenil, integrando oferta pública y privada (reglada y no reglada), ofreciendo así itinerarios diversos y flexibles.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2022 - 2024	DGFPI: 50.000
2.1.2	Apoyo mediante subvención específica a la formación para jóvenes demandantes de empleo que estén incluidos en colectivos vulnerables con priorización de intervención.	Dirección General de Formación Profesional Integrada. Dirección General de Juventud.	1S 2023 - 2024	DGFPI: 800.000 DGJ: 200.000
2.1.3	Realizar un análisis de diferentes estudios big data para conocer las futuras necesidades de empleo, incluyendo las necesidades de relevo generacional y adaptar la oferta formativa a los resultados del análisis.	Dirección General de Formación Profesional Integrada. Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2022	DGFPI:15.000 DG E: 35.000

2.1.4	Impulso de competencias tecnológicas a través de aulas específicas.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	1S 2022 hasta 2024	DGFPI: 750.000
2.1.5	Completar cualificaciones profesionales incompletas derivadas de la FP.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2023 hasta 2024	DGFPI: 500.000
2.1.6	Crear nuevas plazas en la oferta de la Formación Profesional a partir de la ampliación y adecuación de oferta formativa a las necesidades identificadas y los recursos disponibles.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	1S 2022 hasta 2024	DGFPI: 3.000.000

EJE 2: FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO			
OE.2.2	Diseñar acciones formativas desde la diversificación y flexibilidad de itinerarios, incluyendo en ellos el desarrollo de conocimientos especializados, así como el desempeño de competencias personales.	Indicadores	<p>Ind.2.2.1 Identificación de acciones desarrolladas para reforzar el rol docente como elemento clave de motivación y orientación en el proceso de trabajo desde y con la población juvenil.</p> <p>Ind. 2.2.2 Incremento de número de personas formadas en competencias claves.</p> <p>Ind.2.2.3 Número e identificación de acciones innovadoras que permitan el acceso a formación certificada de los y las jóvenes en su proceso de inclusión en el ámbito laboral.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
2.2.1	Impulsar, reforzar y desarrollar competencias específicas en docentes para el apoyo al acompañamiento, orientación y motivación a jóvenes orientadas a prevenir el abandono en las acciones formativas, potenciación de competencias claves y garantizar mayores oportunidades de éxito académico, formativo y laboral.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	1S 2022 hasta 2024	DGFPI: 600.000
2.2.2	Desarrollo de acciones innovadoras para población juvenil que impulsen procesos formativos que garanticen el acceso a formación certificada (FP Básica, Escuelas de Segunda Oportunidad para mayores de 18 años, acreditación de la experiencia profesional, etc.).	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2023 hasta 2024	DGFPI: 400.000

EJE 2: FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO			
OE.2.3	Promover el desarrollo de la formación y capacitación para el empleo desde la innovación y los valores del emprendimiento, fomentando el trabajo directo y colaborativo entre el sistema formativo, las empresas y las administraciones.	Indicadores	<p>Ind.2.3.1 Nuevos ciclos de FP y cursos de especialización relacionados con la industria 4.0 y transición ecológica.</p> <p>Ind.2.3.2 Número de acciones formativas especializadas en el emprendimiento.</p> <p>Ind.2.3.3 Número de acciones formativas que introducen el emprendimiento como una clave transversal en la acción.</p> <p>Ind.2.3.4 Número de alianzas específicas con empresas para fomentar la innovación y el emprendimiento en la juventud riojana.</p> <p>Ind.2.3.5 Número e identificación de acciones para adecuar la Formación Profesional a la FP Dual.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
2.3.1	Desarrollar iniciativas que permitan potenciar la formación y la capacitación de las personas jóvenes para su entrada, estabilidad y desarrollo en el ámbito laboral, desde los valores del emprendimiento.	Dirección General de Formación Profesional Integrada. Dirección General de Juventud. Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	1S 2022 - 2024	DG FPI 300.000 DG J: 10.000 DG Empleo: 80.000
2.3.2	Fomentar y estimular la participación directa de las empresas en los procesos de Formación Dual y capacitación laboral.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2023 hasta 2024	DGFPI 1.000.000
2.3.3	Garantizar procesos de orientación hacia el emprendimiento desde el nuevo servicio de orientación en Formación Profesional.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2022 - 2024	DGFPI 300.000
2.3.4	Realizar acciones específicas de asesoramiento y formación para el emprendimiento desde el nuevo servicio red del Centro público de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo (COE).	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2022 - 2024	DG Empleo: 81.000
2.3.5	Impulso y asesoramiento del emprendimiento juvenil como una vía de creación de empleo y de valor del territorio.	Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja.	2S 2022 - 2024	ADER: 213.000

PROYECTOS PILOTO EJE 2

Nombre del proyecto	MAPA DE ACTIVOS EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL.	Organismo responsable	Dirección General de Formación Profesional Integrada.
Breve resumen		Acciones específicas a las que corresponde (número).	2.3.1 a 3.3.5
<p>Definición</p> <p>Consiste en la identificación e inventario de los recursos formativos existentes de la educación formal y formación para el empleo, tanto pública como privada, desarrollando esta actividad como parte de un proceso dónde son los protagonistas los propios agentes que ofrecen estos recursos.</p> <p>Justificación</p> <p>La participación desarrollada durante la elaboración del presente Plan de Formación Profesional y Empleo Joven, ha permitido constatar que por una parte existe una amplia oferta formativa, si bien, la información sobre esta es dispersa, las personas jóvenes tienen gran dificultad para llegar a la oferta y recursos existentes y es incluso desconocida para muchos profesionales que participan de la orientación o trabajan directamente con jóvenes. La realización de este Mapa de Activos, supone promover el conocimiento de todas las oportunidades existentes en materia formativa, así como analizar su alcance, accesibilidad, especializaciones, e incluso generar iniciativas y sinergias que conlleve ajustar, completar o mejorar la oferta existente.</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los recursos existentes en materia formativa en La Rioja, ubicando sus finalidades, contenidos, localización, etc • Promover conocimiento y relación entre profesionales que diseñan o imparten esta formación. • Mejorar la comunicación e información que llega a la población juvenil. <p>Resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un inventario actualizado de la oferta formativa existente en La Rioja (pública y privada). • Mejora de la información y orientación que se aporta a los y las jóvenes en materia formativa. • Creación de nuevas relaciones, sinergias y coordinación entre los promotores de acciones formativas. 			

Eje 3: Fomento de oportunidades de empleo.

EJE 3: FOMENTO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.			
OE.3.1	Promover iniciativas que tengan como finalidad facilitar el acceso de la población juvenil al empleo.	Indicadores	<p>Ind.3.1.1 Número de contratos de la población juvenil.</p> <p>Ind.3.1.2 Número de contratos en formación.</p> <p>Ind.3.1.3 Número de contratos en prácticas.</p> <p>Ind.3.1.4 Porcentaje de inserción laboral a los 2 años.</p> <p>Ind.3.1.5 Identificación de las demandas de talento joven por parte de las empresas.</p> <p>Ind.3.1.6 Actuaciones desarrolladas con las empresas para fomentar la capacitación positiva de talento juvenil.</p> <p>Ind.3.1.7 Identificación de acciones y prácticas que estimulan el emprendimiento juvenil.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
3.1.1	Detección de las necesidades por parte de empresas de talento joven en sectores emergentes.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2022 hasta 2024.	DG E: 50.000
3.1.2	Desarrollo de una línea de sensibilización permanente con las empresas para fomentar las oportunidades de los y las jóvenes desde un enfoque de las potencialidades.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2022 hasta 2024.	DG E: 45.000
3.1.3	Programa de estimulación para el desarrollo de profesionales en la investigación.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2022-2024	DG E: 1.400.000

EJE 3: FOMENTO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.			
OE-3.2	Favorecer el desarrollo de medidas destinadas a perfiles de jóvenes vulnerables, que por diversidad de situaciones desfavorables tienen mayores dificultades de empleabilidad.	Indicadores	<p>Ind.3.2.1 Número de actuaciones realizadas para la puesta en marcha de las Escuelas Taller.</p> <p>Ind.3.2.2 Número de alumnos-as que participan en las Escuelas Taller u otras iniciativas.</p> <p>Ind.3.2.3 Adecuación de procedimientos que permitan el acceso de jóvenes en situación de alta vulnerabilidad a la acreditación y seguimiento de las acciones formativas.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
3.2.1	Impulso de programas integrales de formación y empleo: escuelas taller, especialmente en los entornos rurales haciendo especial énfasis en relevo generacional.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2022-2024	DG E 3.600.000
3.2.2	Adecuación de las ayudas para la contratación juvenil atendiendo a perfiles de jóvenes de alta vulnerabilidad en entidades locales y entidades sin ánimo de lucro.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2022-2024	DG E 3.900.000
3.2.3	Establecer acciones para facilitar el acceso a los requisitos administrativos para la acreditación y seguimiento de las acciones formativas (incluidos los Certificados de Profesionalidad) para colectivos con alta vulnerabilidad.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2022-2024	DG FPI 2.000.000

EJE 3: FOMENTO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.			
OE.3.3	Incentivar el desarrollo profesional y la estabilidad de la población juvenil en el ámbito laboral.	Indicadores	<p>Ind.3.3.1 Número de contratos temporales convertidos en indefinidos.</p> <p>Ind.3.3.2 Número de acciones que promueven el contrato relevo.</p> <p>Ind.3.3.3 Número de actuaciones informativas sobre el contrato de alternancia.</p> <p>Ind.3.3.4 Actuaciones de estímulo al empleo especializado mediante la creación de formación específica demandada por las empresas.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
3.3.1	Facilitación de ayudas a la contratación de jóvenes con carácter indefinido o conversión en indefinido.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2022-2024	DG E: 750.000
3.3.2	Fomento del contrato de formación y aprendizaje y del contrato de relevo con jubilación parcial.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2023	DG E:1.500.000
3.3.3	Generar oferta formativa corta, rápida y específica (curso manejo maquinaria, etc.).	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2022 hasta 2024	DG FP I: 1.000.000

PROYECTOS PILOTO EJE 3

Nombre del proyecto	MAPAS DE OCUPACIÓN	Organismo responsable	Dirección General de Formación Profesional Integrada. Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.
Breve resumen		Acciones específicas a las que corresponde (número).	3.1.1, 3.1.2
<p>Definición</p> <p>Es un instrumento que permite aportar información valiosa sobre la formación necesaria, competencias específicas, funciones y tareas de perfiles profesionales específicos, extraídos de un proceso de trabajo con agentes formativos y empresas.</p> <p>Justificación</p> <p>En el trabajo prospectivo y análisis documental realizado para la elaboración del presente Plan, se ha podido constatar que existe un enorme desconocimiento sobre muchas profesiones, las vías de acceso a estas, así como las necesidades del empresariado para cubrir puestos de trabajo ante la falta de competencias específicas en las candidaturas, etc. Los mapas de ocupación, junto con pequeñas guías informativas conforman un recurso imprescindible para los y las jóvenes en su proceso de acercamiento al ámbito laboral, así como en las posibilidades de promocionarse dentro de este. Por último, es una estupenda oportunidad para que el empresariado pueda dar a conocer con precisión la oferta laboral existente, formación necesaria y competencias.</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de campos profesionales y puestos de trabajo específicos desde un trabajo con profesionales y empresas. • Estudio y elaboración de guías, folletos, información específica sobre ocupaciones concretas. • Difusión de los mapas de ocupación con profesionales que se dedican a la orientación, formación, así como de forma directa a la población juvenil. <p>Resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora del conocimiento específico para el desarrollo de campos profesionales diversos, así como el acceso a estos. • Promoción de campos profesionales que presentan dificultades para cubrir las demandas laborales. • Cualificación más alta y específica de las candidaturas para cubrir los puestos de trabajo existentes. 			

Eje 4: Igualdad de oportunidades.

EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.			
OE.4.1	Impulsar una intervención social que permita garantizar la igualdad en el acceso, desarrollo y estabilidad del empleo entre hombres y mujeres.	Indicadores	<p>Ind.4.1.1 Número de iniciativas (actuaciones formativas, elaboración de materiales, con la figura de agentes de igualdad...) en el trabajo específico desde y con las personas jóvenes en materia de igualdad.</p> <p>Ind.4.1.2 Número de actuaciones y participantes para la promoción de las vocaciones STEM de mujeres jóvenes.</p> <p>Ind.4.1.3 Número de actuaciones y participantes en formación o campañas dirigidas a la reducción de la brecha digital.</p> <p>Ind.4.1.4 Número de acciones dónde se incorpora un módulo de género en la formación para el empleo.</p> <p>Ind.4.1.5 Número de proyectos que trabajan específicamente los buenos tratos.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
4.1.1	Elaboración y desarrollo de una estrategia de sensibilización de medidas de igualdad en el entorno laboral, enfatizando la igualdad de oportunidades de la población juvenil.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	1S 2023-20204	DG E: 60.000
4.1.2	Promoción de la igualdad de género en el acceso y desarrollo de la formación profesional para evitar la segregación horizontal por condición de mujer y joven.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2022-2024	DG FPI: 50.000
4.1.3	Desarrollo específico de acciones que permitan trabajar las vocaciones STEM, así como la reducción de la brecha digital.	Dirección General de Innovación Educativa.	2S 2022-2024	DG IE: 974.000
4.1.4	Módulo de igualdad de oportunidades en toda la formación para el empleo.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	1S 2022 hasta 2024	DG FPI: 300.000
4.1.5	Competencias digitales para mujeres en el ámbito rural.	Dirección General de Formación Profesional Integrada.	2S 2022 hasta 2024	DG FPI: 750.000

EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.			
OE.4.2	Fomentar la corresponsabilidad en la conciliación laboral de la vida personal, familiar, laboral, especialmente en aquellas situaciones de mayor vulnerabilidad.	Indicadores	<p>Ind.4.2.1 Número de proyectos subvencionados en desarrollo del Plan Corresponsables en La Rioja.</p> <p>Ind.4.2.2 Número de personas y servicios que se utilizan del Plan de Corresponsables.</p> <p>Ind.4.2.3 Número de alianzas establecidas con los municipios para el desarrollo del Plan de Corresponsables.</p> <p>Ind.4.2.4 Número de solicitudes de reducción de jornada recibida de mujeres jóvenes.</p> <p>Ind.4.2.5 Número de solicitudes de excedencia recibidas de mujeres jóvenes.</p> <p>Ind.4.2.6 Número de actuaciones desarrolladas en alianzas con las empresas para favorecer la conciliación laboral y la corresponsabilidad, especialmente en colectivos de alta vulnerabilidad.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
4.2.1	Impulso del Plan Corresponsables para el cuidado de menores de 16 años dirigidos a todos los ayuntamientos de La Rioja.	Dirección General Igualdad.	2022-2023	DG I: 2.784.000
4.2.2	Impulso de acciones integrales y coordinadas para trabajar con víctimas de violencia de género y víctimas de trata.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales. Dirección General de Formación Profesional Integrada. Dirección General de Servicios Sociales.	2023-2024	DGFPI 50.000
4.2.3	Ayuda a empresas para favorecer la conciliación laboral y la corresponsabilidad.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2023-2024	DG E: 45.000

PROYECTOS PILOTO EJE 4

Nombre del proyecto	GUÍA PARA EL FOMENTO DE LAS PROFESIONES IGUALITARIAS	Organismo responsable	Dirección General de Empleo con el apoyo de la Dirección General de Igualdad.
Breve resumen		Acciones específicas a las que corresponde (número).	4.1.2, 4.1.3, 4.1.4 y 4.1.5.
<p>Definición</p> <p>Recurso formativo e informativo, para promover el acceso a profesiones desde la igualdad de oportunidades, superando estereotipos y prejuicios establecidos.</p> <p>Justificación</p> <p>En la actualidad puede observarse cómo existe un sesgo muy marcado en la ocupación de profesiones, claramente hay una ocupación femenina de todo lo relacionado con los cuidados, así como una masculina claramente en el sector tecnológico y oficios manuales. A su vez, hay una enorme desproporción entre puestos de responsabilidad ocupados por hombres, incluso en profesiones mayoritariamente feminizadas. Por ello, es necesario promover acciones que contribuyan a la promoción de la igualdad de oportunidades y eviten la cronificación de sesgos de acceso a la formación.</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un proceso de reflexión y sensibilización sobre la necesidad de promover el empleo con perspectiva de género. • Aportar argumentos e información para derribar la existencia de mitos, prejuicios y estereotipos que generan obstáculos para el acceso a la formación de forma igualitaria. • Promocionar las referencias positivas de mujeres en profesiones masculinizadas, así como en puestos de dirección. <p>Resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora en la concientización desde el ámbito formativo y las empresas en la promoción de la igualdad de oportunidades. • Promoción de nuevas vocaciones femeninas hacia el sector tecnológico y sectores masculinizados, así como promocionar el acceso de hombres a sectores feminizados. • Aumento de la visibilidad de las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en la administración y en el sector privado. 			

Eje 5: Modernización de los servicios de empleo.

EJE 5: MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO.			
OE.5.1	Adecuar los servicios actuales de empleo para mantener una relación efectiva con la población juvenil mejorando la imagen y cercanía de las oficinas de empleo.	Indicadores	<p>Ind.5.1.1 Número de actuaciones y recomendaciones sobre el desarrollo de nuevos canales de comunicación, vías y formatos eficaces para el trabajo con población juvenil.</p> <p>Ind.5.1.3 Número de acciones formativas y participantes y supervisión en la tarea de profesionales con orientación, sensibilidad y competencias para el trabajo con la población juvenil.</p> <p>Ind.5.1.4 Encuestas desarrolladas de satisfacción de personas demandantes de servicios.</p> <p>Ind.5.1.5 Encuestas de satisfacción a personas empleadoras.</p>

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
5.1.1	Investigación y análisis para facilitar nuevos canales de comunicación, vías y formatos para una relación más eficaz con la población joven.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2022 - 2024	DG E 20.000+210.000
5.1.2	Perfiles de profesionales en orientación con sensibilidad y cualificación para la atención a jóvenes.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2023-2024	DG E: 10.000

EJE 5: MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO.			
OE.5.2	Impulsar el desarrollo de herramientas y contenidos digitales como una vía que facilita el acceso a una gran cantidad de jóvenes.	Indicadores	Ind.5.2.2 Número de actuaciones desarrolladas para mejorar las aplicaciones o herramientas virtuales que conectan demanda de empleo, formación y perfiles disponibles.

	Medida/Acción	Direcciones Generales Implicadas	Calendarización	Presupuesto
5.2.1	Estudio de impacto de los actuales medios digitales en la población juvenil y propuestas de mejora.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	1S 2024	DG E 17.000
5.2.2	Desarrollo de mejoras en las aplicaciones o herramientas virtuales que conectan la demanda del empleo, la formación para el empleo y los perfiles disponibles de población juvenil.	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.	2S 2023	DG E 50.000

PROYECTOS PILOTO EJE 5

Nombre del proyecto	OFICINA JOVEN PARA EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.	Organismo responsable	Dirección General de Empleo.
Breve resumen		Acciones específicas a las que corresponde (número).	Medida 1.1.2 Realización: 2024 con la nueva Oficina de Empleo de Logroño, Calvo Sotelo. Compra y reforma de espacios.
<p>Definición</p> <p>Creación de espacios amables y atractivos para el público joven en el entorno de las oficinas de empleo.</p> <p>Justificación</p> <p>El espacio físico en el que se presta un servicio forma parte de la actividad y es un elemento importante para el acceso al mismo. Por ello, y en el marco de renovación de las oficinas de empleo, se plantea la adecuación de un área especialmente pensada para ofrecer orientación a la juventud riojana en su acceso al mercado laboral. Una zona con personalidad propia, con mobiliario dinámico adaptable a distintas actuaciones individuales y grupales de asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo, con equipos tecnológicos novedosos y atendido por profesionales especialmente formados en la atención a este colectivo.</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un entorno cercano para animar a la población joven a acceder a los servicios que se ofrecen en las distintas oficinas de empleo. • Contar con espacios para fomentar nuevas metodologías de trabajo acordes con la demanda juvenil. • Impulsar programas específicos para los/las jóvenes de La Rioja. Mejorar la coordinación y la asignación de recursos. <p>Resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar el número de personas jóvenes que acceden a los servicios de las oficinas de empleo. • Disponer de un espacio propio y atractivo para los jóvenes. • Generadas dinámicas participativas y cooperativas entre los jóvenes y el personal de las oficinas de empleo. 			

6. Cronograma

EJE 1: ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL							
	Medida/Acción	1º S 2022	2º S 2022	1º S 2023	2º S 2023	1º S 2024	2º S 2024
1.1.1	Creación de una Red de Orientación Laboral Juvenil cercana y accesible, con la participación de recursos públicos y privados (entidades) abarcando todo el territorio de La Rioja generando (break points) desde el sistema educativo a lo laboral y buscando colaboraciones a nivel nacional.			•	•	•	•
1.1.2	Impulso de iniciativas que permitan mejorar la orientación a través de la utilización de recursos digitales acompañado de presencialidad.		•	•	•	•	•
1.1.3	Potenciar la formación especializada en juventud y el reconocimiento de la figura de agente de promoción local para generar oportunidades de empleo joven en el mundo rural.			•	•	•	•
1.1.4	Desarrollo de enfoques y metodologías de intervención grupal y comunitaria para el empleo, que complementen itinerarios basados en las potencialidades individuales, tanto en el acceso al empleo como su continuidad.	•	•	•	•	•	•
1.2.1	Acercamiento, colaboración y cooperación permanente entre centros educativos y formativos, empresas, entidades que trabajan con jóvenes y administraciones, fomentando la intermediación como una vía de trabajo conjunto.		•	•	•	•	•
1.2.2	Promoción de referentes positivos juveniles, así como la mentoría como elemento clave en la introducción y desarrollo dentro del sistema laboral.			•	•	•	•
1.3.1	Desarrollo de un Plan de Información y Comunicación que permita informar tanto a las personas jóvenes como a las empresas sobre medidas de apoyo al empleo juvenil, así como transmitir una imagen a la sociedad sobre las potencialidades de la población joven.		•	•	•	•	•
1.3.2	Adecuación e identificación de los servicios de Orientación Laboral Juvenil a las características de personas jóvenes de origen cultural diverso y jóvenes con diversidad funcional así como otros colectivos de jóvenes con vulnerabilidad, con perspectiva de género.					•	•
	PROYECTOS PILOTO EJE 1						
PP1	ECOSISTEMA DE ORIENTACIÓN PARA LA PROMOCIÓN LABORAL JUVENIL			•	•	•	•
PP2	ORIENTACIÓN CON REALIDAD VIRTUAL			•	•	•	•

EJE 2: FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.							
	Medida/Acción	1º S 2022	2º S 2022	1º S 2023	2º S 2023	1º S 2024	2º S 2024
2.1.1	Realización de una diagnosis sobre la oferta formativa actual y creación de un Mapa Formativo específico (Web y APP) para la Promoción del Empleo Juvenil, integrando oferta pública y privada (reglada y no reglada), ofreciendo así itinerarios diversos y flexibles.		•	•	•	•	•
2.1.2	Apoyo mediante subvención específica a la formación para jóvenes demandantes de empleo que estén incluidos en colectivos vulnerables con priorización de intervención.			•	•	•	•
2.1.3	Realizar un análisis de diferentes estudios big data para conocer las futuras necesidades de empleo, incluyendo las necesidades de relevo generacional y adaptar la oferta formativa a los resultados del análisis.		•				
2.1.4	Impulso de competencias tecnológicas a través de aulas específicas.	•	•	•	•	•	•
2.1.5	Completar cualificaciones profesionales incompletas derivadas de la FP.				•	•	•
2.1.6	Crear nuevas plazas en la oferta de la Formación Profesional a partir de la ampliación y adecuación de oferta formativa a las necesidades identificadas y los recursos disponibles.	•	•	•	•	•	•
2.2.1	Impulsar, reforzar y desarrollar competencias específicas en docentes para el apoyo al acompañamiento, orientación y motivación a jóvenes orientadas a prevenir el abandono en las acciones formativas, potenciación de competencias claves y garantizar mayores oportunidades de éxito académico, formativo y laboral.	•	•	•	•	•	•
2.2.2	Desarrollo de acciones innovadoras para población juvenil que impulsen procesos formativos que garanticen el acceso a formación certificada (FP Básica, Escuelas de Segunda Oportunidad para mayores de 18 años, acreditación de la experiencia profesional, etc.).				•	•	•
2.3.1	Desarrollar iniciativas que permitan potenciar la formación y la capacitación de las personas jóvenes para su entrada, estabilidad y desarrollo en el ámbito laboral, desde los valores del emprendimiento.	•	•	•	•	•	•
2.3.2	Fomentar y estimular la participación directa de las empresas en los procesos de Formación Dual y capacitación laboral.	•	•	•	•	•	•
2.3.3	Garantizar procesos de orientación hacia el emprendimiento desde el nuevo servicio de orientación en Formación Profesional.		•	•	•	•	•
2.3.4	Realizar acciones específicas de asesoramiento y formación para el emprendimiento desde el nuevo servicio red del Centro público de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo (COE).		•	•	•	•	•
2.3.5	Impulso y asesoramiento del emprendimiento juvenil como una vía de creación de empleo y de valor del territorio.		•	•	•	•	•

	PROYECTO PILOTO EJE 2						
PP 3	MAPA DE ACTIVOS EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL.			•	•	•	•

EJE 3: FOMENTO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.							
	Medida/Acción	1º S 2022	2º S 2022	1º S 2023	2º S 2023	1º S 2024	2º S 2024
3.1.1	Detección de las necesidades por parte de empresas de talento joven en sectores emergentes.		•	•	•	•	•
3.1.2	Desarrollo de una línea de sensibilización permanente con las empresas para fomentar las oportunidades de los y las jóvenes desde un enfoque de las potencialidades.		•	•	•	•	•
3.1.3	Programa de estimulación para el desarrollo de profesionales en la investigación.	•	•	•	•	•	•
3.2.1	Impulso de programas integrales de formación y empleo: escuelas taller, especialmente en los entornos rurales haciendo especial énfasis en relevo generacional.	•	•	•	•	•	•
3.2.2	Adecuación de las ayudas para la contratación juvenil atendiendo a perfiles de jóvenes de alta vulnerabilidad en entidades locales y entidades sin ánimo de lucro.	•	•	•	•	•	•
3.2.3	Establecer acciones para facilitar el acceso a los requisitos administrativos para la acreditación y seguimiento de las acciones formativas (incluidos los Certificados de Profesionalidad) para colectivos con alta vulnerabilidad.	•	•	•	•	•	•
3.3.1	Facilitación de ayudas a la contratación de jóvenes con carácter indefinido o conversión en indefinido.	•	•	•	•	•	•
3.3.2	Fomento del contrato de formación y aprendizaje y del contrato de relevo con jubilación parcial.				•	•	•
3.3.3	Generar oferta formativa corta, rápida y específica (curso manejo maquinaria, etc.).		•	•	•	•	•
	PROYECTOS PILOTO EJE 3						
PP 4	MAPAS DE OCUPACIÓN			•	•	•	•

EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.							
	Medida/Acción	1º S 2022	2º S 2022	1º S 2023	2º S 2023	1º S 2024	2º S 2024
4.1.1	Elaboración y desarrollo de una estrategia de sensibilización de medidas de igualdad en el entorno laboral, enfatizando la igualdad de oportunidades de la población juvenil.			●	●	●	●
4.1.2	Promoción de la igualdad de género en el acceso y desarrollo de la formación profesional para evitar la segregación horizontal por condición de mujer y joven.		●	●	●	●	●
4.1.3	Desarrollo específico de acciones que permitan trabajar las vocaciones STEM, así como la reducción de la brecha digital.		●	●	●	●	●
4.1.4	Módulo de igualdad de oportunidades en toda la formación para el empleo.	●	●	●	●	●	●
4.2.1	Competencias digitales para mujeres en el ámbito rural.		●	●	●	●	●
4.2.2	Impulso del Plan Corresponsables para el cuidado de menores de 16 años dirigidos a todos los ayuntamientos de La Rioja.	●	●	●	●	●	●
4.2.3	Impulso de acciones integrales y coordinadas para trabajar con víctimas de violencia de género y víctimas de trata.			●	●	●	●
4.2.4	Ayuda a empresas para favorecer la conciliación laboral y la corresponsabilidad.			●	●	●	●
	PROYECTOS PILOTO EJE 4						
PP 4	GUÍA PARA EL FOMENTO DE LAS PROFESIONES IGUALITARIAS			●	●	●	●

EJE 5: MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO.							
	Medida/Acción	1º S 2022	2º S 2022	1º S 2023	2º S 2023	1º S 2024	2º S 2024
4.1.1	Investigación y análisis para facilitar nuevos canales de comunicación, vías y formatos para una relación más eficaz con la población joven.		•	•	•	•	•
4.1.2	Perfiles de profesionales en orientación con sensibilidad y cualificación para la atención a jóvenes.		•	•	•	•	•
4.1.3	Estudio de impacto de los actuales medios digitales en la población juvenil y propuestas de mejora.						•
4.1.4	Desarrollo de mejoras en las aplicaciones o herramientas virtuales que conectan la demanda del empleo, la formación para el empleo y los perfiles disponibles de población juvenil.				•		
	PROYECTOS PILOTO EJE 5						
PP 4	OFICINA JOVEN PARA EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO			•	•	•	•

7. Resumen presupuesto por ejes

RESUMEN PRESUPUESTO POR EJES	
TOTAL EJE 1	1.025.000,00 €
TOTAL EJE 2	8.334.000,00 €
TOTAL EJE 3	14.245.000,00 €
TOTAL EJE 4	5.013.000,00 €
TOTAL EJE 5	307.000,00 €
PRESUPUESTO TOTAL DEL PLAN	28.924.000,00 €

Bloque III

8. Gobernanza del Plan de Formación Profesional y Empleo joven 2022-2024

Conceptualización

El Gobierno de La Rioja a través de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales apuesta por convertir el reto que supone la transición de la escuela al mundo laboral, así como la inclusión, estabilidad y desarrollo dentro de éste de las personas jóvenes, en una oportunidad para la construcción de política pública con una clara visión estratégica.

Para ello se hace necesario un trabajo sistémico y transversal, implicando a ayuntamientos, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, universidades, profesionales de distintos ámbitos, así como una intensa labor interna entre los distintos departamentos que conforman la administración autonómica para asegurar la cercanía, la eficiencia y la transversalidad en la consecución de mejorar los procesos de emancipación y autodependencia de los y las jóvenes. Esta acción trabaja igualmente por responder a las necesidades de los territorios para propiciar un desarrollo socioeconómico en clave de sostenibilidad.

En este sentido, se tiene la voluntad institucional de impulsar un proceso de Gobernanza, propiciando la participación desde un gobierno abierto y como marca el Objetivo 17 de los ODS, generando alianzas multinivel entre todos los sectores interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnologías y recursos financieros, fomentando así la constitución de alianzas eficaces en las esferas público-privadas y sociedad civil.

Para ello, se plantea un modelo metodológico que permita operativizar de una forma eficaz el complejo proceso de participación. Este proceso implica, tanto el trabajo interno dentro de la propia administración autonómica, como con el conjunto de los agentes sociales.

Así el desarrollo de una Gobernanza para la promoción de la formación y el empleo juvenil, tiene como finalidades las siguientes:

- **Un Gobierno Abierto**, facilitando la implicación del conjunto de la sociedad en las decisiones públicas.
- **Co-Protagonismo de los diferentes niveles de la administración**, en pro de la integración de enfoques, metodologías y recursos que permitan mejorar el contexto de los y las jóvenes en su introducción, estabilidad y desarrollo en el ámbito laboral.
- **Promoción de la sociedad civil organizada**, como un activo fundamental de creación de capital social, en el que la diversidad de sectores y ámbitos enriquece el patrimonio colectivo.

Enfoque colaborativo

Aproximarse a la realidad del contexto formativo y laboral de la población juvenil, exige una mirada que permita apreciar la magnitud de los cambios sociales que ocurren de forma acelerada en la sociedad global. Esto exige que desde todos los agentes sociales se puedan dar procesos de reflexión que permitan replantearse la forma en cómo se da respuesta a los grandes retos y problemas sociales. En este sentido, existe una necesidad urgente de cambio de paradigma para dar paso al desarrollo de un enfoque colaborativo, cooperativo y facilitador.

El desarrollo de una Gobernanza para la promoción de la empleabilidad juvenil, propone desarrollar este enfoque colaborativo, lo que exige superar los límites organizativos de cada uno de los agentes implicados, acercarse a conocer y evaluar las capacidades y recursos disponibles en el entorno e imaginar las posibles combinaciones existentes que permitan potenciar y multiplicar resultados.

El enfoque colaborativo, desborda el ámbito sectorial y la ultra especialización, para considerar los recursos del entorno dentro o fuera de las administraciones, instituciones u organizaciones como recursos disponibles para dar solución a los retos planeados; contiene una profunda visión sistémica y lleva a potenciar alianzas o redes como mecanismo básico de actuación, lo que podría llamarse un ecosistema o sistema interconectado que favorece el desarrollo de la misión, en este caso la Gobernanza con la que se pretende los siguientes retos:

1. Ganar capacidad institucional.

Desde la participación y la colaboración se genera una mayor capacidad de innovación, nuevas habilidades, aportando conocimientos nuevos que generan aprendizajes para el conjunto de agentes implicados, desarrollando el apoyo mutuo, replicando iniciativas, proyectos, acciones, etc.

2. Lograr acceso a nuevos ámbitos de actuación, localizaciones geográficas, destinatarios y nuevos recursos.

La suma de administraciones, instituciones, agentes sociales, etc., permite llegar más allá del punto de partida. Se trata de llegar a dónde no se ha llegado y a quién no se ha llegado, realidad que solo será posible desde nuevas colaboraciones.

3. Incrementar el volumen de recursos, competencias y habilidades puestos a disposición de la misión y el impacto.

La finalidad última es mejorar las oportunidades de las personas jóvenes en el mundo laboral lo que necesita de un trabajo conjunto de la sociedad y mantenido en el tiempo, y solo es posible tal desde la transformación generando un trabajo cooperativo y enfocado en una misma dirección.

4. Generar un entorno y un ecosistema favorable a la misión y al impacto perseguidos.

El nacimiento y mantenimiento de relaciones estables y duraderas de trabajo conjunto es una necesidad vital para avanzar hacia el cumplimiento de las finalidades planteadas; por ello la acción colaborativa permite aportar activos básicos al bien común que se persigue.

5. Ganar posicionamiento y legitimidad.

La sociedad en su conjunto debe asumir como una prioridad mejorar las condiciones de los y las jóvenes, después de dos crisis socioeconómicas profundas, por ello, es preciso la colaboración múltiple de agentes que permitan incrementar la credibilidad y legitimidad de todos los agentes sociales que trabajan para la generación de oportunidades.

6. Incrementar las eficiencias, evitar duplicidades y optimizar los recursos.

Los recursos ya sean de tiempo, de material o de cualquier otro tipo, siempre son limitados en una sociedad tan exigente como la actual; por ello, la colaboración efectiva es un mecanismo excelente para evitar fugas de energía y optimizar cualquier acción que se realiza, más allá de su fin, contribuyendo a un proceso global de cambio.

Modelo Metodológico

Este es uno de los elementos o rasgos más significativos que quiere aportar la presente apuesta por la Gobernanza para la promoción de la formación y empleo de las personas jóvenes en La Rioja. Como se ha explicado con anterioridad, se pretende impulsar un solo proceso de trabajo participativo.

El Plan de Formación Profesional y Empleo Joven 2022-2024 para La Rioja, pretende alcanzar como finalidad última, generar un contexto favorable que aborde los actuales retos de la situación social y económica que afrontan las personas jóvenes, partiendo de una metodología que, apuesta por crear un cambio social a través de la búsqueda de soluciones integradas y adaptadas a las situaciones locales, involucrando para ello al mayor número de agentes posibles.

Esta propuesta metodológica parte del modelo de Organización de la Comunidad, así como el modelo de Redes, ambos aplicados al desarrollo y fortalecimiento de las comunidades locales, logrando así, contribuir a la generación de un ecosistema eficaz para cumplir con los objetivos marcados. Las premisas o principios de actuación serán los siguientes:

Partir de lo existente, tanto por lo que a las condiciones sociales de la comunidad se refiere, como por los recursos con los que se cuenta. El punto de partida en este aspecto es la conexión entre el Plan de formación profesional y empleo (2021-2023) y la especificidad en el ámbito de la juventud del Plan de formación profesional y empleo joven (2022-2024).

Con protagonistas de la comunidad nos referimos a: la ciudadanía (diversa, organizada o no); a los recursos técnico-profesionales que aportan conocimiento y capacidad técnica para gestionar programas y prestaciones sociales; y a las personas que representan, gobiernan y administran las instituciones públicas y entidades privadas y a quienes trabajan desde el desarrollo económico empresarial.

Estos protagonistas tienen diferente papel o función, pero se trabaja para que compartan finalidades y proyectos comunes. En particular los de interés general, como es este caso mejorar las condiciones de acceso y desarrollo de la población juvenil en el ámbito laboral.

Las situaciones son multicausales, por lo que la intervención debe tener carácter integral. En coherencia, las acciones deben facilitar la transversalidad de las diferentes áreas en las que tradicionalmente se divide la acción social en sentido amplio, para así poder atender de manera global demandas y situaciones complejas. Tanto en el nivel asistencial, como en el preventivo y el promocional.

Los procesos de organización y de actuación colectiva deben orientarse al protagonismo de los diferentes agentes locales y sobre su entorno, generando un conocimiento compartido, nuevas relaciones y respuestas a las necesidades y a los retos sentidos por la población en su conjunto.

La participación tiene que ir vinculada a procesos de organización. Ningún proceso real de transformación social, puede realizarse si los protagonistas de la comunidad no participan activa, comprometida y organizadamente.

Superar la participación como la asistencia a actividades o a la presencia constante en los espacios de relación. Motivación, organización y diferentes posibilidades para participar, deben

articularse y graduarse de forma flexible y dialéctica para que los niveles de participación, de acuerdo a las diferentes capacidades y posibilidades de los actores locales, puedan adaptarse al momento y al contexto.

La información y la socialización de los conocimientos compartidos son esenciales no solo para llevar a cabo procesos de colaboración y consenso entre agentes diversos y con diferente rol, con visiones e intereses diferentes, también son necesarios para visibilizar los logros y para que otras personas, que aún no participan, puedan reconocer los avances.

El equipo promotor, como elemento fundamental que permite facilitar los procesos, asegurar la comunicación y la articulación de relaciones e iniciativas.

Arquitectura e itinerario para una Gobernanza en pro de la formación y el empleo de las personas jóvenes en La Rioja

La metodología propuesta se configura como un proceso de trabajo que permita la participación de múltiples agentes sociales, en un itinerario circular y cíclico que se retroalimenta continuamente a través de los siguientes elementos: **a) construcción y facilitación de relaciones asertivas entre todos los protagonistas, b) la gestión colectiva del conocimiento, c) la programación colectiva de prioridades y d) la evaluación compartida de los avances y las dificultades.**

El proceso parte institucionalmente de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, que tendrá un rol de facilitador de toda la participación desde dentro de los diferentes departamentos que componen la administración autonómica, así como de la creación de espacios que permitan participar a las administraciones municipales, sociedad civil organizada, así como a ciudadanía en toda su diversidad.

Igualmente, desde el Diálogo Social se monitorizará todo este sistema participativo, para reorientar, supervisar y construir un camino compartido que favorezca la adecuación de recursos públicos e iniciativas privadas para dar la mejor respuesta posible a la realidad de la juventud riojana.

Espacios de relación y participación

La arquitectura del proceso se plantea desde una premisa de horizontalidad, si bien, cada uno debe de ajustarse a los niveles de responsabilidad y competencias que le corresponden, al tiempo que se favorece la flexibilización y la autonomía.

Los espacios principales que se plantean para una fuerte organización y dinamización del proceso de Gobernanza para la promoción de la formación y el empleo juvenil son los siguientes:

Espacio de Relación Institucional.

La participación en este espacio de la Dirección General de Empleo, junto con los Agentes del Diálogo Social, así como de las administraciones públicas y privadas que, de algún modo, están implicadas en el proceso de formación y empleo de las personas jóvenes. Tienen un nivel político, por lo tanto, es un espacio importante a la hora de:

- Proporcionar un marco organizativo para las relaciones de colaboración y coordinación

interinstitucional, entre las diferentes administraciones que trabajan para el conjunto de la comunidad autonómica, es de vital importancia para avanzar en el compromiso y visualización de los avances. Es importante, la creación de este espacio, pero más aún, lo es la sostenibilidad del mismo en el tiempo, por lo que se plantea una frecuencia mínima anual, siendo deseable una semestral.

- Favorecer una utilización y asignación racional y coordinada de recursos, evitando duplicidades y mejorando así la atención a las demandas existentes.
- La sostenibilidad, esto es, impulsar la participación e interacción de todos-as los-as protagonistas implicados, y dar continuidad a las medidas reflejadas en los planes y estrategia en vigor.
- La transferibilidad, es decir, favorecer todas aquellas prácticas que evidencian resultados positivos para el avance de la inclusión, desarrollo y estabilidad de las personas jóvenes en el mundo laboral.

Espacios de Relación Técnica.

La Gobernanza, necesita de la participación, relación, cooperación e implicación de un alto número de profesionales que desde múltiples ámbitos y servicios públicos y privados ofrecen un capital de conocimiento indispensable.

La arquitectura que se presenta, atiende al reto de propiciar las condiciones adecuadas para un buen funcionamiento y está basada en experiencias que han demostrado evidencias positivas en el trabajo colectivo y en pro del bien común, aportando los siguientes elementos:

- Conocimiento mutuo e intercambio de información.
- Establecimiento de alianzas efectivas e interdisciplinares en función de prioridades y capacidades compartidas.
- Configuración dinámica que se adapta a la situación temporal, los recursos existentes y los objetivos establecidos conjuntamente.
- Establecimiento de procedimientos, protocolos o referencias compartidas que favorecen las sinergias y optimizan esfuerzos.
- Creación de una cultura colaborativa y cooperativa que favorece la comunicación con los otros protagonistas: administraciones y ciudadanía.

La secuencia temporal propuesta para el desarrollo de estos espacios es la cuatrimestral o semestral, dado que permite un tiempo suficiente para ejecutar las acciones programadas, así como es lo suficientemente corto para adaptar, modificar o innovar sobre la propia actuación.

Espacio de Relación Técnica Interdirecciones y servicios.

Se trata de un espacio donde participan profesionales que pertenecen a las Direcciones y Servicios del Gobierno de La Rioja, constituyendo elementos programáticos que permitirán avanzar en el desarrollo y conexión entre los distintos planes y estrategias existentes, propiciando coordinación y sinergias.

Símpoio “El reto de la formación y el empleo para las personas jóvenes en La Rioja”.

Se trata de un Espacio Plurianual que permite el encuentro y la relación entre todos los protagonistas que de una forma directa o indirecta están aportando elementos que hacen posible avanzar hacia la constitución de un contexto favorable para los y las jóvenes. Tiene como finalidad exponer el trabajo realizado, estimular la innovación, reconocer los logros, así como es un momento idóneo para evaluar de forma participativa el trabajo realizado, exponer los retos hacia el nuevo año, así como fomentar la innovación y la continuidad de todo aquello que está funcionando bien.

9. Seguimiento y Evaluación del Plan de Formación Profesional y Empleo 2022-2024

El Plan de formación profesional y empleo joven 2022-2024 promueve una intervención sistémica, abordando la realidad de las personas jóvenes desde una perspectiva global, por lo tanto, su desarrollo será en clave de proceso y continuidad. Partiendo de esta premisa, se impulsará un proceso de evaluación continua y participativa, que permitirá:

- Fomentar la corresponsabilidad de todas las alianzas establecidas para el desarrollo del Plan.
- Potenciar la mejora continua y el perfeccionamiento a lo largo de su proceso de ejecución.
- Ofrecer al conjunto de la sociedad riojana una total transparencia y claridad en las medidas que se ejecutan y la gestión que se realiza.
- Potenciar el desarrollo de una gobernanza basada en el desarrollo de alianzas efectivas, eficaces y eficientes.

El proceso evaluador a desarrollar está íntimamente conectado con la necesidad de una colaboración de todas las administraciones, así como del conjunto de agentes sociales para la creación de un ecosistema que permita mejorar el contexto, los recursos y las posibilidades para el acceso, inclusión, desarrollo y estabilidad en el empleo de las personas jóvenes.

Para la adecuada concreción y establecimiento de una hoja de ruta clara, se plantea para el año 2022, la elaboración de un informe que recoja todas las acciones ejecutadas en el segundo semestre. Para los años 2023 y 2024 se utilizará como instrumento práctico, el Plan Operativo Anual, este concreta todas las acciones establecidas en el año en curso, lo que permite un trabajo de priorización y ajuste a las necesidades, recursos y contexto en cada momento. Partiendo de este documento anual, se desarrollará un monitoreo de las acciones que posibilitará una fiable evaluación anual, con un peso repartido entre los indicadores cuantitativos de resultados y los cualitativos en clave de aprendizajes y proceso.

En este sentido, tiene mucha importancia compartir todo este proceso con los espacios establecidos en la Gobernanza del Plan. La base sobre la que se establece el seguimiento es: los objetivos, medidas e indicadores establecidos en el bloque II, si bien, estos deben ajustarse primero al desarrollo de su proceso de concreción anual.

Los procesos de evaluación anual, finalizarán en 2024 con un análisis de resultados del ciclo (2022/2024), dando lugar a unas conclusiones y recomendaciones que han de servir de base para la continuidad del trabajo cíclico en pro de la mejora continua del ecosistema laboral juvenil.

Los productos esperados del seguimiento del Plan son:

- Planes Operativos Anuales.
- Sistema de recogida de información mediante ficha de medidas e indicadores dividida por Direcciones Generales.
- Informes de Evaluación: semestral (2022) y anual (2023 y 2024).
- Evaluación final del Plan (2022-2024).

10. Glosario de términos

ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
1S, 2S	1º Semestre. 2º Semestre.
ADER	Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.
APP	Aplicación para móvil.
COE	Centro de acompañamiento e Innovación para el empleo.
DGI	Dirección General de Igualdad.
DG IE	Dirección General de Innovación Educativa.
DG J	Dirección General de Juventud.
DG SS	Dirección General de Servicios Sociales.
DGE	Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.
DGFPI	Dirección General de Formación Profesional Integrada.
E2O	Escuelas de Segunda Oportunidad.
ESO	Enseñanza Secundaria Obligatoria.
FP	Formación Profesional.
FPB	Formación Profesional Básica.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
LGTBI	Es el acrónimo del colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales.
STEM	Es el acrónimo de Science, Technology, Engineering and Mathematics. Se trata de una integración de las ciencias en un enfoque de enseñanza basado en la interdisciplinariedad y aplicabilidad de los conocimientos de ciencias y matemáticas.
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia.



Dirección General de Empleo, Diálogo Social
y Relaciones Laborales

www.larioja.org



Más información:

Consejería de Desarrollo Autonómico
Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales
941 29 11 00
sdg.empleo@larioja.org
larioja.org/empleo-formacion