

Plan de Formación Profesional y Empleo de La Rioja 2024-2028

Índice

1. Introducción.....	2
2. Contexto socioeconómico y aprendizaje de la evaluación.....	5
1. Contexto socioeconómico	5
2. Contexto demográfico.....	11
3. Contexto laboral	16
4. Contexto formativo.....	23
5. Contexto de servicios y programas de empleo.....	24
6. Hallazgos y recomendaciones de la evaluación.....	27
3. Objetivos y proyectos estratégicos.....	35
1. Ajuste entre la oferta de formación y las necesidades y oportunidades de empleo.....	37
2. Definición y desarrollo de la Red de Empleo de La Rioja	37
3. Reorganización y modernización de las OOEE	38
4. Posicionamiento del sistema de formación y empleo en relación con las empresas	38
5. Adopción de un sistema de seguimiento y evaluación de resultados de las políticas públicas de formación y empleo.....	38
4. Eje de Formación Profesional.....	40
A. Objetivos específicos y actuaciones del Eje de Formación Profesional	40
1. FP Inicial	41
2. FP Permanente	46
5. Eje de Empleo	52
A. Objetivos específicos y actuaciones del Eje de Empleo.....	58
a. Servicios de orientación para el empleo personalizado, integral e inclusivo	58
b. Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas	59
c. Fomento de las oportunidades de empleo.....	60
d. Servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento	64
e. Mejora de las capacidades del Servicio Público de Empleo de La Rioja.....	64
6. Presupuesto.....	67
7. Seguimiento y evaluación del Plan.....	70

1. Introducción

En el marco de sus competencias en materia de formación profesional y empleo el Gobierno de La Rioja ha venido desarrollando distintos procesos de planificación estratégica en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. En concreto, esta planificación participativa facilitó la aprobación de los Planes de Formación Profesional y Empleo por parte de los distintos Gobiernos autonómicos en los periodos 2011-2015, 2016-2021 y 2021-2023, así como del Plan de Empleo Juvenil 2021-2023, que encuadraron en cada momento los objetivos y las actuaciones más relevantes en materia de formación profesional y en la ejecución de las políticas de apoyo activo al empleo en el ámbito competencial y territorial de La Rioja.

En el inicio de la legislatura autonómica 2023-2027 las competencias sobre formación profesional y empleo han quedado encuadradas en la Consejería de Educación y Empleo del Gobierno de La Rioja, que ha impulsado un nuevo proceso de concertación y diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, UGT, CCOO y FER, con el objetivo de elaborar un Plan de Formación Profesional y Empleo de La Rioja para el período 2024-2028.

Para el desarrollo de este proceso de planificación estratégica se adoptó un enfoque de concertación en el marco del Diálogo Social autonómico, por lo que la Consejería y los representantes de las citadas organizaciones sindicales y empresariales impulsaron la creación de una Mesa de Diálogo Social y de cinco Grupos de Trabajo sobre Formación Profesional Inicial, Formación Profesional Permanente, Orientación, Prospección e Intermediación y Oportunidades de Empleo, así como la evaluación del Plan 2021-2023 y la elaboración de un diagnóstico de contexto que facilitase la elaboración del nuevo Plan estratégico de Formación Profesional y Empleo de La Rioja para el período 2024-2027.

Estas actividades necesarias para la planificación estratégica han permitido el debate y la determinación de objetivos y actuaciones susceptibles de ser abordados en el marco del nuevo Plan, cuya aprobación responde a la aplicación de los siguientes objetivos generales formulados desde el inicio de los trabajos para su elaboración:

1º Impulsar la evaluación cuantitativa y cualitativa de las políticas públicas de formación y empleo desarrolladas con anterioridad para aprovechar la experiencia adquirida y formular nuevas actuaciones sobre la base de los datos y de los resultados obtenidos.

2º Abordar la planificación estratégica de las políticas de formación y empleo de manera coherente con el marco europeo y estatal, tanto en el ámbito educativo como laboral, para asegurar la coherencia de las acciones y el mejor aprovechamiento de los fondos disponibles, tanto de las respectivas Conferencias Sectoriales como del Fondo Social Europeo (FSE) y de los fondos de la iniciativa europea Next Generation.

3º Impulsar el desarrollo en La Rioja de los nuevos marcos normativos de la formación y el empleo, en particular la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, así como sus normativas de desarrollo y, en particular, el R.D. 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

4º Establecer un marco estratégico plurianual para el ejercicio de las competencias autonómicas en materia de formación profesional y políticas activas de empleo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, sobre la base de la evaluación continua de las actuaciones y de la concertación social y económica entre el Gobierno y los interlocutores sociales y económicos más representativos.

5º Fijar los objetivos específicos prioritarios en materia de FP y empleo para orientar su gestión en el ámbito competencial, espacial y temporal del Plan, asegurando su difusión hacia los operadores y proveedores de servicios de formación y empleo, otros departamentos del Gobierno y del sistema institucional de La Rioja y el conjunto de la sociedad.

6º Liderar el enfoque estratégico de todos los actores involucrados en la formación y el empleo en La Rioja, procurando establecer sinergias y vincular sus actuaciones a los objetivos estratégicos que se formulan en el Plan para el período 2024-2028.

7º Integrar y coordinar los recursos disponibles en materia de formación profesional y empleo, tanto del ámbito educativo como laboral, aprovechando su encuadramiento en una misma Consejería, estableciendo un único marco de concertación y planificación con los interlocutores sociales y económicos y asegurando que respondan a los objetivos sin duplicidades y, por tanto, con mayor eficacia y eficiencia.

8º Mejorar la interrelación de la FP integrada con el empleo y el tejido productivo, para procurar su desarrollo mediante el impulso y la captación de talento y la mejora de las competencias profesionales de la población activa.

9º Alcanzar el mayor grado de consenso posible en la formulación del Plan desde el punto de vista técnico, social y político, de manera que las acciones públicas y privadas se orienten hacia objetivos estratégicos mayoritariamente compartidos.

10º Establecer un sistema de seguimiento continuado y de evaluación periódica (intermedia y final) de los avances y resultados del Plan, adoptando un enfoque de rendición de cuentas y de aprendizaje y mejora continua en el conjunto de la política educativa-formativa y de apoyo activo al empleo.

En este sentido, como se ha señalado anteriormente, el Plan 2024-2028 parte de la experiencia de planificación y gestión de los planes autonómicos anteriores, elaborados por los distintos gobiernos autonómicos en colaboración con los interlocutores sociales y económicos más representativos, y adopta un enfoque participativo y reformista, sobre la base de la planificación europea y nacional, para el desarrollo del nuevo marco normativo de la formación profesional y el empleo convenientemente adaptado a las características de La Rioja.

Asimismo, la planificación se fundamenta en datos de contexto que se recogen en un apartado específico, relativos al mercado de trabajo y la información de carácter demográfica, sectorial y territorial relevante que resulta útil para el diseño de objetivos y actuaciones, así como la oferta de formación profesional y la ejecución de las políticas activas de empleo en La Rioja.

Desde otra perspectiva, el interés en que la planificación estratégica de formación y empleo en La Rioja resulte coherente con los marcos de referencia, tanto de nivel estatal como supranacional, implica que se hayan tenido también presentes en la elaboración del Plan tanto la Agenda de Desarrollo Sostenible con sus 17 Objetivos (ODS vinculados a la Agenda 2030) como su concreción en el ámbito europeo (Estrategia Europea 2030) y nacional, en particular el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español dentro del marco del Plan de

Recuperación para Europa Next Generation EU.

Por otra parte, el hecho de que la formación profesional y el empleo, al margen de su indiscutible vinculación y complementariedad, se encuadren en distintos títulos competenciales que se articulan en distintos marcos legislativos estatales (Ley Orgánica 3/2022 y Ley 3/2023), sugiere que la planificación estratégica y el propio Plan, sin perjuicio de su carácter integrado, se articule en dos ejes diferenciados de formación profesional y empleo. Estos dos ejes permiten un tratamiento más detallado de los objetivos específicos y de las actuaciones que se corresponden exactamente con los dos órganos directivos responsables del desarrollo y ejecución del Plan, sendas direcciones generales dentro de la Consejería de Educación y Empleo.

Asimismo, hay que señalar que el nuevo Plan estratégico asume la trascendencia del sistema de formación profesional integrado como elemento esencial para la empleabilidad de las personas y la competitividad del tejido empresarial de La Rioja, perfectamente complementario de las políticas de apoyo activo al empleo. Este enfoque integrado de la formación profesional y el empleo fundamenta la planificación estratégica conjunta, resulta coherente con la integración en una misma Consejería de ambas competencias y debe contribuir a simplificar el análisis prospectivo de las necesidades de competencia y la relación con las empresas. En la misma línea, el enfoque integrado de la formación y el empleo deben contribuir al desarrollo y la captación del talento necesario para el tejido productivo, la lucha contra el reto demográfico, la adaptación tecnológica y sostenible y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

En la misma línea, el pleno desarrollo de las competencias en formación profesional y empleo facilita la coordinación y la sinergia de los medios disponibles para mejorar la eficiencia del gasto público y, dentro de las posibilidades presupuestarias, el fortalecimiento de las capacidades autonómicas en ambas materias. Esta mejora de la eficiencia a través de la conlleva el dimensionamiento necesario de los recursos humanos y materiales del Gobierno autonómico, la mejora de la cualificación de los empleados públicos, la coordinación de los equipos educativos y laborales y la adopción de acuerdos y marcos de colaboración adecuados con otros departamentos del Gobierno, con la Administración local y con entidades sociales y empresas empleadoras y proveedoras de servicios para la formación y el empleo.

Por otra parte, como se deduce de sus objetivos generales, esta nueva planificación estratégica se fundamenta en la coherencia con los marcos normativos, estratégicos y financieros del Estado y de la Unión Europea, así como en la generalización de la evaluación y de la toma de decisiones basadas en datos y resultados verificados.

En definitiva, la Consejería de Educación y Empleo y las organizaciones sociales y económicas más representativas participantes en su elaboración comparten la necesidad de actuar a través de este Plan Estratégico de Formación Profesional y Empleo 2024-2028 sobre la mejora de la cualificación profesional y laboral de las personas, la competitividad de las empresas, el fortalecimiento del tejido productivo, el desarrollo económico y la cohesión social y territorial de La Rioja.

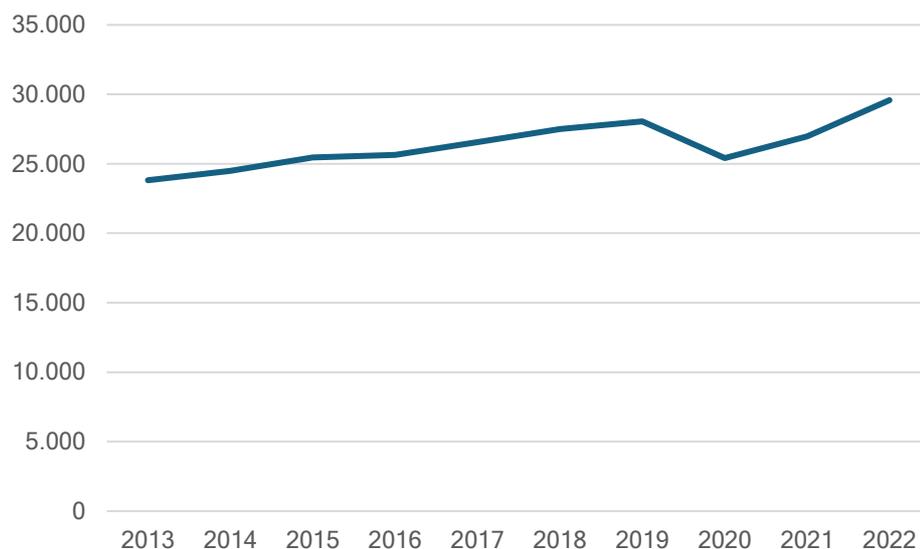
2. Contexto socioeconómico y aprendizaje de la evaluación

1. Contexto socioeconómico

La Comunidad Autónoma de La Rioja tiene una extensión de 5.045,25 km² y está organizada administrativamente en 1 provincia y 174 municipios.

En 2022, el PIB riojano alcanzó los 9.502 millones de euros (en precios corrientes), lo que supone el 0,71% del total nacional. Su PIB per cápita fue de 29.579 euros, un 5% superior a la media estatal, lo que sitúa a La Rioja como la séptima comunidad autónoma española según su PIB por habitante.

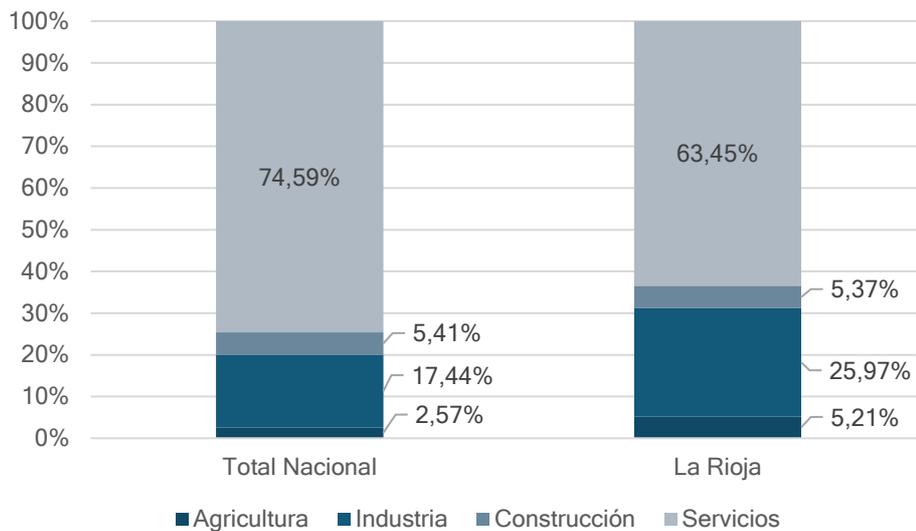
Gráfico 1: Evolución del PIB per cápita en La Rioja



Fuente: Contabilidad Regional de España, Instituto Nacional de Estadística

Si se considera un período suficientemente amplio para evitar la perspectiva particular de la coyuntura, la economía de La Rioja presenta una tasa interanual de crecimiento del 2,2% en la última década (período 2013-2022).

Es destacable el peso relativo de la industria, que eleva el sector secundario hasta el 26% del PIB, fundamentalmente por la manufactura. A pesar de ello, la economía riojana es fundamentalmente terciaria, puesto que los servicios representan el 63,5% del Valor Añadido Bruto de la economía regional.

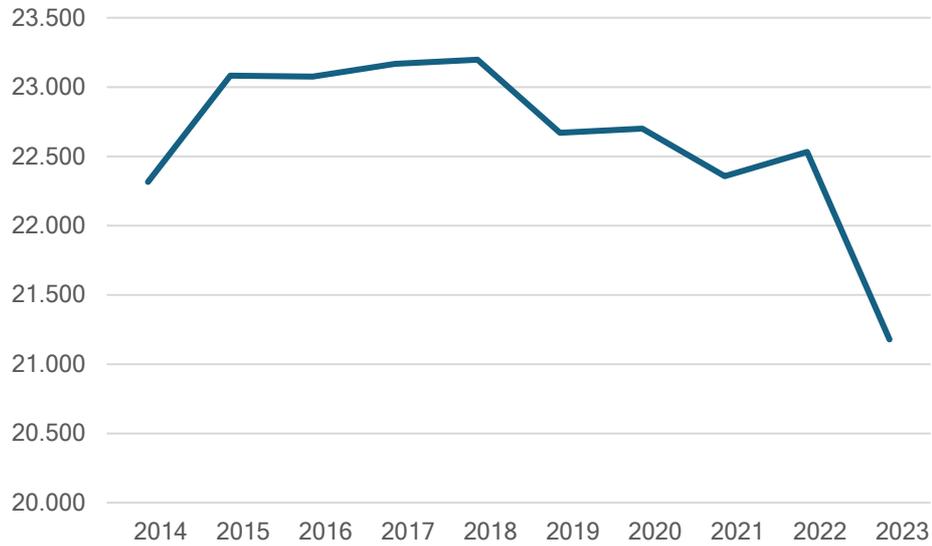
Gráfico 2: Valor añadido bruto por sectores de actividad (2022)


Fuente: Contabilidad Regional de España, Instituto Nacional de Estadística

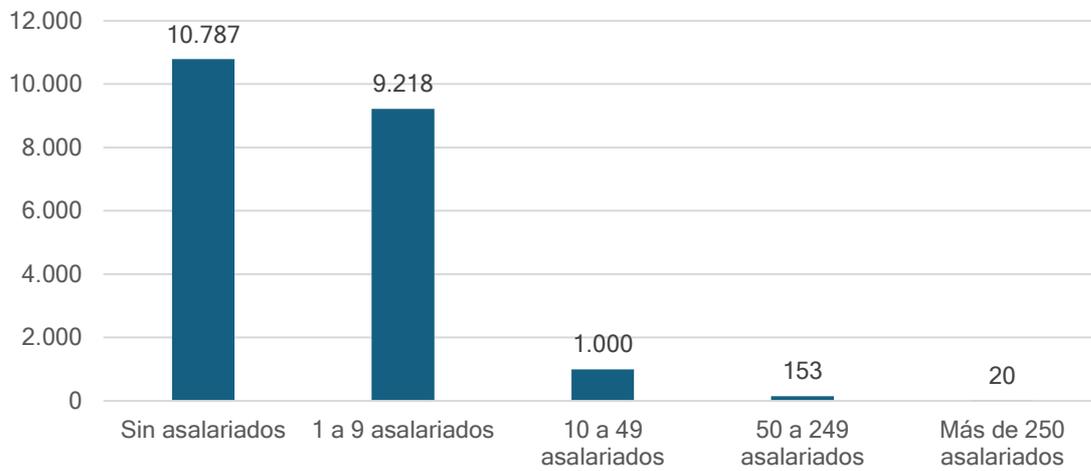
Por lo que respecta a la I+D+i, La Rioja presenta ciertas debilidades. De acuerdo con los datos de Eurostat, el gasto en I+D+i alcanzó el 0,75% del PIB regional en 2021, una cifra inferior a la media nacional (1,41%) y a la de la UE-27 (2,27%). Como consecuencia, el porcentaje de personas ocupadas en el sector de la I+D+i en relación con el total de personas ocupadas (equivalentes a tiempo completo) a nivel regional representa un 0,93%, lo que la sitúa por debajo de España (1,28%) y de la UE-27 (1,61 %).

Actualmente, La Rioja tiene 21.178 empresas, representando las empresas sin asalariados, microempresas y pequeñas empresas un porcentaje del 99,18% del total. Más del 50% de las unidades empresariales no tienen trabajadores asalariados (10.787, según la última estadística publicada). Como consecuencia de esta atomización, la mayor parte de las empresas de la comunidad autónoma están constituidas bajo la forma jurídica de personas físicas.

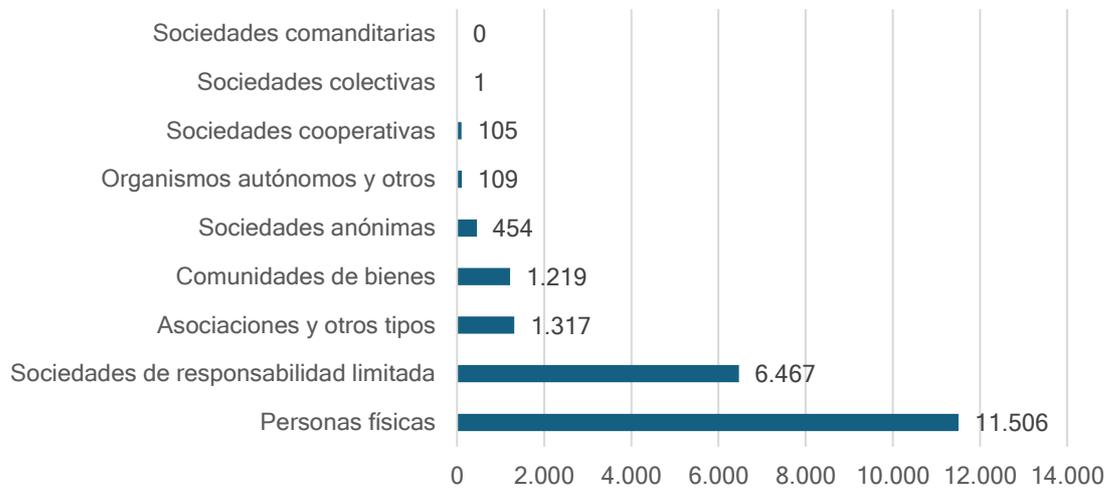
El análisis cuantitativo y cualitativo del tejido empresarial de La Rioja puede observarse con mayor detalle en los tres gráficos siguientes, según los datos obtenidos del Directorio Central de Empresas del INE.

Gráfico 3: Evolución del número de empresas en La Rioja


Fuente: Directorio Central de Empresas, Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 4: Empresas por estrato de asalariados


Fuente: Directorio Central de Empresas, Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 5: Empresas por condición jurídica


Fuente: Directorio Central de Empresas, Instituto Nacional de Estadística

Estos datos empresariales deben ser complementados con el análisis de los sectores productivos, situando su volumen de empleo y crecimiento.

Así, los datos del DIRCE, desagregados a nivel de actividad principal, muestran aquellas en las que el número de empresas es mayor, como sucede con el comercio al por menor (excepto de vehículos de motor y motocicletas), las actividades inmobiliarias, los servicios de comidas y bebidas, el comercio al por mayor e intermediarios del comercio (excepto de vehículos de motor y motocicletas), las actividades de construcción especializada y la construcción de edificios.

Tabla 1: Número de empresas por actividad principal (CNAE 2009 - 2 dígitos)

	2020	2021	2022	2023
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	0	0	0	0
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0	0	0	0
07 Extracción de minerales metálicos	0	0	0	0
08 Otras industrias extractivas	13	12	11	11
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	1	0	0	0
10 Industria de la alimentación	306	308	299	276
11 Fabricación de bebidas	356	349	341	305
12 Industria del tabaco	0	0	0	0
13 Industria textil	45	40	41	34
14 Confección de prendas de vestir	39	37	32	33
15 Industria del cuero y del calzado	244	235	235	217
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	99	99	95	93
17 Industria del papel	15	14	14	13
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	69	64	62	64
19 Coquerías y refinado de petróleo	0	0	0	0
20 Industria química	29	28	32	29
21 Fabricación de productos farmacéuticos	0	0	0	0
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	50	47	46	43
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	71	75	68	66
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	4	3	4	8
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	299	300	294	279
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	6	6	6	7
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	11	10	10	11
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	57	61	60	53
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	18	17	18	16
30 Fabricación de otro material de transporte	2	2	3	2
31 Fabricación de muebles	138	135	130	120
32 Otras industrias manufactureras	42	43	44	44
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	81	86	95	81
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	166	163	179	162
36 Captación, depuración y distribución de agua	43	41	42	42
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	6	6	6	8
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	23	21	23	17
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	0	0	0	1
41 Construcción de edificios	1.446	1.426	1.432	1.140
42 Ingeniería civil	60	54	55	42
43 Actividades de construcción especializada	1.269	1.277	1.290	1.235
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	468	469	459	446
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.487	1.469	1.471	1.354
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	2.948	2.867	2.823	2.656
49 Transporte terrestre y por tubería	832	829	839	799
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	0	0	0	0
51 Transporte aéreo	1	1	1	1
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	70	70	75	60
53 Actividades postales y de correos	58	99	82	90
55 Servicios de alojamiento	232	233	233	231
56 Servicios de comidas y bebidas	1.737	1.677	1.694	1.623
58 Edición	40	40	39	39
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	10	13	17	25
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	9	9	9	7
61 Telecomunicaciones	28	30	33	28

62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	144	140	149	156
63 Servicios de información	34	34	35	31
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	23	26	35	54
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	3	2	4	5
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	518	506	500	447
68 Actividades inmobiliarias	1.849	1.829	1.836	1.804
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	920	905	913	866
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	139	140	137	125
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	668	649	672	617
72 Investigación y desarrollo	49	50	49	40
73 Publicidad y estudios de mercado	223	229	235	219
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	287	267	273	250
75 Actividades veterinarias	65	63	66	60
77 Actividades de alquiler	147	139	137	152
78 Actividades relacionadas con el empleo	14	19	22	30
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	66	60	59	58
80 Actividades de seguridad e investigación	36	35	30	32
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	403	395	395	359
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	435	417	404	384
85 Educación	785	747	788	734
86 Actividades sanitarias	852	841	865	809
87 Asistencia en establecimientos residenciales	28	27	29	27
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	47	46	51	52
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	270	263	264	238
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	35	42	41	33
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	82	81	77	70
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	327	318	358	355
94 Actividades asociativas	283	282	298	300
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	149	144	134	134
96 Otros servicios personales	891	896	934	926

Fuente: Directorio Central de Empresas, Instituto Nacional de Estadística

En términos de empleo, utilizando la taxonomía sectorial de la Encuesta de Población Activa (que divide los sectores en las categorías de Agricultura, Industria, Construcción y Servicios), se observa la importancia que tiene el sector servicios en la economía riojana en términos de empleo, así como el elevado crecimiento que ha experimentado el sector de la construcción en la última década.

Tabla 2: Ocupados por sector económico en La Rioja

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2014	6,8	33,3	7,9	80,2
2015	8,1	33,7	7,7	81,0
2016	8,0	32,9	5,8	85,9
2017	6,3	32,4	6,4	89,3
2018	7,0	35,1	7,2	88,7
2019	6,8	34,9	8,5	90,5
2020	8,8	34,1	7,5	87,4
2021	9,1	38,5	7,7	87,2
2022	8,0	41,3	10,6	85,9
2023	7,7	40,3	12,1	86,6
Variación	13%	21%	53%	8%

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística

2. Contexto demográfico

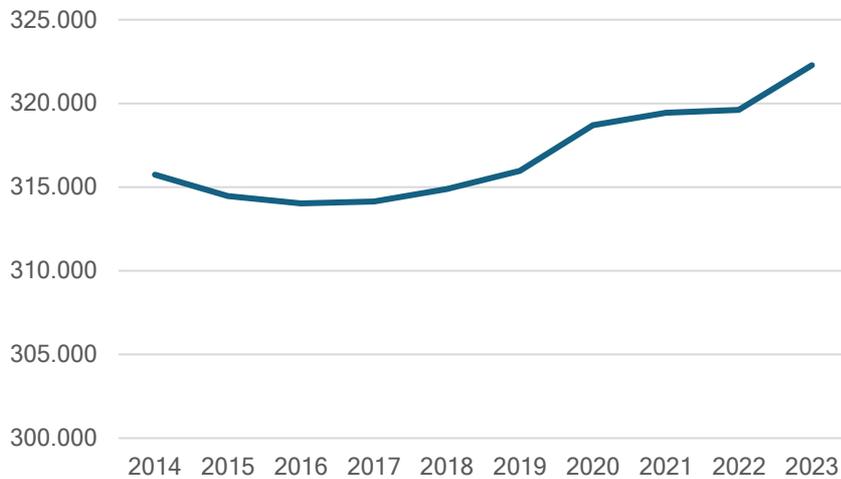
Desde la perspectiva demográfica, La Rioja cuenta, a 1 de enero de 2023, con 322.282 habitantes, cuyos aspectos más significativos pueden apreciarse en la siguiente tabla, que compara determinados indicadores demográficos en la última década.

Tabla 3: Datos demográficos de La Rioja

	2014	2023
Población residente	315.736	322.282
Porcentaje de hombres	49,57%	49,38%
Porcentaje de mujeres	50,43%	50,62%
Población extranjera	36.603	44.336
Porcentaje de población extranjera	13,11%	15,95%
Tasa de dependencia	54,75%	57,58%
Índice de envejecimiento	147,49%	123,79%
Tasa de natalidad	9,15	6,83
Edad media de la población	43,12	45,07

Fuente: Estadística continua de población, Indicadores de Estructura de la Población e Indicadores de Natalidad, Instituto Nacional de Estadística. Nota: los datos de tasa de natalidad hacen referencia a los años 2013 y 2022.

Como se puede observar, la población en La Rioja ha aumentado en la última década. El siguiente gráfico muestra toda la serie temporal de evolución de esta variable.

Gráfico 6: Evolución de la población residente en La Rioja


Fuente: Estadística Continua de Población, Instituto Nacional de Estadística

De los datos recogidos en la Tabla 3 destacan dos aspectos que se comentan en las secciones siguientes, el proceso de envejecimiento de la población y la importancia de la movilidad de la población, que se añaden a los problemas derivados de la despoblación que sufre la región.

Tal y como se observa en la siguiente tabla, el porcentaje de población de 65 años o más sobre la total ha ido aumentando de manera sostenida a lo largo de la última década en La Rioja. Asimismo, otros indicadores de envejecimiento de la población, como el índice de envejecimiento o la tasa de dependencia de población mayor de 65 años también han aumentado. Todo ello evidencia que la población de la comunidad autónoma se encuentra en un proceso de envejecimiento progresivo, que tiene sus consecuencias para el mercado laboral.

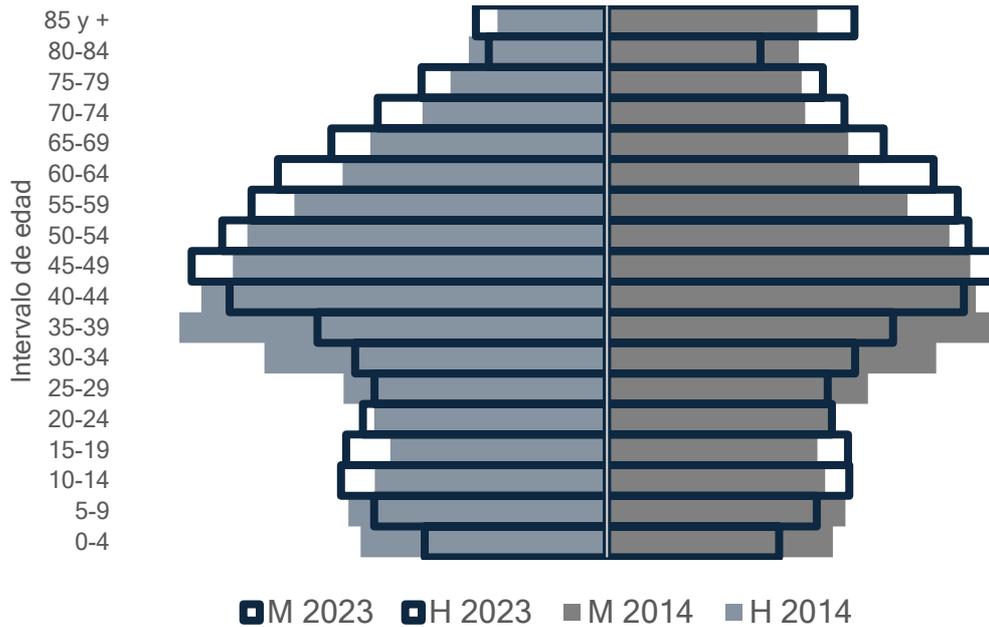
Tabla 4: Evolución de indicadores de estructura de la población de La Rioja

	% población ≥65 años	Índice de envejecimiento	Índice de sobre-envejecimiento	Tasa de dependencia	Tasa de dependencia población ≥65 años
2014	19,57	123,79	17,22	54,75	30,29
2015	19,96	126,43	17,59	55,63	31,06
2016	20,21	128,45	18,16	56,10	31,54
2017	20,48	130,78	18,55	56,59	32,07
2018	20,74	133,04	19,00	57,05	32,57
2019	20,95	135,29	19,19	57,31	32,95
2020	21,08	137,21	19,40	57,36	33,18
2021	21,23	139,93	19,22	57,26	33,39
2022	21,54	143,83	19,08	57,53	33,94
2023	21,78	147,49	18,32	57,58	34,32

Fuente: Indicadores de Estructura de la Población, Instituto Nacional de Estadística.

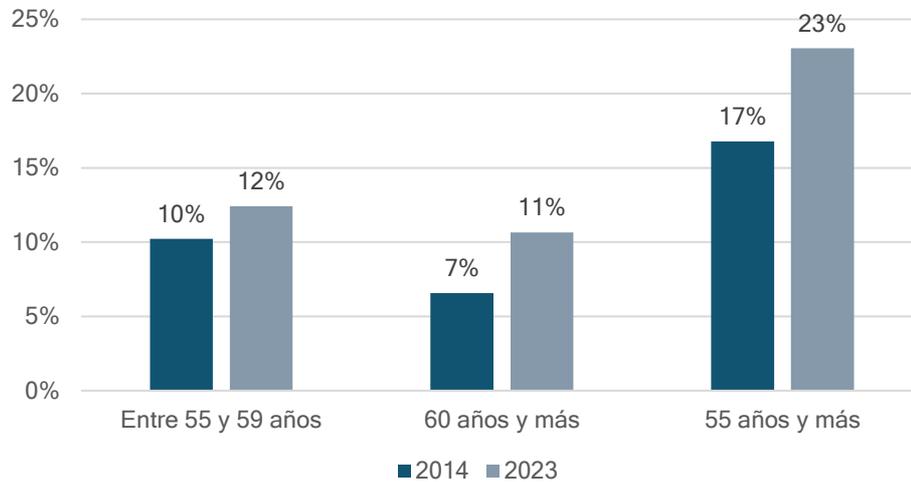
Si se observa el gráfico siguiente se evidencia este hecho en las pirámides de población de La Rioja en la última década. Las cohortes más numerosas han pasado de ser las de 35 a 39 años para pasar a ser las de 45 a 49, reduciéndose la pirámide por abajo (cohortes más jóvenes, especialmente entre 0 y 9 años) y ensanchándose por arriba.

Gráfico 7: Pirámide de población de La Rioja



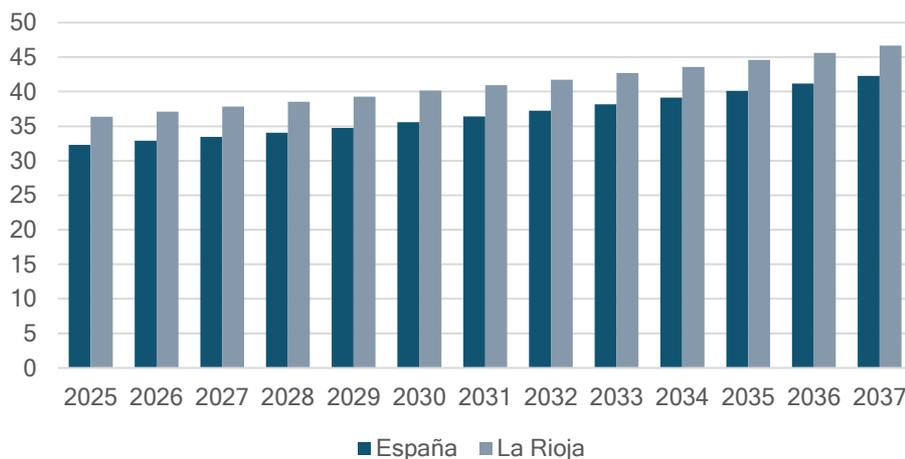
Fuente: Estadística continua de población, Instituto Nacional de Estadística.

En términos del mercado de trabajo, el porcentaje de población afiliada a la Seguridad Social de mayor edad ha aumentado en la última década, pasando la proporción de personas con más de 55 años del 17 al 23% del total de afiliados.

Gráfico 8: Porcentaje de población afiliada a la Seguridad Social mayor de 54 años


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social

Finalmente, se observa que, según las proyecciones de la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años, esta será sistemáticamente superior en La Rioja a la del resto de España a lo largo de la próxima década.

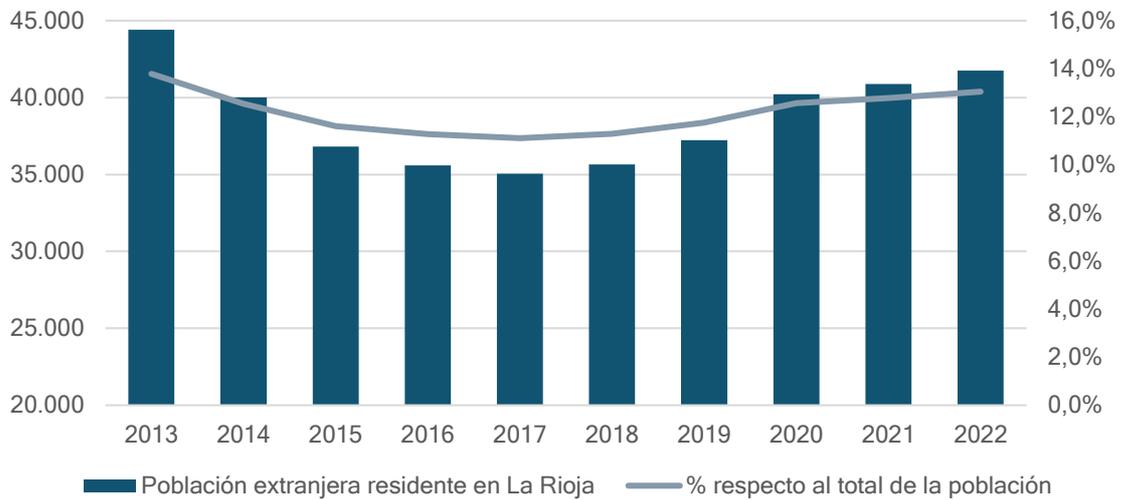
Gráfico 9: Proyecciones de la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Proyecciones de población, Instituto Nacional de Estadística

En relación con la movilidad de la población, el Gráfico 10 muestra la evolución de la población extranjera residente en La Rioja. Tras unos años de disminución en términos

absolutos y relativos, esta ha crecido en número, manteniéndose en el entorno del 13% del total de la población en los últimos años.

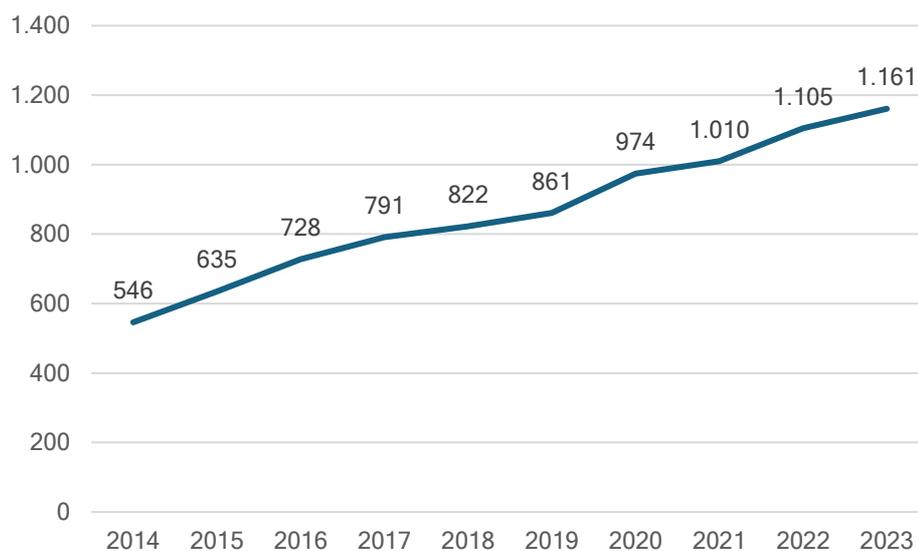
Gráfico 10: Evolución de la población extranjera residente en La Rioja



Fuente: Estadística del Padrón continuo, Instituto Nacional de Estadística

Por otro lado, se observa cómo la población joven nacida en La Rioja residente en el extranjero ha aumentado de forma sostenida a lo largo de la última década, pasando de 546 a 1.161 personas, si bien, como se ha visto en el Gráfico 7, este tramo de edad se ha vuelto, en los últimos 10 años, relativamente menos numeroso.

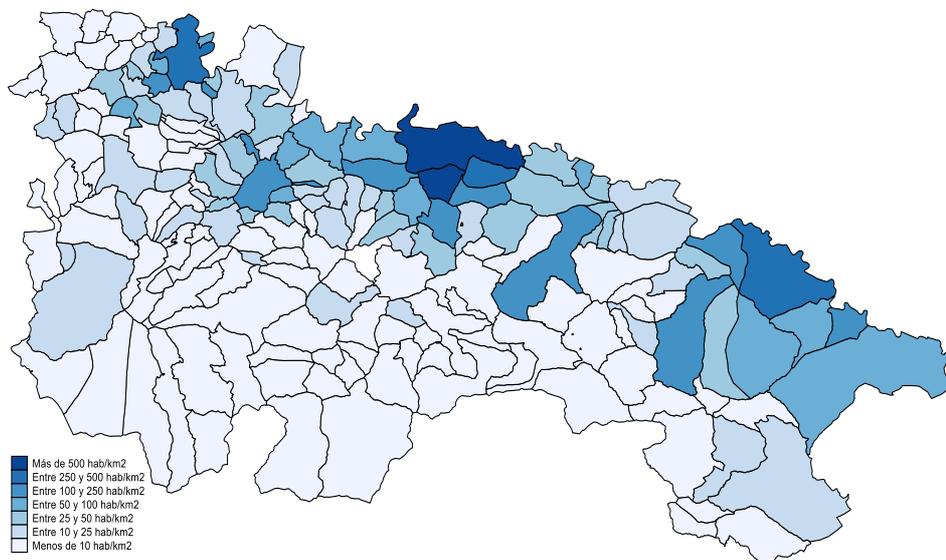
Gráfico 11: Residentes en el extranjero nacidos en La Rioja de 16 a 39 años



Fuente: Estadística del Padrón continuo, Instituto Nacional de Estadística

Finalmente, cabe señalar que un elevado porcentaje de municipios de la comunidad autónoma tiene una densidad de población muy baja, concentrándose los de mayor densidad de población en las zonas limítrofes con País Vasco y Navarra. Entre los municipios con mayor número de habitantes por kilómetro cuadrado destacan Logroño y Lardero (por encima de los 500 hab./km²) y Villamediana de Iregua, Haro y Calahorra (por encima de 250 hab./km²).

Gráfico 12: Densidad de población por municipios (2022)



Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja

3. Contexto laboral

Por lo que respecta al mercado de trabajo riojano, para poder tener una imagen precisa se debe analizar tanto la actividad como la ocupación y el desempleo. Utilizando como fuente principal la Encuesta de Población Activa, estos datos se complementan con los procedentes de las bases de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Servicio Público de Empleo Estatal), para aquellos análisis relevantes.

Comenzando con la población activa, se observa que esta ha ido aumentando de manera sostenida a lo largo de la última década, siendo el número de hombres sistemáticamente superior al de mujeres.

Tabla 5: Población activa (miles de personas)

	Total	Hombres	Mujeres
2014	156,7	84,9	71,8
2015	154,2	84,3	69,9
2016	153,4	83,2	70,3
2017	152,7	82,1	70,6
2018	154,1	81,4	72,6
2019	156,2	82,5	73,7
2020	154,5	82,5	72,0
2021	161,2	85,7	75,5
2022	161,1	86,3	74,8
2023	161,8	86,8	75,0

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

En concreto, esta diferencia en términos absolutos se traduce en una gran brecha en términos de tasa de actividad. Si bien esta tasa se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los últimos 10 años, también se ha mantenido la brecha entre hombres y mujeres, oscilando entre los 10 y los 12 puntos porcentuales de diferencia.

Tabla 6: Tasa de actividad

	Total	Hombres	Mujeres
2014	60%	66%	54%
2015	59%	66%	53%
2016	59%	65%	53%
2017	59%	65%	53%
2018	59%	64%	55%
2019	60%	64%	55%
2020	58%	64%	53%
2021	60%	65%	55%
2022	60%	65%	54%
2023	59%	64%	54%

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Por otro lado, la población ocupada ha crecido de manera notable en la última década, con un aumento de casi 20.000 personas. Sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres, en términos absolutos, persiste en este ámbito.

Tabla 7: Población ocupada (miles de personas)

	Total	Hombres	Mujeres
2014	128,2	71,6	56,6
2015	130,4	72,4	58,1
2016	132,6	73,0	59,6
2017	134,4	74,3	60,2
2018	138,0	74,0	64,0
2019	140,6	74,2	66,5
2020	137,8	74,9	63,0
2021	142,5	78,1	64,4
2022	145,8	78,7	67,1
2023	146,6	80,0	66,6

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

La tasa de empleo ha aumentado en cuatro puntos porcentuales en los últimos 10 años y, mientras que el incremento en hombres ha sido de tres puntos, en mujeres ha sido de cinco. Sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres en tasa de empleo sigue siendo de 11 puntos porcentuales.

Tabla 8: Tasa de empleo

	Total	Hombres	Mujeres
2014	49%	56%	43%
2015	50%	57%	44%
2016	51%	58%	45%
2017	52%	59%	46%
2018	53%	58%	48%
2019	54%	58%	50%
2020	52%	58%	47%
2021	53%	59%	47%
2022	54%	59%	49%
2023	53%	59%	48%

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

En términos de la población desempleada, esta se ha reducido notablemente, pasando de 28.500 a 15.200 personas. No obstante, persiste una brecha entre mujeres y hombres que, si bien se ha reducido en la última década, sigue siendo de unas 1.500 personas.

Tabla 9: Población desempleada (miles de personas)

	Total	Hombres	Mujeres
2014	28,5	13,2	15,2
2015	23,7	11,9	11,8
2016	20,8	10,1	10,6
2017	18,3	7,8	10,5
2018	16,0	7,4	8,6
2019	15,6	8,4	7,2
2020	16,7	7,6	9,1
2021	18,7	7,6	11,1
2022	15,4	7,7	7,7
2023	15,2	6,8	8,3

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

De manera paralela, la tasa de desempleo se ha reducido a la mitad, tanto en la población general (del 18 al 9%) como en hombres y mujeres, pasando del 16 al 8% y del 21 al 11%, respectivamente.

Tabla 10: Tasa de desempleo

	Total	Hombres	Mujeres
2014	18%	16%	21%
2015	15%	14%	17%
2016	14%	12%	15%
2017	12%	10%	15%
2018	10%	9%	12%
2019	10%	10%	10%
2020	11%	9%	13%
2021	12%	9%	15%
2022	10%	9%	10%
2023	9%	8%	11%

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Si se amplía el análisis de la tasa de desempleo a otras variables sociodemográficas, se observa que, en el caso de las personas menores de 25 años, esta ha pasado del 53 al 29% en los últimos 10 años, y es consistentemente superior a la tasa media y a la de otros grupos de edad. Por otro lado, si el análisis se realiza por nacionalidad, se evidencia que la tasa de desempleo es sistemáticamente superior para las personas extranjeras, cuya tasa más que duplica a la de aquellas de nacionalidad española.

Finalmente, si se analiza el desempleo de larga duración, se aprecia su notable reducción en los últimos 10 años de modo que proporción respecto al total de personas desempleadas ha pasado de ser del 57% al 36%.

Tabla 11: Tasa de desempleo por grupo de edad

	Menores de 25 años	Entre 25 y 54 años	Mayores de 55 años
2014	53%	23%	19%
2015	48%	21%	18%
2016	44%	18%	16%
2017	39%	16%	15%
2018	34%	14%	13%
2019	33%	13%	12%
2020	38%	14%	12%
2021	35%	14%	13%
2022	30%	12%	11%
2023	29%	11%	11%

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 12: Tasa de desempleo por nacionalidad

	Española	Extranjera
2014	16%	34%
2015	13%	32%
2016	12%	23%
2017	11%	20%
2018	9%	18%
2019	8%	20%
2020	9%	20%
2021	10%	21%
2022	8%	18%
2023	8%	18%

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 13: Desempleo de larga duración

	Población (miles)	Porcentaje sobre el total de desempleo
2014	16,2	57%
2015	14,2	60%
2016	11,8	57%
2017	9,4	51%
2018	7,0	44%
2019	5,8	37%
2020	6,0	36%
2021	7,7	41%
2022	6,2	40%
2023	5,4	36%

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Si bien el dato de desempleo en la Encuesta de Población Activa difiere del de parados registrados (fenómeno que se ha acentuado en los últimos dos años, arrojando el paro registrado una cifra mayor que la del desempleo EPA), se puede ampliar el análisis de la población desempleada y analizar las demandas de empleo pendientes de demandantes parados.

Así, el 61% de las personas desempleadas registradas son mujeres, siendo el restante 39% hombres

Analizando la cobertura del sistema de protección, con los últimos datos disponible, se observa que en torno a 5.000 personas se encuentran cubiertas por la prestación contributiva de desempleo y unas 3.700 por el subsidio de desempleo, mientras que un porcentaje muy pequeño (3,5%) reciben la renta activa de inserción.

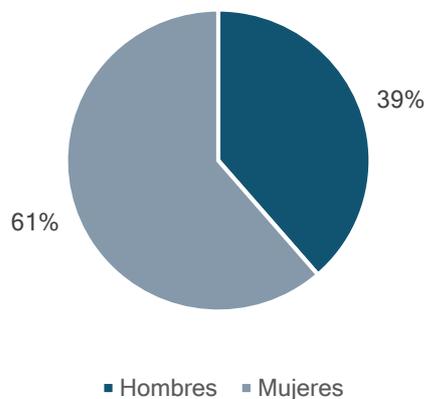
Por otra parte, los datos del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 muestran que, en el año 2022 (último dato disponible), un total de 1.484 personas son titulares de la Renta de Ciudadanía de La Rioja.

Tabla 14: Personas trabajadoras cubiertas por el sistema de protección

Tipo de prestación	Personas
Prestación contributiva	5.054
Subsidio de desempleo	3.703
Renta activa de inserción	313
Total	9.070

Fuente: Dirección General de Empleo, Consejería de Educación y Empleo.

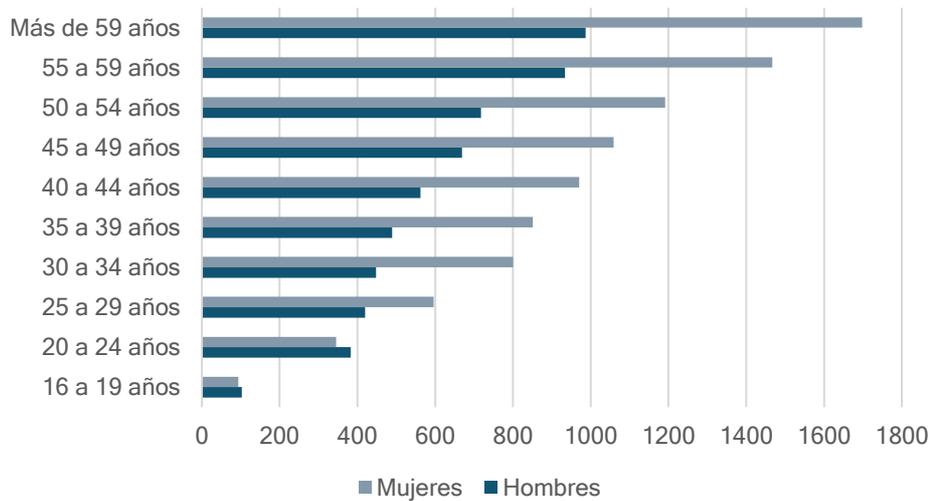
Gráfico 13: Paro registrado, por sexo (2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Esta diferencia se mantiene para todas las franjas de edad, salvo para los menores de 25, como puede observarse en el siguiente gráfico.

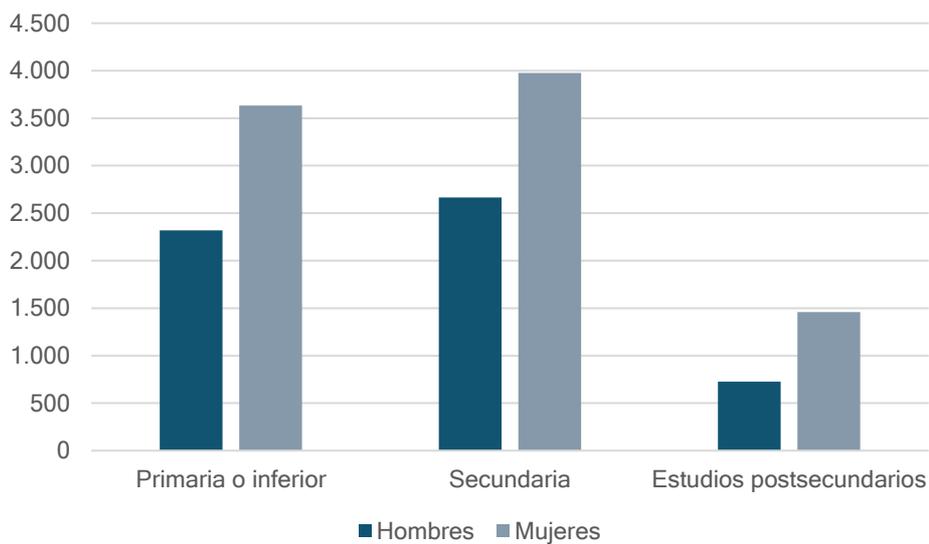
Gráfico 14: Paro registrado, por edad y sexo (2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Finalmente, si extendemos el análisis al nivel educativo, vemos que las diferencias entre sexos se mantienen y que el número de parados registrados es considerablemente menor entre personas de mayor nivel educativo.

Gráfico 15: Paro registrado, por nivel educativo y sexo (2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

4. Contexto formativo

En relación con el contexto de la educación y la formación, en La Rioja había, en el curso 2022/2023, un total de 8.598 estudiantes matriculados en Ciclos Formativos. Como puede observarse en la siguiente tabla, se encuentran mayoritariamente en ciclos de Grado Superior (4.225 personas) y Medio (3.161), siendo el número de matriculados en Grado Básico de 469 personas. Del total de matriculados, 2.472 promocionan y 2.245 titulan.

Tabla 15: Estudiantes en Ciclos Formativos (curso 2022/2023)

Nivel educativo	-	1º	2º	3º	Total 2022/2023	Promocionan	Titulan
Grado Básico		667	469		1.136	307	298
Grado Medio	155	1.729	1.277		3.161	1.036	886
Grado Superior	1.461	1.359	1.402	3	4.225	1.129	1.061
Cursos de especialización	0	76	0		76		
TOTAL	1.616	3.831	3.148	3	8.598	2.472	2.245

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Merece la pena hacer referencia a la formación dual. En el curso 2022/2023 había en La Rioja 466 personas matriculadas en este tipo de programas: en particular, 54 en Grado Básico, 101 en Grado Medio y 311 en Grado Superior, de las cuales 186 promocionan (18, 48 y 120, respectivamente) y 190 titulan (16, 26 y 148). Destacan, por número de matriculados, los ciclos de Instalaciones Eléctricas y Automáticas, Administración de Sistemas Informáticos en Red, Administración y Finanzas, Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, Mecatrónica Industrial y Desarrollo de Aplicaciones Web.

Finalmente, respecto a la formación para el empleo, en el año 2023 hubo un total de 2.589 participantes iniciales en acciones formativas de este tipo (un total de 198), de los cuales el 87% (es decir, 2.267) las finalizaron. En particular, el 95% de los participantes finales fue apto. Por número de acciones formativas y total de participantes destacan las familias profesionales de Administración y gestión, Comercio y marketing, Formación complementaria, Informática y comunicaciones y Servicios socioculturales y a la comunidad.

Tabla 16: Ejecución de acciones de formación para el empleo (2023)

Familias profesionales	Nº acciones formativas	Total de participantes que inician	Total de participantes finales	Participantes finales	
				Aptos	No aptos
Administración y gestión	47	581	537	512	25
Actividades físicas y deportivas	1	14	9	9	
Agraria	4	58	39	37	2
Comercio y marketing	19	273	237	225	12
Electricidad y electrónica	2	19	17	17	
Energía y agua	2	26	21	21	
Formación complementaria	27	343	281	263	18
Hostelería y turismo	8	136	121	121	
Informática y comunicaciones	27	294	250	235	15
Instalación y mantenimiento	2	28	20	20	
Industrias alimentarias	2	25	20	20	
Madera, mueble y corcho	1	13	9	9	
Sanidad	1	8	8	7	1
Seguridad y medioambiente	1	19	18	18	
Servicios socioculturales y a la comunidad	50	690	621	574	47
Transporte y mantenimiento de vehículos	4	62	59	57	2
TOTAL	198	2.589	2.267	2.145	122

Fuente: Dirección General de Formación Profesional, Consejería de Educación y Empleo.

5. Contexto de servicios y programas de empleo

Con los datos disponibles del año 2023, se puede observar el alcance de los distintos servicios y programas de empleo implementados en la comunidad autónoma de La Rioja. Un total de 1.322 personas han sido atendidas en los diversos programas y servicios, destacando las 759 atendidas en los Centros Especiales de Empleo y las 373 en el programa de fomento de la contratación de colectivos vulnerables. Asimismo, destacan las ayudas en el ámbito de la conciliación (igualdad de oportunidades de acceso al empleo de trabajadores en excedencia o ayudas a la contratación de cuidadores y reducción de jornada) o el Programa Primera Experiencia Laboral en Entidades Locales (36 personas).

Tabla 17: Servicios y programas de empleo (2023) (1)

Programas/Servicios	Personas atendidas	Importe	Observaciones
Programa Primera Experiencia Laboral en Entidades Locales (PEL)	36	988.851	Formación-empleo: Jóvenes
Fomento contratación colectivos vulnerables	373	1.541.807	Oportunidades de empleo: Desempleados
Cheque senior	6	15.284	Mayores de 45 años. Fin de programa Cheque Sénior
Igualdad de oportunidades de acceso al empleo trabajadores en excedencia	76	289.889	Conciliación Excedencia
Ayudas a la contratación de cuidadores y reducción de jornada	55	117.307	Conciliación cuidadores y reducción jornada
Centros Especiales de Empleo	759	3.516.986	Discapacidad: Salarial, inversión y Unidades de Apoyo
Inserción laboral personas con discapacidad mercado ordinario	11	49.000	Discapacidad: Contratación empresas
Bonificación Cuotas Desempleo Pago único	6	2.155	Capitalización desempleo

Fuente: Dirección General de Empleo, Consejería de Educación y Empleo.

Por su parte, la Tabla 18 muestra los datos, desagregados por género, de los distintos programas y servicios de empleo en La Rioja. Como se puede observar, 28-847 personas (12.757 hombres y 16.090 mujeres) participaron en actividades de actualización curricular y 24.704 (12.099 hombres y 12.605 mujeres) en actividades de intermediación laboral (envío a ofertas). Asimismo, cabe señalar que, en total, se realizaron 193 proyectos de interés social/general en el ámbito de personas de 30 años o más, 84 proyectos de esta naturaleza en el ámbito de personas menores de 30 años, 3 escuelas taller y hubo 9 ayuntamientos con agentes de promoción del empleo local.

Tabla 18: Servicios y programas de empleo (2023) (2)

Programas/Servicios		Personas atendidas
Contrataciones realizadas a personas de 30 años o más, dentro de la ejecución de proyectos de interés social/general	Hombres	143
	Mujeres	98
Contrataciones realizadas a personas menores de 30 años, dentro de la ejecución de proyectos de interés social/general	Hombres	54
	Mujeres	46
Escuelas taller	Hombres	15
	Mujeres	9
Agentes de Promoción del Empleo Local	Hombres	3
	Mujeres	6
Diagnóstico individualizado y elaboración	Hombres	1.442
	Mujeres	2.404
Actualización curricular	Hombres	12.757
	Mujeres	16.090
Diseño del itinerario individual y personalizado	Hombres	1.663
	Mujeres	2.564

Seguimiento del itinerario	Hombres	2.230
	Mujeres	4.115
Definición del currículo	Hombres	708
	Mujeres	1.339
Técnicas para la búsqueda activa de empleo	Hombres	1.592
	Mujeres	2.782
Desarrollo de las competencias personales	Hombres	180
	Mujeres	354
Búsqueda activa de empleo. Grupos	Hombres	1
	Mujeres	12
Preparación pruebas de selección	Hombres	17
	Mujeres	36
Formación básica digital para la búsqueda de empleo	Hombres	4
	Mujeres	19
Formación avanzada digital para la búsqueda de empleo	Hombres	24
	Mujeres	43
Equipo de búsqueda de empleo	Hombres	19
	Mujeres	47
Información profesional y políticas activas	Hombres	877
	Mujeres	1.251
Información oferta formativa y programas	Hombres	33
	Mujeres	81
Atención Eures	Hombres	13
	Mujeres	2
Información Sistema Nacional Garantía Juvenil	Hombres	128
	Mujeres	131
Información y asesoramiento en el marco de las cualificaciones profesionales	Hombres	287
	Mujeres	621
Atención personalizada	Hombres	4
	Mujeres	3
Acciones para derivación al sistema educativo	Hombres	41
	Mujeres	84
Acciones de derivación a formación profesional	Hombres	2.907
	Mujeres	4.180
Atención personalizada (acción 1 de CA)	Hombres	24
	Mujeres	40
Atención personalizada (acción 4 de CA)	Hombres	96
	Mujeres	174
Atención personalizada (acción 9 de CA)	Hombres	125
	Mujeres	385
Atención personalizada (acción 11 de CA)	Hombres	6
	Mujeres	12
Atención personalizada (acción 12 de CA)	Hombres	3
	Mujeres	3
Información y motivación para el autoempleo	Hombres	105
	Mujeres	147
Asesoramiento para el autoempleo y el empleo por cuenta propia	Hombres	6
	Mujeres	16
Formación para el empleo trabajadores desempleados	Hombres	668
	Mujeres	1.558
Otras acciones formativas	Hombres	1
	Mujeres	9
Formación para el empleo trabajadores ocupados	Hombres	686
	Mujeres	1.599
Intermediación laboral: envío a ofertas	Hombres	12.099
	Mujeres	12.605

Fuente: Dirección General de Empleo, Consejería de Educación y Empleo.

6. Hallazgos y recomendaciones de la evaluación

Además de la información de contexto basada en información de carácter socioeconómico, demográfico, laboral y formativo, la formulación del nuevo Plan de Formación profesional y Empleo para el período 2024-2028 ha tenido en cuenta los hallazgos y recomendaciones de actuación derivadas del proceso de evaluación de la planificación estratégica más reciente (Plan de formación profesional y empleo 2021-2023) que se realizó a comienzos de 2024.

Esta evaluación ha tenido carácter externo y ha contemplado la realización de encuestas y entrevistas en profundidad con directivos y técnicos de servicios centrales, Oficinas de Empleo (OOEE), del Centro de Innovación, Orientación y Emprendimiento (COE) y de Centros de FP, así como de entrevistas y grupos de discusión con representantes de interlocutores sociales y de entidades públicas y privadas colaboradoras del Servicio Público de Empleo de La Rioja

A modo de resumen de los hallazgos, consecuencias y recomendaciones que se han tenido en cuenta en la formulación de este nuevo Plan 2024-2028 y que se pueden analizar con mayor detalle en el Informe de Evaluación del Plan de Formación y Empleo 2021-2023, se pueden indicar las siguientes cuestiones críticas.

Por una parte, se observa la necesidad de mejora interna de los medios propios y del funcionamiento de la red de Oficinas de Empleo. Esta recomendación, se deriva de varios hallazgos:

- El riesgo de pérdida de experiencia por la sustitución de los técnicos de empleo vinculados al programa de fortalecimiento de los servicios públicos de empleo que ha alcanzado el límite de su duración temporal.
- La realización presencial en las OOEE de actividades de poco valor añadido que podrían ser sustituidas por el uso de herramientas tecnológicas y por la revisión y modernización de los procesos técnicos y administrativos;
- La falta de perfiles especializados para la elaboración de estudio e informes sobre los aspectos funcionales del tejido productivo y de las oportunidades y la situación del empleo en el territorio que sirvan de apoyo al diseño de los itinerarios de inserción identificando las competencias que precisan las entidades empleadoras.
- La conveniencia de mejorar y reestructurar los espacios e infraestructuras de atención a las personas y entidades demandantes de los servicios de empleo adaptándolos a las nuevas condiciones de prestación.
- La actualización de los protocolos de actuación, la incorporación de herramientas tecnológicas de apoyo a la toma de decisiones y la mejora de la coordinación de las OOEE;

Por otra parte, cabe señalar el tradicional alejamiento de las empresas y demás entidades y personas empleadoras de los servicios de empleo, como también ocurre con el posicionamiento del SPE como aliado en la gestión del talento para mejorar y ampliar la atención y vinculación con las empresas en la identificación de vacantes y en la prospección y la gestión eficiente de las ofertas de empleo. Para afrontar este reto puede ser determinante el uso de herramientas web para el reclutamiento de candidatos y la gestión de la intermediación basada en capacidades y competencias acreditadas.

También se ha constatado la escasa utilización de los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo por parte de la ciudadanía, especialmente las personas jóvenes y más cualificadas, alejadas del funcionamiento de las OOEE, cuya función se identifica con personas con especiales dificultades de inserción y perceptoras de prestaciones y medidas de protección.

En otra vertiente de la evaluación, todavía dentro del ámbito de empleo, se ha puesto de manifiesto la necesidad de establecer un sistema de gestión del conocimiento mediante el análisis de buenas prácticas y experiencias de intervención y el desarrollo de la colaboración con entidades externas. Todo ello, en la necesidad de potenciar la Red de Empleo desde el punto de vista conceptual y operativo.

El despliegue de la nueva Cartera de servicios garantizados, que se considera uno de los retos de la gestión del empleo en el período 2024-2028, requiere afrontar estos hallazgos de la evaluación mejorando las capacidades y el funcionamiento del Servicio Riojano de empleo. Entre otros aspectos, esta mejora implica un reposicionamiento del Servicio Público de Empleo de la Rioja para convertirlo en actor de referencia para empresas y ciudadanía y reforzar su capacidad de liderazgo de la Red de Empleo de La Rioja que implica la coordinación del ecosistema de proveedores de servicios para el empleo. Implica también mejorar las metodologías de intervención especializadas, a través de la puesta en marcha de sistemas de perfilado y de metodologías de intervención especializadas por perfiles y colectivos prioritarios, entre otros proyectos.

Para paliar o disminuir estos riesgos se considera necesario, además del reposicionamiento y la mejora de las metodologías de intervención ya comentados, desarrollar la formación y capacitación interna y externa de los técnicos de la Red de Empleo dotándolos de una mayor estabilidad y continuidad, mejorar la comunicación con la ciudadanía y las empresas, desarrollar proyectos de aprendizaje mutuo con otras comunidades autónomas (CCAA) y terceras entidades y establecer nuevos protocolos de coordinación y derivación en los procesos de intervención, particularmente en la orientación, la prospección y la intermediación.

Otra de los hallazgos de la evaluación del Plan 2021-2023, es la necesidad de mejorar la sinergia entre empleo y la formación profesional. En este caso, la información compartida se considera insuficiente desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, de acuerdo con las aportaciones realizadas en el proceso de evaluación. Esta limitación conduce a dificultades en la derivación de los usuarios hacia la oferta formativa, desajustes entre la programación de formación profesional y las necesidades de las empresas y los usuarios de los servicios de empleo, en particular, con la inadecuación de

la oferta para los perfiles con menor nivel de cualificación que en el momento actual conforman el grupo más numeroso de los demandantes de empleo, potenciales usuarios de los servicios de formación.

A este respecto, la información compartida se considera insuficiente desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, de acuerdo con las aportaciones realizadas en el proceso de evaluación. Esta limitación conduce a dificultades en la derivación de los usuarios hacia la oferta formativa, desajustes entre la programación de formación profesional y las necesidades de las empresas y los usuarios de los servicios de empleo, en particular, con la inadecuación de la oferta para los perfiles con menor nivel de cualificación, situación que afecta negativamente a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

En este caso, se considera imprescindible mejorar los canales de comunicación entre empleo y formación profesional, en particular, entre las OOEE y los centros formativos, y desarrollar actuaciones específicas como la mejora de la estrategia de salida de los jóvenes que acceden a su primera experiencia profesional a través de cauces de transición desde la formación al empleo y el desarrollo de proyectos mixtos de empleo-formación que aporten un valor real para la inserción laboral de los participantes.

Por otra parte, en los trabajos de evaluación se puso de manifiesto la necesidad de actualizar algunas intervenciones de empleo que presentan signos de ineficiencia. Es el caso de determinados incentivos a la contratación, especialmente por su escaso nivel de ejecución, que también se produce en las convocatorias de ayudas de igualdad y conciliación, que indican la necesidad de afinar el diseño de los programas de ayuda y mejorar la sensibilización de los destinatarios.

Otras intervenciones con margen de mejora de acuerdo con la evaluación son las que realizan los Centros Especiales de Empleo, por su sesgo hacia los perfiles de discapacidad con mayor facilidad de inserción laboral que, sin embargo, no completan adecuadamente esta función de transición desde el empleo protegido y con apoyo hacia el empleo ordinario que implicaría una menor dependencia de las ayudas públicas.

También existe margen de mejora en la relación con las entidades locales, con el sector especializado en colectivos, en situación de vulnerabilidad y con la puesta en marcha de iniciativas de colaboración público-privada en los servicios de empleo.

Por lo que respecta a los hallazgos, consecuencias y propuestas de actuación en materia de formación profesional, el alcance de la evaluación ha profundizado especialmente en el ámbito de la denominada formación profesional permanente en La Rioja, que combina su participación en el nuevo sistema de Formación Profesional en España con una futura incardinación complementaria en el ámbito de la Formación en el Trabajo, definida en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo recientemente publicada.

De hecho, la integración de la oferta de Formación Profesional Permanente en estos dos marcos regulatorios constituye, de entrada, un reto de gran importancia a la hora de definir objetivos y actuaciones de cara a nuevo Plan de Formación Profesional y Empleo

de La Rioja 2024-2028.

Como primer hallazgo relevante del proceso de evaluación podemos mencionar la debilidad de la red de centros y entidades de formación privadas y públicas que participan del sistema de formación en la actualidad, lo que penaliza de forma notable la oferta que finalmente se encuentra a disposición de las personas desempleadas y ocupadas en la región.

Esta realidad requiere un afrontamiento multidimensional, que permita por un lado ampliar la solvencia y alcance de la oferta de los centros de formación de la región, pero, además, que incremente el número de instituciones tanto en la red pública de formación profesional como del sector privado interesadas en participar del sistema.

Como primer paso es necesario analizar con todas las partes interesadas las causas de la debilidad de la red de centros y entidades de formación privada y pública que participan del sistema de formación y que pone de manifiesto la evaluación del Plan 2021-2024. Es fundamental completar el diagnóstico en el sentido de si tal debilidad se deriva de las limitaciones de los propios centros o es un defecto de gestión, comunicación y acuerdos entre los agentes implicados, cuya corrección puede transformar esa debilidad en fortaleza.

En este sentido, la oferta formativa se podría incrementar cuantitativa y cualitativamente atendiendo a algunas propuestas de mejora ya analizadas entre Administración y centros formativos. Según estas, las soluciones no tienen que venir necesariamente del aumento del número de centros sino de un mejor aprovechamiento de la red existente, mejorando las condiciones de los centros, poniendo en valor la FP permanente con planes y actuaciones consensuadas y con acciones de impacto en los potenciales beneficiarios de la formación.

En esta línea, es necesario que una parte de la formación tenga carácter plurianual para permitir e incentivar la inversión en recursos formativos e innovación. Esta planificación, además de su carácter plurianual, debe tener carácter estable y continua a lo largo del año, evitando la acumulación de acciones formativas en ciertos periodos de tiempo y su práctica inexistencia en otros.

Dentro de estas medidas estabilizadoras de la oferta, cabe aprovechar las fórmulas previstas en el nuevo marco normativo y en aplicación de la Ley de contratos del sector público, como los contratos-programa y los conciertos, de manera que se favorezca la especialización de los centros que ya se produce en la FP inicial.

Otro aspecto relevante es la simplificación de las exigencias burocráticas y técnicas y la simplificación de los procesos de justificación de acciones y gastos en forma proporcionada y adecuada a los objetivos.

En definitiva, atendiendo al hecho de que la formación es también una actividad económica, además de un derecho y una política pública, es imprescindible establecer un marco estable de confianza y seguridad jurídica para el conjunto de operadores y

proveedores que aportan valor a través de la formación a la población activa y a las empresas.

En ese sentido, identificar entidades y espacios de formación que den cobertura a las necesidades, incentivar su participación y fortalecer la oferta de las entidades que ya participan en el sistema son tres retos que requieren el desarrollo de iniciativas para mejorar la sostenibilidad, articulación y dinamización de la red público-privada de centros de formación y una estrategia de comunicación integral de la formación en la región.

El proceso de evaluación ha evidenciado algunos elementos específicos que pueden contribuir a fortalecer la red de centros participantes y su compromiso con el sistema:

- En primer lugar, complementar la apuesta por la especialización de los centros de formación con la formalización de modelos de colaboración estables y a medio plazo con estos centros, que permitan una programación plurianual con aquellos especialmente valiosos y que muestren resultados notables en el sistema de evaluación de la calidad de centros de FPE.
- En segundo lugar, favorecer la sostenibilidad de los centros inscritos y acreditados minimizando los costes financieros que estos deben asumir para dotar las garantías económicas requeridas para la ejecución de la oferta formativa asignada, así como agilizar en lo posible el pago y liquidación de las subvenciones otorgadas.
- En tercer lugar, otorgar a los centros y entidades de formación un canal de participación en el sistema de detección de necesidades de formación como una fuente más que puede aportar información valiosa, para su triangulación con el resto de los actores clave y fuentes de información a emplear.
- En cuarto lugar, flexibilizar el proceso de acreditación de centros de formación para la impartición de la oferta formativa del sistema de formación profesional (específicamente grados C y, cuando se disponga de catálogos oficiales, B y A) identificada como prioritaria y para la que no exista red de centros actualmente en la región.
- En quinto lugar, aprovechar el valor que la red de centros puede aportar al sistema a la hora de la identificación de nuevas iniciativas, ajustes y mejoras en la oferta y en el sistema de gestión de la formación permanente, a través de los espacios de participación existentes o por desarrollar.
- En sexto lugar, estimular la participación de los centros en la difusión y captación de participantes, de forma complementaria a la labor de las Oficinas de Empleo y las herramientas web institucionales de difusión, así como en la relación con empresas para fomentar la inserción laboral de personas desempleadas en la región.
- En séptimo lugar, promover de forma activa la participación en la oferta de

Formación Permanente de los centros de formación profesional de la red pública y privada.

Dada la limitación de centros integrados de FP en la región, parece necesaria, en función de las necesidades de formación que se identifiquen, una mayor participación de los institutos de educación secundaria, fortaleciendo el apoyo técnico y presupuestario prestado y contemplando, adicionalmente, la posibilidad de recuperar la colaboración entre centros privados y de la red de pública cuando resulte relevante y efectiva.

Por otro lado, en relación con la formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados, se ha podido evidenciar cómo la reforma legal del modelo de Formación Profesional para el Empleo realizada en 2015 ha generado un cambio significativo en los actores intervinientes en la FPE con impacto en todos los procesos (diseño, gestión, difusión, ejecución...) de las diferentes iniciativas de formación.

En el caso de La Rioja, según los testimonios recogidos y a la vista del nivel de ejecución de las convocatorias de los últimos años, este ha sido uno de los factores más importantes en el descenso importante en la ejecución de los programas, generándose una pérdida de “cultura de la formación” en el ámbito de trabajadores y empresas, sobre la que resulta necesario intervenir.

Prueba de ello es la importante reducción de la tasa de cobertura de formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados, que mostraba un 0,85% en 2013 y un 2,02% en 2014 frente a un 0,03% en 2020 y un 0,01% en 2021, últimos datos disponibles en este momento.

En este sentido, en el caso de la Formación Profesional Permanente especialmente aquella dirigida a trabajadores ocupados, la participación de los agentes sociales representativos en la región es prácticamente nula tras la citada reforma legal, y parece razonable pensar que esta salida abrupta del sistema es una de las causas de esta situación.

Partiendo del rol que el sistema de Formación Profesional para el Empleo establecido tras dicha reforma otorgaba a los agentes sociales, se puede concluir que los canales de participación previstos han sido prácticamente inexistentes a lo largo de los últimos años, especialmente a la hora de mejorar la integración entre las iniciativas de formación y las necesidades de empresas y trabajadores.

Todo ello, además, en línea con lo indicado en el artículo 59 de la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional que señala: “Los agentes sociales, organismos y entidades intermedias podrán asumir funciones de impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional”.

Como recomendación de mejora, la evaluación apunta a la necesidad de establecer acuerdos estratégicos de participación en el sistema de los agentes sociales, tanto a nivel intersectorial como sectorial, orientados, principalmente, al apoyo en el diagnóstico de necesidades formativas y en la promoción y difusión de la oferta entre personas y

empresas. Prueba de la utilidad potencial de esta participación son los resultados obtenidos en dos procesos donde se ha podido constatar el valor de la alianza con estos actores, en concreto, la colaboración en la puesta en marcha de la Formación Profesional en su modalidad Dual y el proceso de acreditación de competencias profesionales, que ha mostrado unos resultados muy positivos en los últimos años.

Otra de las conclusiones más relevantes del proceso de evaluación se refiere a la identificación de las necesidades de formación, tanto en el ámbito de personas desempleadas como ocupadas y en la definición de la oferta de formación prioritaria.

En este sentido, si bien se ha constatado la utilización de fuentes documentales relevantes (Observatorio SEPE) y el desarrollo de un estudio de necesidades formativas por parte de una institución de la educación superior en La Rioja, existe un consenso claro en los participantes en la evaluación que apunta al interés de enriquecer las fuentes con información triangulada a partir de otros actores clave, entre otros, agentes sociales, demandas de formación identificadas en las Oficinas de empleo, entidades de formación, análisis estadístico avanzado del mercado de trabajo, de la formación programada por las empresas de La Rioja, entre otras.

Es decir, revisar estas fases iniciales de concepción de las necesidades de formación podría ayudar a que la oferta priorizada responda de mejor forma a necesidades reales que luego, en la práctica, tengan una mayor acogida en trabajadores ocupados y desempleados y eso permita mayores tasas de ejecución. En este ámbito del diagnóstico y priorización, se sugiere reflexionar sobre la utilidad de dotarse de un sistema estable que de forma periódica presente las principales necesidades de formación y criterios para ponderar las prioridades que posteriormente se financian, utilizando diferentes fuentes complementarias (datos de mercado de trabajo, opinión de actores clave, datos de diagnósticos de empleabilidad, datos de evaluación de impacto, necesidades expresadas por participantes y empresas...)

Junto con lo anterior, la evaluación ha evidenciado la oportunidad de mejorar la complementariedad de los procesos de intervención de empleo y formación en la región. En ese sentido, en ambos sentidos se observa una integración débil entre los procesos de orientación, formación e intermediación.

Se aprecia incertidumbre sobre el nivel alcanzado en las Oficinas de Empleo en la difusión efectiva e intensa de la oferta y la derivación hacia las acciones formativas a las personas atendidas más idóneas y con suficiente motivación para participar. Además, se han apreciado oportunidades de mejora a la hora de proveer a los equipos de empleo de mejores herramientas para conocer en profundidad la oferta de formación para facilitar su labor de difusión y sondeo de participantes. Por otro lado, se percibe una importante desconexión entre las necesidades de las personas desempleadas efectivamente atendidas en los servicios de empleo y la oferta de formación disponible.

En ese sentido, es importante entender las sinergias entre ambos procesos y reflexionar sobre si existen oportunidades de mejora, comenzando por la definición de la oferta atendiendo a los perfiles e itinerarios de las personas desempleadas en los espacios de

atención de la Red de Empleo, que puede requerir acciones en varios frentes para mejorar el encaje entre oferta y demanda de formación. Estas acciones deben ser consideradas críticas, ya que la cualificación o recualificación a través de la formación resulta esencial, especialmente por la tipología de personas desempleadas en la región.

Por un lado, y aun con las limitaciones y dificultades para una programación ágil, se recomienda incluir en el sistema de diagnóstico y priorización formativa un análisis de las necesidades formativas recogidas en los diagnósticos de empleabilidad de las personas atendidas en las OE, de forma sistemática y periódica. Esto facilitará que la oferta se encuentre más alineada con las demandas de formación en terreno.

Por otro lado, mejorar la comprensión de la oferta por parte de los equipos de los servicios de orientación e la Red de Empleo y afinar los protocolos de preselección de potenciales participantes en las acciones formativas debería contribuir a una mejor integración de los servicios de empleo y formación. Además, la mejora de las capacidades de comunicación y el trabajo en la red de entidades y actores de formación puede favorecer el alcance y eficacia de las iniciativas de formación.

Por último, profundizar en la posibilidad de programas iniciativas de formación y empleo flexibles y ágiles y explorar otras alternativas de formación que permitan dar una respuesta a corto plazo a necesidades de capacitación específicas identificadas en el marco de los itinerarios, incluyendo adoptar un enfoque de microcredenciales, que no requieran necesariamente la conformación de grupos formativos en planes aprobados por convocatoria o licitación, es decir, que puedan resolver una necesidad en un corto periodo de tiempo y de forma más personalizada.

Como último elemento relevante a destacar, la evaluación ha evidenciado un importante esfuerzo en seguimiento y especialmente evaluación de las programaciones desarrolladas a lo largo de los últimos años.

Así, el servicio de formación abordó un exhaustivo proceso de evaluación de las convocatorias 2017 a 2021 de FPE, fruto de lo cual se han generado diferentes informes, así como un amplio abanico de conclusiones y recomendaciones. Se ha podido constatar que una parte de ellas, al menos, están siendo consideradas y/o implementadas.

Esto muestra el esfuerzo realizado y la asunción de una cultura evaluativa, siendo tal vez deseable una mayor difusión de los resultados para integrar a otros actores y aplicar este esfuerzo evaluativo en un futuro sistema de seguimiento y evaluación de políticas activas de empleo.

Desde el punto de vista de la evaluación de impacto, también se ha planteado un primer ejercicio de medición que resultaría interesante sostener en el tiempo, haciendo las precisiones metodológicas que permitan no sólo evidenciar el valor intrínseco de la formación en el acceso al empleo y el desarrollo profesional, sino también identificar qué formación funciona mejor y en qué áreas profesionales es más relevante de cara al empleo.

3. Objetivos y proyectos estratégicos

Como se indica en los objetivos generales que se adoptaron para su elaboración, el Plan de formación profesional y empleo de La Rioja 2024-2028 parte de la voluntad de adaptar y desarrollar en el ámbito competencial y territorial de La Rioja los objetivos estratégicos de las políticas de formación y empleo impulsadas en el marco de referencia europeo y estatal, así como del aprovechamiento de la experiencia de los procesos de planificación desarrollados a nivel autonómico durante los últimos años. A tal fin, en la elaboración del Plan se han tenido en cuenta los datos y la información de contexto descritos en el apartado anterior, que incluye los hallazgos obtenidos en el proceso de evaluación externa del impacto y los resultados del Plan 2021-2023, de manera que se puedan reforzar las actuaciones más eficientes y reformar o abandonar, en su caso, aquellas que no lo hayan sido.

Por otra parte, el Plan asume un enfoque participativo que se ha concretado durante la fase de evaluación ex ante y de concertación de objetivos y actuaciones con los interlocutores económicos y sociales, que se extenderá posteriormente en la fase de ejecución mediante las tareas de seguimiento y evaluación de las políticas de formación y empleo previstas y de los resultados del propio Plan.

A partir de estas consideraciones, conviene recordar que el Plan pretende fijar los objetivos específicos prioritarios en materia de formación profesional y empleo comprometidos por el Gobierno de La Rioja, liderando el enfoque estratégico de todos los actores autonómicos involucrados en la formación y el empleo y coordinando la actuación de otros departamentos autonómicos que coadyuvan a la consecución de estos objetivos y de la Administración Local, en el marco de su competencia y autonomía.

Asimismo, dada esta vocación estratégica y participativa, se ha considerado necesario que este Plan 2024-2028 de La Rioja integre, adapte y desarrolle los objetivos ya previstos en la planificación estatal, en particular en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (EEAAE 2021-2024) aprobada mediante el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, así como los que se derivan de la Ley Orgánica 3/2022 en materia de formación profesional y de la Ley 3/2023 en materia de empleo y de su normativa de desarrollo. En la misma línea, el Plan integra y concreta los compromisos asumidos por el Gobierno de La Rioja y expresados en el discurso de investidura de su presidente y en las comparecencias parlamentarias del consejero de Educación y Empleo al inicio de la legislatura y en la presentación de los presupuestos autonómicos para la formación y el apoyo activo al empleo.

A este marco de referencia estratégico y normativo se añaden los objetivos formulados durante el proceso de elaboración del Plan, en particular los que se derivan de la puesta en marcha de la nueva oferta de formación profesional y de la Cartera de servicios garantizados de empleo, cuya regulación fue publicada el 1 de mayo de 2024 durante la elaboración del propio Plan.

A partir de estas fuentes y referencias, los objetivos estratégicos del Plan son los siguientes:

1. Adoptar un enfoque centrado en la cualificación profesional y la empleabilidad de las personas, el desarrollo y la captación del talento, la competitividad de las empresas y el desarrollo económico e inclusivo de La Rioja mediante la modernización de las políticas de formación profesional y empleo para reducir el desempleo estructural, mejorar la calidad del empleo y facilitar la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad.
2. Mejorar el ajuste entre las necesidades y oportunidades de empleo de las empresas y la oferta formativa, reforzando la prospectiva y la capacidad de respuesta a la transformación tecnológica y ecológica del sistema productivo y a las potencialidades de sectores menos tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación.
3. Impulsar el acompañamiento personalizado de los demandantes de empleo mediante el impulso de la formación profesional integrada y de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Empleo, de manera coherente con las necesidades y oportunidades del tejido productivo.
4. Mejorar los sistemas de gobernanza con la participación de los interlocutores sociales y económicos más representativos y adoptar un enfoque de planificación y gestión de las ofertas de formación profesional y de las políticas activas de empleo en La Rioja basado en la orientación hacia resultados.
5. Mejorar las capacidades del sistema de formación profesional y del servicio público de empleo de La Rioja mediante la mejora de la cualificación del personal técnico y docente, la modernización de sus infraestructuras, la dotación de herramientas técnicas y tecnológicas y la colaboración con otras entidades públicas y privadas.

La adopción de estos objetivos estratégicos, sin perjuicio de la definición de objetivos específicos y actuaciones que se concretan en el apartado siguiente, conlleva la puesta en marcha de varios proyectos que, por su naturaleza, requieren una formulación y seguimiento integral y diferenciado. En este sentido, se trata de proyectos transformadores y coherentes con los hallazgos obtenidos en la fase de evaluación del Plan anterior e identificados como necesarios en la elaboración del nuevo Plan que precisan su propia dinámica de ejecución mediante su definición, identificación de responsables, planificación y seguimiento.

Estos proyectos estratégicos, cinco en total, abordan aspectos esenciales para la modernización de las políticas de formación profesional y empleo, incluyendo su propia gobernanza y la mejora de las capacidades de la Consejería y de su sistema de toma de decisiones y son concretamente los siguientes:

1. Ajuste entre la oferta de formación y las necesidades y oportunidades de empleo

La pretensión de adoptar un enfoque centrado en la cualificación profesional y la empleabilidad de las personas, el desarrollo y la captación del talento, la competitividad de las empresas y el desarrollo económico e inclusivo de La Rioja implica mejorar el ajuste entre la oferta formativa y las necesidades y oportunidades de empleo. A su vez, este objetivo requiere la puesta en marcha de un sistema estable de detección de necesidades formativas, con la máxima implicación de empresas y sectores y la adopción de un enfoque prospectivo sobre la evolución de las ocupaciones y sus competencias. Asimismo, este enfoque requiere la flexibilización de la oferta formativa, en el sentido de desarrollar un ecosistema de microcredenciales y de incorporar recursos ajenos a la red de centros de formación. Otros componentes relevantes para considerar en el desarrollo de este proyecto serán los siguientes:

1. Analizar la inserción del alumnado egresado en los sectores productivos considerando la relación entre los puestos y las funciones que realizan y las familias profesionales y especialidades cursadas donde se hayan realizado los estudios de FP Inicial y Permanente.
2. Consolidar, dinamizar y ampliar la red público-privada de centros y entidades de formación.
3. Establecer modelos de comunicación y colaboración estables que faciliten el compromiso de la red de centros con el sistema.
4. Mejorar la comunicación, colaboración y desarrollo conjunto de procesos entre los equipos de empleo y formación.
5. Formalizar acuerdos estratégicos de colaboración con los agentes sociales para establecer su participación en el análisis de las necesidades formativas.
6. Incentivar el aprovechamiento de los recursos de formación profesional de la red pública en el sistema de formación permanente.

La complejidad de cada uno de estos elementos y la necesidad de adoptar un enfoque integrado sobre la oferta formativa y su relación con el tejido productivo sugiere la conveniencia de establecer este proyecto estratégico, común a las áreas de formación profesional y empleo y participado por los interlocutores sociales.

2. Definición y desarrollo de la Red de Empleo de La Rioja

La adopción de un modelo de servicios, especialmente por la puesta en marcha de la nueva cartera común de servicios garantizados, requiere un análisis de las capacidades actuales del Servicio Público de Empleo y de su red de entidades colaboradoras públicas y privadas y, posteriormente, del diseño y dimensionamiento del “ecosistema” de atención de atención a los usuarios, demandantes de empleo y de servicios.

A su vez, el diseño y dimensionamiento del sistema de atención implica definir los perfiles y roles de cada uno de los actores, establecer los cauces de relación y determinar los objetivos de resultado. Es previsible que este sistema de atención adquiere la forma de “red”, con actores de distinta naturaleza jurídica, pública y privada, que requerirán instrumentos relacionales diversos como convenios y contratos, incluyendo acciones concertadas.

Todos estos elementos, comunes a los distintos servicios previstos en la Cartera, deben abordarse de manera coherente mediante un proyecto estratégico que tiene como último objetivo asegurar el funcionamiento de una Red de Empleo adecuada a las necesidades de La Rioja, dotada de la capacidad de ofrecer los servicios de empleo y formación a las personas y a las empresas.

En todo caso, corresponde al SPE de La Rioja liderar la "Red de Empleo", para lo que se precisa la dotación suficiente de recursos humanos y materiales adecuados. En este sentido, se analizarán aquellas funciones que deben ser asumidas directamente por el SPE como el registro y el diagnóstico previsto en la Cartera de servicios, sin perjuicio de la colaboración posterior con las entidades colaboradoras.

3. Reorganización y modernización de las OOEE

En coherencia con el proyecto estratégico de definición y desarrollo de la Red de Empleo y con las exigencias que se derivan de la nueva Cartera de servicios, así como con los hallazgos y recomendaciones obtenidas en la evaluación del Plan anterior, se considera imprescindible abordar un proyecto de reorganización y modernización de las Oficinas de Empleo, pieza esencial para el funcionamiento de la Red de Empleo de La Rioja.

La asunción de cargas burocráticas de escaso valor añadido, unida a la pérdida de capacidades operativas de las OOEE por sus limitaciones en materia de personal, a la posibilidad de incorporar nuevas herramientas tecnológicas y de establecer canales estables de colaboración con otras entidades públicas y privadas prestadoras de servicios para el empleo y coincidentes en el territorio, sugiere la necesidad de abordar este proyecto estratégico en coherencia con la definición y desarrollo de la Red de Empleo y la puesta en marcha de la Cartera de servicios.

4. Posicionamiento del sistema de formación y empleo en relación con las empresas

El enfoque del sistema público de formación y empleo, constituido por el sistema de FP y el Servicio Público de Empleo, hacia el desarrollo y la captación del talento y el apoyo a la competitividad de las empresas y del desarrollo económico e inclusivo de La Rioja, requieren una nueva relación estable y profesionalizada con estas, tanto a nivel individual como sectorial.

El conocimiento del tejido productivo, los condicionantes de la contratación y la organización de personal, la prospectiva de la evolución de las ocupaciones y de las competencias, los requerimientos de su acreditación y certificación, la dinámica de las cadenas de valor más relevantes a nivel regional, así como de las empresas de mayor volumen de contratación y de las características específicas de las PYME, implican la adopción de un proyecto diferenciado que agregue los objetivos y los canales de relación entre la Administración autonómica gestora de la formación y el empleo y el tejido productivo de La Rioja.

5. Adopción de un sistema de seguimiento y evaluación de resultados de las políticas

públicas de formación y empleo

La evaluación realizada con carácter previo a la formulación de este Plan ha puesto de manifiesto la necesidad de abordar un proyecto específico para la adopción de un sistema de seguimiento y evaluación de resultados de las políticas públicas de formación y empleo que identifique los objetivos y los resultados de los principales programas y servicios de estos dos ámbitos de competencia.

El objetivo último es institucionalizar la labor de seguimiento y evaluación en el ciclo de diseño, gestión, análisis y mejora del conjunto de políticas activas de empleo en La Rioja.

Este sistema, además, permitirá suministrar los datos necesarios para poder llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Empleo y Formación 2024- 2028, y se deberá alinear con las necesidades de información de indicadores que en este documento se describen en su apartado correspondiente.

Para ello, debe concebirse un sistema que permita integrar el seguimiento del desempeño y la evaluación sistémica, incluyendo iniciativas de medición de impacto y retorno social de la inversión del desarrollo de programas y servicios.

El proceso de diseño y puesta en marcha del sistema de seguimiento y evaluación debe contemplar una actividad previa de diagnóstico, centrada en conocer no solo la realidad de los programas y las Teorías del Cambio asociadas que definen los recursos, procesos y la cadena causal de resultados a lograr con cada uno, sino también las prácticas de seguimiento y evaluación existentes en los diferentes servicios de las Direcciones Generales implicadas.

En una segunda etapa se debe proceder de forma consensuada y colaborativa con los Servicios responsables de los programas de empleo y formación y otros actores clave a la formulación de la matriz de indicadores de seguimiento y evaluación, afrontando además el diseño del sistema. Este diseño incluirá: unidades organizativas, procesos de seguimiento y evaluación, instrumentos de medición, desarrollos tecnológicos a partir del trabajo de diseño de cuadros de mando ya en marcha y actividades de análisis, informes y planes de mejora.

Con posterioridad a su diseño, debe abrirse un periodo de formación de actores participantes en el sistema y puesta en marcha progresiva del mismo.

La necesidad de extender esta práctica a los distintos programas y servicios y a las diferentes unidades administrativas, así como de disponer de herramientas tecnológicas que la faciliten, sugiere la necesidad de definir este proyecto estratégico y transversal a formación profesional y empleo con su propio alcance y planificación.

4. Eje de Formación Profesional

A. Objetivos específicos y actuaciones del Eje de Formación Profesional

En el conjunto de los países desarrollados el sistema de formación profesional es esencial para la transición hacia el empleo, la cualificación de la población activa y la competitividad de las empresas. Especialmente, en la transformación derivada de los vectores de digitalización y sostenibilidad que caracteriza la transición productiva actual y su consecuencia en la evolución de las ocupaciones y de las competencias asociadas a su desempeño.

Pero el sistema formativo profesional está también inmerso en profundas transformaciones derivadas de la adaptación de los sistemas de aprendizaje formales e informales, de las formas de acreditación, incluyendo el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación. En este contexto de cambio, el sistema formativo de La Rioja se enfrenta al reto de la adaptación al nuevo marco derivado de la L.O. 3/2022, de ordenación e integración de la FP, y a la previsión extensiva de la modalidad dual a la mayor parte de la oferta formativa.

Además del marco estatal, resulta imprescindible tener presente el Marco Europeo de Cualificaciones, la Agenda Europea de Capacidades, la Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente y la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, nuevos instrumentos para la adaptación de la oferta formativa a las necesidades del tejido productivo mediante la flexibilización y el aprovechamiento de nuevos recursos e infraestructuras potenciales.

En este sentido, la Agenda Europea de Capacidades implica la adopción de un nuevo enfoque para que la formación profesional sea más moderna, atractiva para todos los alumnos, flexible y adecuada para la era digital y la transición verde, capaz de ofrecer capacidades para la vida, de estimular el aprendizaje permanente mediante el derecho a la formación, la mejora de la accesibilidad y el control de calidad de las acciones formativas. En este contexto, el enfoque europeo en cuanto a las microcredenciales pueden permitir nuevas formas de acreditación vinculadas a resultados evaluables más ajustados a la realidad productiva.

Conviene recordar que el Plan español de Recuperación, Transformación y Resiliencia apuesta por transformar y modernizar el sistema de formación profesional como uno de los ejes vertebradores del nuevo modelo económico basado en el conocimiento y lograr un adecuado equilibrio entre los niveles de formación de la ciudadanía y la necesidad laboral de cualificación del capital humano. Para ello, se propone el reto de alcanzar una amplia mayoría de población activa con titulación y/o acreditación de la profesionalidad,

mediante un sistema de formación profesional que acompañe a las personas desde antes de terminar la escolaridad obligatoria y durante toda su vida laboral.

Esta transformación de la FP implica nuevas relaciones con las empresas y los interlocutores sociales, así como con el Servicio Público de Empleo y la Universidad, y requiere una nueva comprensión de la orientación profesional y de los sistemas de prospección de las necesidades de competencia.

A su vez, a pesar del enfoque integrado de la nueva Ley Orgánica, es necesario comprender la exigencia de distintos entornos de planificación y gestión, esencialmente diferenciados en el caso de la FP Inicial y la FP Permanente, que asume la mayor parte del sistema de Formación Profesional para el Empleo preexistente.

Desde esta perspectiva y en coherencia con la estructura orgánica diferenciada entre la FP inicial y permanente, se ha optado por distinguir objetivos y actuaciones para cada uno de estos dos ámbitos.

1. FP Inicial

1. Mejorar el proceso de detección de las necesidades formativas

La detección de necesidades debe constituirse como fuente de información cualificada y prioritaria que dé entrada al proceso de redimensionamiento de la oferta formativa de FP.

En este sentido, el sistema de detección debe considerar las aportaciones de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel sectorial e intersectorial, sobre todo en los sectores con carencia de profesionales cualificados, así como las aportaciones de las administraciones locales y otros organismos e instituciones que contribuyan a la adecuación de la oferta formativa a las necesidades de las empresas. Para ello, con carácter anual, se llevará a cabo un calendario de reuniones y consultas que constituirá la base para elaborar el Informe de Detección de necesidades formativas.

Esta actualización de la detección de necesidades para la mejora del ajuste entre la FP inicial y el tejido productivo riojano requiere la sistematización del análisis de necesidades mediante la puesta en marcha de un sistema de consulta y el uso de herramientas de prospección que se concreta en las siguientes actuaciones:

- a) Puesta en marcha de un sistema de detección y análisis de los cambios que afectan a los perfiles y competencias profesionales a través de estudios e informes que se elaboran a nivel sectorial, a nivel estatal y regional, especialmente en los que tienen carácter bipartito. Estos informes se podrán complementar con grupos de trabajo tripartitos de carácter sectorial y permanente.

- b) Desarrollo del análisis cualitativo basado en entrevistas y grupos de consulta individual de empresas con el apoyo de una plataforma informática.
- c) Análisis de la inserción del alumnado en los sectores productivos considerando la relación entre los puestos y las funciones que realizan y las familias profesionales y especialidades cursadas donde se hayan realizado los estudios de FP Inicial incorporando otras fuentes de conocimiento para adoptar un enfoque predictivo.
- d) Traslado de las necesidades formativas al equipo de orientadores educativos, así como a los orientadores laborales, mediante reuniones periódicas para alinear los objetivos estratégicos definidos.
- e) Impulso a través de la Negociación Colectiva de ámbito regional de iniciativas para la determinación de las necesidades formativas, de cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

2. Desarrollar el proceso de redimensionamiento de la oferta formativa

Debe entenderse el redimensionamiento de la oferta formativa como el proceso que da respuesta al Informe de Detección de necesidades formativas y que mediante la introducción progresiva de cambios en la oferta formativa de los próximos cursos garantice que la Formación Profesional se alinea con las necesidades del mercado laboral. El Redimensionamiento debe considerar como aspectos clave la capacidad para poner en marcha nuevos ciclos formativos en forma de itinerarios y de discontinuar la oferta de ciclos formativos en sectores en agotamiento o en declive o con baja tasa de matriculación y su sustitución por nuevos ciclos que cuenten con suficiente demanda del mercado laboral.

Estos aspectos se concretan en las siguientes actuaciones:

- a) Puesta en marcha de nuevos ciclos formativos de los grados básico, medio y superior que actúen como itinerario formativo generando sinergias entre ellos con respecto a los alumnos, el profesorado, las aulas y talleres utilizados;
- b) Desarrollo de un ecosistema empresarial estable que predisponga el establecimiento de convenios para la realización de las estancias formativas en las empresas tanto de alumnado de primer curso como de segundo.
- c) Discontinuidad de ciclos formativos en sectores en agotamiento o en declive o con baja tasa de matriculación y sustitución por nuevos ciclos que cuenten con suficiente demanda del mercado laboral y estén recogidos en el Informe de Detección de necesidades.
- d) Adopción de un sistema ágil y eficaz de comunicación de las decisiones que se adopten con respecto a los cambios en la oferta formativa con suficiente anterioridad para que sea conocido por los equipos directivos de los centros, el

profesorado, el alumnado, las familias, etc.

3. Reducir la tasa de abandono de los estudios de FP

Un análisis detallado de la tasa de abandono en nuestra Comunidad arroja como resultado una realidad preocupante, que afecta sobre todo al Grado Básico, con tasas de abandono en el entorno del 45% en centros públicos y sensiblemente menor en centros concertados.

Hay dos razones principales que explican este hecho. La primera está relacionada con las deficiencias detectadas en el sistema de orientación educativo, que hasta ahora prioriza la ubicación del alumno de ESO que pasa a grado básico en el centro del que proviene sin tener en cuenta las preferencias personales del alumnado. En este sentido, resulta fundamental introducir en la toma de decisión las preferencias del alumnado, independientemente de si el grado que finalmente se seleccione se imparta o no en el centro del que proviene dicho alumno.

Por otra parte, la tasa de abandono en Grado Medio y Grado Superior se concentra especialmente en primer curso de Grado Medio, explicándose de igual manera por una orientación deficiente del alumnado en la etapa educativa, de manera que uno de cada tres alumnos toma la decisión de abandono de los estudios al comprobar que no le satisfacen. Esta situación generalmente se produce durante el primer trimestre del grado medio, generando además una vacante en el aula que resulta imposible de cubrir.

Para reducir la tasa de abandono se llevará a cabo la siguiente actuación:

- a) Establecimiento en la etapa educativa de un servicio de orientación personalizado, capaz de detectar las preferencias iniciales del alumnado y completar la información de que disponga el alumno con la proveniente de la perspectiva del mercado laboral, en coordinación con la orientación laboral, de manera que las posibilidades existentes se analicen de forma global e integradora.

4. Impulsar el desarrollo del marco normativo de la FP

En el período de vigencia del Plan resulta crítica la capacidad de adaptación del sistema de FP de la Comunidad Autónoma al nuevo marco normativo, en particular a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, al R.D. 278/2023 por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional y al R.D. 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Para ello, en el marco de la estrategia de implantación se establecen las siguientes actuaciones:

- a) Desarrollo con carácter inmediato y transitorio para el curso 2024/25, de resoluciones de ámbito de aplicación anual instruyendo:
1. Organización curricular de primeros cursos de:
 - Grado Básico
 - Grado Medio
 - Grado Superior
 2. Organización curricular de las enseñanzas virtuales
 3. Admisión y matrícula en ciclos formativos para el curso 2024/2025
- b) Desarrollo a corto-medio plazo, durante el curso 2024/2025 y con carácter permanente, de los decretos y órdenes correspondientes, en concreto:
1. Decreto general de regulación de la Formación Profesional, incluyendo del grado A al grado E.
 2. Decreto regulador de admisión y matrícula en enseñanzas de Formación Profesional de Grado D.
 3. Órdenes reguladoras de currículos de cada uno de los títulos que se imparten en nuestra comunidad.
 4. Orden de evaluación y promoción.
- c) Diseño de incentivos para la adopción del modelo dual en empresas.

5. Impulsar la construcción de nuevos centros integrados de Formación Profesional

La práctica totalidad de los centros de enseñanza de FP de La Rioja adolecen de falta de espacios en mayor o menor medida. Las opciones disponibles para ampliar las infraestructuras en los centros actuales son limitadas y dificultan en gran medida el proceso de Redimensionamiento de la FP, por cuanto resulta prácticamente imposible la asignación de nuevos ciclos en los espacios existentes en los centros.

Por tanto, es necesario retomar los proyectos iniciados en la anterior legislatura que se concretan en dos actuaciones:

- a) Construcción de un nuevo Centro Integrado de FP en Calahorra
- b) Construcción de un nuevo edificio dentro del IES La Laboral de Logroño y conversión de este centro en un Centro Integrado.

Para la ejecución de estas actuaciones debe someterse a una profunda revisión el trabajo anterior, involucrando a los arquitectos que elaboraron los proyectos iniciales, así como a los equipos directivos del IES Valle del Cidacos en Calahorra, del IES La Laboral de Logroño, y del IES Cosme García de Logroño, con el fin de asegurarse de que los

proyectos contemplan todo lo necesario en cuanto al cumplimiento de espacios y dotaciones necesarias, en especial lo relativo a las medidas de seguridad y prevención.

Así mismo, debe revisarse la asignación de familias profesionales previamente realizada para chequear su idoneidad actual, garantizando además que se generen suficientes espacios para el desarrollo futuro de nuevos ciclos formativos, que en esta fase no pudieran ser detectados.

Una vez concluida la revisión anterior e introducidas las oportunas modificaciones y revisiones se acometerán los pasos necesarios para la construcción de ambos centros, en una apuesta decidida para el desarrollo y modernización de la FP de nuestra comunidad que contribuya de manera decisiva a incrementar el porcentaje de alumnado que en 4º de la ESO y en 2º de Bachillerato optan por este tipo de formación frente a las universitarias.

6. Impulsar la Prevención de Riesgos Laborales en los centros educativos

En materia de PRL debe asegurarse que el alumnado de FP está debidamente considerado. En este sentido, además de la protección del profesorado y resto de funcionariado de los centros educativos, convenientemente amparados por los planes de prevención de nuestra Comunidad, debe considerarse como prioritario velar por la seguridad y cuidado del alumnado que cursan estudios en nuestros centros de formación profesional para evitar cualquier accidente que pudiera producirse. Este objetivo conlleva la puesta en marcha de las siguientes actuaciones:

- a) Impartición de sesiones de sensibilización en prevención de accidentes en todos los centros con ciclos formativos de FP al comienzo de cada curso. Estas sesiones se desarrollarán en coordinación con la Subdirección General de Dialogo Social y Relaciones laborales y con la Jefatura de Servicio de Salud Laboral y se impartirán al alumnado de primer curso de Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior.
- b) Puesta en marcha de un proyecto piloto para la identificación y clasificación de aquellas familias profesionales con mayor nivel de riesgo de accidentes, que desarrollará las siguientes acciones:
 1. Asignación de una persona técnica en prevención que se dedique exclusivamente a impulsar la PRL dentro de estas familias profesionales de mayor nivel de riesgo. Esta persona, de nueva asignación, dependerá orgánicamente del Servicio de Prevención dentro de la DG de Función Pública, pero estará ubicado con dependencia ejecutiva en el Servicio de FP.
 2. Actualización de la evaluación de riesgos laborales dentro de las familias profesionales de mayor nivel de riesgo, por parte del Servicio de Prevención de la DG de Función Pública, así como la revisión de los equipos de trabajo utilizados y la planificación anual de la actividad preventiva incluyendo las modificaciones que se prevean necesarias.

3. Nombramiento por parte de los centros educativos de una persona designada para velar por el cumplimiento de toda actividad preventiva referente a la seguridad y salud en los centros educativos, en las familias profesionales de mayor riesgo, que contará con la formación y con los recursos necesarios para realizar esta labor.
4. Impartición de sesiones de prevención sobre los riesgos específicos de cada ámbito al alumnado en las familias profesionales de mayor nivel de riesgo. Estas sesiones se desarrollarán en coordinación con la Subdirección General de Dialogo Social y Relaciones laborales y en colaboración con los agentes sociales a través de recursos técnicos en materia de prevención de riesgos.
5. Establecimiento de desdobles según el nivel de riesgo asignado a cada una de las familias profesionales con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad del alumnado y profesorado, facilitando una mayor individualización en el aprendizaje de aquellos contenidos procedimentales de mayor nivel de riesgo.

El objetivo de proyecto piloto es disponer a medio plazo de una norma que regule todo lo referente a seguridad y salud en las aulas y talleres de Formación Profesional.

De cara a la implantación del nuevo modelo de formación dual, se hace necesario tener en cuenta el necesario cumplimiento de la legislación establecida en los convenios colectivos en materia de formación en prevención de riesgos laborales, que marca la formación mínima y específica en determinadas familias profesionales. Esta formación además es un elemento imprescindible para el desarrollo de algunas profesiones y por lo tanto que el alumnado disponga de ella mejora su empleabilidad.

En este sentido se establecerán acuerdos de colaboración con las entidades que tienen la capacidad de impartir y acreditar esta formación en los sectores, para garantizar que el 100% del alumnado de la FP DUAL cuenta con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos de su ámbito profesional.

2. FP Permanente

La reforma de la FP prevista en la L.O. 3/2022 alcanza plenamente a la formación permanente a lo largo de toda la vida activa. Si bien es cierto que sus sistemas de planificación y gestión difieren en ciertos aspectos de la FP Inicial para adaptarse a las características de la población desempleada y ocupada, la FP permanente asume, con mayor intensidad si cabe, los objetivos de adecuación a las necesidades de las empresas, flexibilización de la oferta, coordinación con el Servicio Público de Empleo y apoyo en la red de orientadores educativos y laborales.

Además, como corresponde a las peculiaridades de su sistema de financiación y a la necesidad de implicación de empresas y trabajadores, requiere particularmente de la participación de los interlocutores sociales en su sistema de gobernanza, seguimiento y valoración, así como de su colaboración en la difusión de las acciones formativas y la participación de trabajadores y empresas.

Esta singularidad se complementa con un nuevo sistema de reconocimiento y acreditación de las competencias a través de la experiencia laboral y las vías no formales de formación que pivota sobre los centros de FP de acuerdo con el nuevo marco legal.

En el mismo sentido, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece entre sus objetivos la ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social, así como la adaptación de su perfil profesional a las demandas de empresas y sectores productivos.

Por otra parte, en la línea de promover trabajos seguros y de calidad es imprescindible disponer de sistemas de formación en prevención de riesgos en colaboración con entidades certificadas en este ámbito.

Estas características justifican los siguientes objetivos específicos y actuaciones que se prevé desarrollar en el período de vigencia de este Plan:

1. Definir la oferta formativa adecuada para personas trabajadoras desempleadas u ocupadas

La definición de la oferta formativa para la población activa debe considerar las necesidades del mercado laboral riojano y adaptarse a los perfiles de sus trabajadores, en coherencia con la transformación productiva y las estrategias dirigidas a la mejora del modelo productivo. Asimismo, se deben integrar y coordinar los recursos disponibles en materia de formación profesional y empleo, tanto del ámbito educativo como laboral, aprovechando su encuadramiento en una misma Consejería, estableciendo un único marco de concertación y planificación con los interlocutores sociales y económicos y asegurando que respondan a los objetivos sin duplicidades y, por tanto, con mayor eficacia y eficiencia.

En este sentido, deben impulsarse las acciones que generen una mejor coordinación entre las OOEE y el Servicio de Formación Permanente, mediante la definición de objetivos comunes a ambas áreas, definiendo los indicadores precisos que posibiliten la medición y análisis y teniendo en cuenta que la asignación de desempleados a una determinada oferta formativa requiere de una labor personalizada para ser eficaz.

Con estas premisas y las derivadas de la evaluación del Plan de Formación y Empleo 2021-2023 en relación con la formación para el empleo (Eje 2), se prevén las siguientes actuaciones:

Completar el Sistema de Diagnóstico de detección de necesidades y diseño de la oferta formativa dirigida tanto a personas trabajadoras ocupadas o en situación de desempleo.

Este sistema deberá tener en cuenta, además de fuentes documentales relevantes (Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal) y de estudios “ad hoc” encargados a entidades de reconocido prestigio y/o experiencia, la posibilidad de enriquecer las fuentes con información de datos de mercado de trabajo, evaluaciones de impacto de formaciones previas, diagnósticos de empleabilidad de demandantes de empleo (en la formación dirigida a personas en situación de desempleo), y necesidades expresadas por las empresas y agentes sociales.

La oferta formativa dirigida específicamente a personas desempleadas atenderá las necesidades

y demandas de empresas individuales que justifiquen su necesidad de incorporar trabajadores tras una adecuada cualificación mediante formación profesional, así como la actualización de personal de su plantilla que requiera adquirir nuevas competencias profesionales.

Garantizar la estabilidad del Sistema de Diagnóstico de detección de necesidades mediante la creación de grupos de trabajo estables en los que participarán los diferentes actores intervinientes en la formación profesional: Administración, agentes socioeconómicos, entidades de formación, entre otros.

Diseñar el Sistema de Diagnóstico de detección de necesidades incluyendo los indicadores o variables que permitan la actualización periódica de las principales necesidades de formación así como criterios para ponderar las prioridades detectadas.

2. Generar una Red de Apoyo a la Formación Permanente

- a) Impulsar la elaboración de una Estrategia de Comunicación de la Formación Profesional Permanente estableciendo un marco de colaboración con los interlocutores socioeconómicos y otros agentes clave en la formación profesional, con la finalidad de poner en marcha un sistema de información, difusión y dinamización de la formación profesional dirigida a la población activa en La Rioja.
- b) Crear una red de flujo de información, colaboración, y coordinación que incluya a los tutores y orientadores de centros educativos, orientadores de la red de empleo, diferentes administraciones autonómicas vinculadas al empleo de la población activa, entidades locales y agentes sociales, entre otros.

3. Implantar la ejecución de los certificados profesionales con carácter dual

- a) Desarrollar el modelo de ejecución de la oferta formativa de grado C (certificados profesionales) con carácter dual incluyendo un periodo de formación en empresa en el que se desarrollarán un conjunto de actividades dirigidas a completar los resultados de aprendizaje previstos en el currículo.
- b) Promover la creación de redes colaborativas que favorezcan la gestión integral del binomio empresas-participantes para la realización del periodo de formación en empresa, con el fin de incrementar el impacto de la formación en el trabajo como generadora de empleo.
- c) Propiciar la consolidación del sistema de incentivos de apoyo a las empresas que acogen a alumnos en su periodo de formación en empresa tal como se determina en la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo y en la Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre.

4. Impulsar la red de centros de Formación Permanente

- a) Establecer un sistema de apoyo a los centros de formación para la mejora de la calidad: Este sistema incluirá tanto formación especializada para los formadores como para los responsables de los centros y tutores de empresas y sistemas de valoración de los procesos de mejora de la calidad e innovación en los modelos formativos.
- b) Promover la especialización de los centros de formación con la formalización de modelos de colaboración estables que favorezcan su sostenibilidad. Esto permitirá una programación plurianual con aquellos centros que demuestren resultados notables en el sistema de evaluación de calidad de la Formación Permanente, asegurando una oferta formativa de alta calidad y continuidad, tal y como se establece en el artículo 210 (Centros asociados de formación profesional para impartir Grados A, B y C) del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, y en el artículo 27 (Acuerdos marco de colaboración) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- c) Promover la celebración de contratos-programa o convenios de colaboración con otras entidades del sector público, singularmente con entidades locales y universidades públicas, según lo establecido en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo para satisfacer necesidades formativas detectadas en un territorio o de un colectivo concreto, así como para dar respuesta a demandas formativas específicas de las empresas y de cualificación de trabajadores en competencias profesionales emergentes en determinados sectores productivos. Adicionalmente, se promoverá el desarrollo de itinerarios formativos para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes titulados, donde se ofertan acciones de asesoramiento, formación transversal y prácticas profesionales no laborales en empresas con la finalidad de potenciar la inserción laboral del colectivo.
- d) Impulsar de forma generalizada la implantación de la oferta formativa dirigida a trabajadores en los Institutos de Educación Secundaria que imparten formación profesional apoyándose en las capacidades y experiencia de los centros educativos, en su plantilla de profesorado y en la red de expertos a su alcance, así como de sus espacios, aulas y talleres.
- e) Impulsar la oferta formativa del Centro de Formación para el Empleo Ecovarea dirigida a cubrir las necesidades formativas a corto plazo de las empresas a través de programas de corta duración (microcredenciales o especialidades formativas).

5. Incrementar la cualificación de los colectivos con dificultades de acceso y mantenimiento del empleo

- a) Desarrollar programas formativos dirigidos a jóvenes menores de 30 años, sin cualificación profesional, mediante la vinculación a itinerarios personalizados de inserción laboral diseñados por la Red de Empleo. Se podrán incluir escuelas taller, talleres de empleo, contratos de formación-aprendizaje, formación con compromiso de contratación, entre otros.
- b) Desarrollar programas formativos dirigidos a personas con necesidades especiales o dificultades de inserción mediante la vinculación a itinerarios personalizados de inserción laboral diseñados por la Red de Empleo. Se podrán incluir acciones de asesoramiento, tutorías y talleres prácticos como apoyo para su inserción profesional.

6. Aumentar y flexibilizar la oferta formativa

- a) Desarrollar instrumentos alternativos para una programación formativa flexible y adaptada a las necesidades específicas de cada territorio y sus trabajadores.
- b) Promover la impartición de formación permanente en la modalidad de teleformación o mixta.
- c) Promover la formación en microcredenciales.

7. Impulsar la formación en Prevención de Riesgos Laborales

- a) Implementar, de forma sistemática, la formación en prevención de riesgos laborales a través de la planificación y programación de formación certificable para que el alumnado de grados C pueda acceder a las empresas de manera segura.

8. Incentivar la formación de los trabajadores en el ámbito de la empresa

- a) Fomentar la inclusión de la formación profesional en la negociación colectiva de ámbito regional en relación con el derecho a la formación, créditos de formación, Permisos Individuales de Formación - PIF, acreditación de competencias profesionales, etc.
- b) Analizar y evaluar, de forma conjunta con los agentes sociales, la implantación de planes de formación en las empresas y sus posibilidades de mejora.
- c) Aumentar y mejorar los niveles de ejecución de la formación en las empresas

como elemento estratégico para la mejora de su competitividad y de la calidad del empleo.

- d) Establecer un sistema de información y sensibilización, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en relación con el aprovechamiento de los recursos para la formación y la acreditación profesional, así como el derecho a la formación continuada y el reciclaje y la utilización de los Permisos Individuales de Formación, especialmente dirigidas hacia las PYME.

9. Impulsar el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, así como por vías no formales de formación

- a) Definición y puesta en marcha de iniciativas que garanticen la máxima difusión del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, llevadas a cabo en especial en los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación para personas adultas, así como en los agentes sociales.
- b) Continuación de los convenios de colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para su participación en el procedimiento, y promoción y fomento de la acreditación de competencias profesionales entre su población activa hasta que al menos el 80 % de la misma cuente con sus competencias profesionales acreditadas.
- c) Sistematización del análisis de las necesidades formativas de las personas que han iniciado la acreditación de competencias profesionales para garantizar la finalización de su itinerario programando acciones formativas para ello.

5. Eje de Empleo

Durante los últimos años, la producción de bienes y servicios y el mercado laboral han sufrido una profunda transformación con cambios acelerados en las ocupaciones y en sus requerimientos de capacidades y competencias, así como en la forma en que se ejercen por la flexibilización del tiempo y del lugar de trabajo y la aparición de nuevos perfiles y oportunidades de empleo. Estas transformaciones no se derivan solamente del impacto de la digitalización, la tecnología, la sostenibilidad y la innovación en la producción de bienes y servicios, sino también de cambios culturales en la visión y en la relación de las personas con el aprendizaje y el empleo, de la organización de las tareas productivas por procesos y por proyectos, así como de la orientación hacia los resultados y la adopción sistemática de la evaluación y la mejora continua.

Como consecuencia, el mercado de trabajo se configura ahora como un sistema adaptativo, flexible y relativamente global o, cuando menos, abierto, que traslada con rapidez innovaciones técnicas y tecnológicas, como la digitalización, la robótica o la inteligencia artificial, pero también valores y condiciones del trabajo, algunos de ellos convertidos en derechos subjetivos, como la igualdad o la conciliación, o asumidos como objetivos sistémicos, como la calidad y la sostenibilidad. Pero también se configura como un entorno cada vez más exigente, puesto que requiere mayor cualificación y adaptación de todas las personas a los objetivos de desempeño, de calidad y de satisfacción de los clientes.

Por otra parte, el uso masivo de nuevas tecnologías permite nuevos enfoques de los trabajos y de la forma de desarrollarlos, como el trabajo a distancia y colaborativo, y se incrementa la movilidad geográfica, funcional y profesional de las personas que cambian con mayor frecuencia de ocupación y sector profesional a lo largo de su vida laboral. Asimismo, los empleadores deben conciliar competitividad y flexibilidad para mantenerse en mercados cada vez más cambiantes.

En este contexto, la relación social entre empleadores y trabajadores es cada vez más compleja. Por citar solamente algunos aspectos críticos, la necesidad de incrementar la innovación y flexibilizar y adaptar la producción ofrece oportunidades de emprendimiento y autoempleo y generaliza la externalización de procesos y la cooperación por proyectos. También introduce la exigencia de nuevas habilidades o competencias de comportamiento, con la tendencia a retribuir las competencias y capacidades efectivamente ejercidas y los objetivos efectivamente alcanzados, con menor valor de la titulación y del nivel académico por sí mismos.

Estas tendencias aumentan la competencia por las personas cualificadas, agudizada por la movilidad y el decrecimiento demográfico, y obliga a empresas, administraciones y territorios a impulsar políticas de retención, desarrollo y captación de talento.

La Rioja, como corresponde a su condición de comunidad abierta, a su ubicación geográfica y al desarrollo de su conectividad digital y logística asume estas transformaciones como nuevos retos que condicionan sus políticas de formación profesional y empleo, como también lo hace su evolución demográfica.

En este sentido, como se ha señalado en el Eje de Formación Profesional acerca de las posibilidades que ofrece la nueva Ley Orgánica de Formación Profesional o la implantación de microcredenciales, se propone adaptar y flexibilizar su sistema de aprendizaje profesional para mejorar el ajuste entre oferta y demanda de empleo y aprovechar las oportunidades de su tejido productivo, contribuyendo también a su desarrollo.

Asimismo, este contexto hace imprescindible una profunda transformación del Servicio Público de Empleo de La Rioja que aproveche las posibilidades que se derivan de la nueva Ley de empleo y de la puesta en marcha de su Cartera común de servicios garantizados y las capacidades financieras de la iniciativa Next Generation y del Fondo Social Europeo cuyas previsiones presupuestarias hasta 2028 coinciden con el periodo de vigencia de este Plan. También se deben tener en cuenta las nuevas posibilidades que ofrece la tecnología para el análisis de las necesidades y el desarrollo de los servicios.

En este nuevo contexto laboral, los servicios públicos de empleo no solamente deben prestar apoyo a la empleabilidad de las personas, sino contribuir a la competitividad, desarrollo y modernización de las empresas, convirtiéndose en un factor para la mejora del capital humano y la captación del talento que se requiere en el nuevo contexto productivo.

Desde este punto de vista, el centro de la política de empleabilidad se mueve entre el enfoque hacia las personas, tanto demandantes de empleo como de servicios, y la relación con las empresas y los sectores productivos. Esta aproximación a los empleadores actuales y potenciales debe intensificarse en todas las líneas posibles, pero particularmente en la capacidad de intermediación, que implica la identificación prospectiva de las necesidades y el diseño y ejecución de programas y servicios hacia las empresas, con especial énfasis en los sectores y cadenas de valor con potencial de aprovechar y generar oportunidades de empleo.

En este sentido, es imprescindible potenciar la función prospectiva y la generación de un entorno de confianza entre las empresas y el Servicio Público de Empleo de La Rioja, con ayuda de las organizaciones empresariales y sindicales. Asimismo, para no defraudar las expectativas, es fundamental flexibilizar y adaptar la capacidad de respuesta del SPE a las necesidades cuantitativas y cualitativas de las empresas, actuando sobre la cualificación de los técnicos para conocer y comprender estas necesidades, diseñar actuaciones de formación y gestión eficaz de las ofertas de empleo y crear una relación de confianza con el tejido productivo.

También resulta necesario mejorar el análisis prospectivo del mercado de trabajo, a partir de las previsiones y necesidades de la producción de bienes y servicios, y trasladar las oportunidades y las necesidades de competencia a los demandantes de empleo y de servicios a través de la orientación.

En esta aproximación decidida hacia el tejido productivo, además de la colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales, es esencial la coordinación con otros

departamentos del Gobierno de La Rioja que analizan y apoyan a los sectores y las cadenas de valor con necesidades y oportunidades de empleo, especialmente aquellas que se identifican con las prioridades de crecimiento inteligente y sostenible. Entre estos, destacará la colaboración con la Agencia de Desarrollo de La Rioja (ADER), que gestiona también los programas de emprendimiento para la extensión y la mejora del tejido productivo.

En este nuevo enfoque reforzado hacia las empresas y los sectores económicos prioritarios es imprescindible aprovechar las posibilidades del análisis de necesidades basado en capacidades y competencias, como el que promueve la Agenda de Capacidades para Europa y el Informe 3/2015 del Consejo Económico y Social del Estado sobre competencias profesionales y empleabilidad, así como la generalización del análisis de funciones y procesos productivos y el uso de taxonomías compartidas entre las empresas y el SPE de La Rioja, como el que facilita la Clasificación Europea ESCO, especialmente útil en ciertos sectores productivos.

En definitiva, en el marco de este Plan 2024-2028, el SPE de La Rioja debe ser una palanca de la competitividad y del funcionamiento del mercado laboral mediante su capacidad de relación y de respuesta a los empleadores, considerando como tales a las empresas y a los sectores productivos. El objetivo es establecer alianzas concretas necesarias, tanto para la captación de ofertas empleo como para la capacidad de cubrirlas con perfiles adecuados, como fórmula primordial para ayudar a las personas en sus transiciones laborales.

Otro aspecto esencial del nuevo Plan es la coordinación entre las políticas activas y las políticas de protección del empleo, evitando efectos perversos que desincentiven la empleabilidad.

A nivel operativo, este enfoque del Servicio Público de Empleo de La Rioja, que se extenderá al conjunto de la Red de Empleo de La Rioja a través de la colaboración con corporaciones locales, entidades sociales y del tercer sector y empresas proveedoras de servicios de empleo, implicará los siguientes principios de actuación que se consideran aplicables al conjunto de Eje de Empleo:

1º Fortalecer la función de observatorio y análisis de las tendencias del mercado de trabajo y prospección de las necesidades de empresas y sectores;

2º Asumir e impulsar las capacidades y las competencias profesionales como elemento básico de la gestión de la política activa de empleo, tanto en cuanto a la identificación de aquellas que resultan prioritarias para el tejido productivo, como de su provisión a través de acciones formativas, experienciales o mixtas y de su acreditación. Este incremento de las capacidades del SPE de la Rioja implica la dotación de personal suficiente, en particular al servicio de orientación por su importancia para la atención inicial y el acompañamiento a las personas desempleadas.

3º Vincular políticas activas y de protección con una visión integrada de todas las prestaciones públicas, impulsando un acuerdo operativo con los servicios sociales que

descienda hasta el ámbito local y ofreciendo oportunidades específicas de formación y empleo a sus perceptores;

4º Adoptar el perfilado como instrumento de mejora en la prescripción y gestión de las políticas activas para la aplicación de itinerarios adecuados, de acuerdo con la Cartera de servicios garantizados y en el marco de la Red de Empleo de La Rioja.

6º Revisar los modelos de cooperación con corporaciones locales, entidades sociales y empresas proveedoras de servicios para el empleo, para potenciar la profesionalización y la estabilidad del personal técnico, la continuidad de las actuaciones, la cobertura territorial y la orientación a resultados de inserción o mejora de la empleabilidad.

7º Dotar de nuevas capacidades al SPE de La Rioja y a la red de Oficinas de Empleo, en particular mediante la formación interna, el intercambio de buenas prácticas y el trabajo colaborativo, la modernización de la gestión y la provisión de herramientas tecnológicas para mejora de la orientación y la intermediación.

Dentro de este principio de actuación se considera necesario la mejora de las infraestructuras de Oficinas de Empleo, el diseño y la implantación de una agenda digital adaptada a las funciones del SPE que incluya, como mínimo, la adopción de nuevas herramientas de perfilado y ayuda a la orientación, de integración y calidad de los datos y de relación con los usuarios (ciudadanía y empresas).

Además de estos principios de actuación, conviene recordar la aplicación de los Objetivos estratégicos del Plan, especialmente aquellos directamente aplicables a la gestión de los servicios y programas de empleo:

- El enfoque centrado en la cualificación profesional, la empleabilidad de las personas, el desarrollo y la captación del talento;
- La mejora de la calidad del empleo y la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad.
- La mejora del ajuste entre las oportunidades y ofertas de empleo de las empresas y las capacidades y competencias de los demandantes de empleo y de servicios;
- El acompañamiento personalizado de los demandantes de empleo y de servicios, incluyendo el asesoramiento a las empresas;
- La orientación hacia resultados mediante la consolidación de un modelo integrado de evaluación
- La mejora de la gobernanza mediante la participación de los interlocutores sociales y económicos más representativos, en este caso en relación con el SPE de La Rioja.

Asimismo, conviene tener presente, con carácter general, la voluntad de adaptar y proveer en La Rioja la nueva Cartera Común de Servicios garantizados del Sistema Nacional de Empleo, coherente con el “enfoque centrado en las personas” y con dos de los objetivos previstos en la Estrategia de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024:

- Impulsar el acompañamiento personalizado a los demandantes de empleo mediante la implantación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de las necesidades de cada persona.
- Desarrollar un servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

En concreto, las previsiones de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y de la nueva Cartera Común de Servicios garantizados del SNE, publicada en el BOE de 1 de mayo de 2024, forman parte del Plan de FP y Empleo de La Rioja 2024-2028 para ayudar a las personas a encontrar un empleo adecuado a sus características y a los empleadores a contratar personas apropiadas a sus necesidades en cinco líneas que se tendrán en cuenta en la posterior formulación de objetivos específicos y actuaciones.

- Facilitar la movilidad profesional y geográfica voluntaria para corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo;
- Recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo;
- Vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al acuerdo de actividad;
- Coordinarse con el resto de las políticas activas de empleo.

A partir de estas consideraciones y principios de actuación, en coherencia con los Objetivos estratégicos aplicables al conjunto del Plan, se concretan a continuación los Objetivos específicos del Eje de Empleo que articularán las actuaciones del Servicio Público de Empleo de la Rioja en el período 2024-2028, ya sea para su ejecución directa, ya sea para el establecimiento de las relaciones con otras entidades, ya sea para el diseño y ejecución de actuaciones de fomento del empleo.

Precisamente la complejidad de las intervenciones en materia de empleo condiciona la presentación de los Objetivos específicos de este Eje en relación con agrupaciones habituales de las políticas activas de empleo como son la orientación, la intermediación y las oportunidades de empleo. Sin perjuicio de estas, se han agrupado varios Objetivos específicos que pueden considerarse comunes a las tres anteriores por su carácter estructural o por su aplicación a recursos compartidos por estas políticas activas diferenciadas.

Hay que señalar que en esta distribución se ha tenido en cuenta, además de la caracterización de “ejes de políticas activas de empleo” recogidas en la propia Ley y adoptadas por la Estrategia Española, la estructura orgánica de la Consejería y de la Dirección General competente, que se articular en dos Servicios que integran la orientación y la intermediación, por una parte, u las oportunidades de empleo, por otra.

Con esta identificación entre la estructura de Objetivos de este Plan y la distribución de funciones de los órganos responsables de su ejecución se pretende facilitar el traslado y la aplicación práctica en la gestión de los Objetivos específicos y de sus actuaciones, así como simplificar el seguimiento y la evaluación del impacto y de los resultados.

Por último, la denominación de estas agrupaciones temáticas de las políticas activas de empleo se ha hecho coincidir en lo posible con la nueva Cartera de servicios garantizados. Este es el caso de los “Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva”, de los “Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas” y de los “Servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento” expresamente previstos en el Real Decreto 438/2024.

En este sentido, se ha considerado que esta referencia explícita manifiesta la voluntad de este Plan Estratégico de impulsar el despliegue y la aplicación en La Rioja de la Cartera de servicios garantizados, que se puede considerar el hilo conductor de los Objetivos y de las actuaciones previstas y el reto principal del Servicio Público de Empleo de La Rioja en el período de vigencia del Plan.

A. Objetivos específicos y actuaciones del Eje de Empleo

a. Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva

Dentro de la puesta en marcha de la Cartera Común de Servicios en La Rioja en el marco del Plan de Formación Profesional y Empleo 2024-2028 se proporcionará, de manera integral, la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento y el acompañamiento en las transiciones laborales a las personas demandantes de servicios de empleo.

Estos servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva se facilitarán tanto en el proceso de tránsito desde la educación al mundo laboral como entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral de las personas, con la finalidad de mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación o su autoempleo.

A partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera. En este sentido, el servicio de orientación comprende las actuaciones de información, motivación, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje y apoyo a la búsqueda de empleo, facilitando la intermediación laboral y el soporte de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias. Sin perjuicio de este enfoque integral, el servicio de orientación debe tener la capacidad de personal para la atención a determinados colectivos en función de sus características y necesidades específicas.

De acuerdo con el nuevo marco de la Ley de Empleo, este Plan concibe la orientación profesional como un servicio al ciudadano de apoyo continuado de la carrera profesional de las personas, que no se limita al momento de la toma de decisiones vocacionales o a la situación coyuntural de desempleo, sino que acompañe a la población como un recurso estable a lo largo de toda su vida activa.

Por lo tanto, persigue potenciar la personalización de los servicios de orientación de manera continuada, sobre la base del diagnóstico, el diseño y el apoyo a la realización de itinerarios individuales y comprende los siguientes objetivos específicos:

- 1. Desarrollar el servicio garantizado de orientación previsto en la Ley de empleo asegurando la disponibilidad suficiente de medios humanos y materiales a través de la Red de Empleo de La Rioja, ofreciendo estabilidad al personal que realice labores de orientación en la Red de Empleo de La Rioja, mediante el incremento de la ratio de personal de estructura de las oficinas de empleo y del personal indefinido de las entidades colaboradoras**

- a) Inclusión en la oferta de empleo público del Gobierno de La Rioja y demás entidades públicas colaboradores las plazas de técnicos medios de empleo, gestión A.G, administrativos y auxiliares para su cobertura.
- b) Apoyo a las contrataciones indefinidas de personal orientador por las entidades colaboradoras.
- c) Habilitación de un entorno adecuado para las labores de orientación y dotación de las instalaciones apropiadas para las funciones de orientación en las Oficinas de Empleo y el COE, mediante las reformas que precisen las instalaciones y la garantía de interoperabilidad de los sistemas.
- d) Desarrollo de la colaboración y cooperación con entidades para el fortalecimiento de la Red de Empleo de La Rioja y la prestación del servicio de orientación personalizado, integral e inclusivo mediante los instrumentos adecuados y previstos legalmente (convocatorias de subvenciones, contratos, acuerdos marco, convenios y demás instrumentos) para la colaboración público-público y/o público/privada.

2. Asegurar la calidad en el servicio de orientación mediante el diseño y aplicación de itinerarios personalizados basados en las capacidades y competencias de las personas y de las oportunidades disponibles en el mercado de trabajo

- a) Realización de un diagnóstico de los usuarios para definir el objetivo profesional de forma personalizada con un enfoque holístico que tenga en cuenta todos los condicionantes de la situación sociolaboral de las personas usuarias.
- b) Diseño de un itinerario personalizado o plan de actuación en el plazo máximo de un mes a contar desde la elaboración del perfil como persona usuaria.
- c) Desarrollo de la colaboración de los orientadores profesionales en la difusión de la oferta mediante la inclusión de información específica sobre la formación disponible en los distintos sistemas de formación en el itinerario personalizado o plan de actuación.
- d) Tutoría y asesoramiento continuado para acompañar y apoyar a los usuarios en la realización del itinerario personalizado.
- e) Desarrollo e implantación de herramientas de perfilado estadístico y holístico de manera que el itinerario personalizado o el plan de actuación se fundamente en datos y resultados contrastados para personas con un perfil semejante.

b. Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas

1. Incrementar la prospección y la vinculación del Servicio Público de Empleo de La Rioja con las empresas, personas y entidades empleadoras para mejorar el conocimiento de sus necesidades y la identificación, captación y gestión de ofertas de empleo

- a) Creación de canales y espacios de conocimiento e intercambio de información, (visitas a empresas, foros, encuentros, ferias) y puesta en marcha de herramientas tecnológicas, para la identificación de vacantes y la captación de ofertas de empleo;
- b) Uso de taxonomías comunes para facilitar la identificación de vacantes y la gestión por competencias de las ofertas de empleo.
- c) Información, asesoramiento y gestión de ofertas de empleo en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red Eures.

2. Mantener el tejido productivo y el empleo mediante acciones preventivas y proactivas en empresas, sectores y territorios

- a) Elaboración de planes de desarrollo territoriales y sectorial que redunden en la creación, conservación o reestructuración de puestos de trabajo con la participación de interlocutores sociales, empresas, administración local, asociaciones empresariales sectoriales y entidades del tercer sector, articulando los instrumentos jurídicos pertinentes para fomentar su realización y su puesta en marcha y ejecución de las medidas previstas (DG Empleo, Administraciones locales, asociaciones sectoriales, entidades del tercer sector, interlocutores sociales)
- b) Apoyo de los procesos de recolocación y transición entre sectores mediante el establecimiento de ayudas a sectores en situación de crisis para el mantenimiento del tejido productivo y el empleo, facilitando el acceso a las ayudas a las empresas con viabilidad y complementos a la protección por desempleo.
- c) Establecimiento de subvenciones públicas dirigidas a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de la relación laboral o de reducción de jornada, fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en causa de fuerza mayor temporal o en aplicación del Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en centros de trabajo de La Rioja.
- d) Establecimiento de ayudas e incentivos para acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo con el objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

c. Fomento de las oportunidades de empleo

Dentro del “Enfoque centrado en las personas” de la EEAAE 2021-2024 se prevé el objetivo específico de “Aplicar las Políticas Activas de Empleo desde el Servicio Público

de Empleo de La Rioja de acuerdo con las características del mercado de trabajo, los perfiles de sus usuarios y las necesidades de sus empresas.

De acuerdo con este marco estatal, el Plan de Formación Profesional y Empleo 2024-2028 impulsará el fomento de las oportunidades de empleo incluirá todas las actuaciones que tienen por objeto el estímulo de la contratación laboral, especialmente la contratación estable, así como la creación de empleo, el mantenimiento de los puestos de trabajo y el apoyo al autoempleo y emprendimiento. Los incentivos establecerán la prioridad para aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo y el autoempleo y en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, este apartado incorpora como objetivo general adaptar y aplicar en La Rioja los programas previstos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Este conjunto de objetivos pretende aprovechar el potencial de los Centros especiales de Empleo, especialmente la transición hacia el empleo ordinario, las empresas de inserción, los programas mixtos de empleo-formación y los incentivos dirigidos a colectivos en situación de vulnerabilidad y a facilitar la conciliación y la movilidad en el empleo.

En la misma línea, el Plan impulsará el autoempleo, el emprendimiento y la economía social.

En este sentido, dentro de este Plan 2024-2028 esta política de fomento del empleo se orientará de acuerdo con los siguientes objetivos específicos y sus respectivas actuaciones:

1. Incentivar las oportunidades de empleo mediante el fomento de la contratación de personas desempleadas, especialmente de los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, así como sensibilizar y difundir estas acciones para facilitar el empleo de los colectivos en situación de vulnerabilidad.

- a) Rediseño de medidas para el apoyo a la creación de empleo indefinido en empresas mediante el diseño de ayudas, tramitación y gestión de expedientes de subvenciones a empresas y entidades que contratan con carácter indefinido a personas desempleadas, teniendo en cuenta los colectivos prioritarios establecidos en la Ley de Empleo.
- b) Diseño de incentivos a la recolocación vinculados a la estabilidad y calidad del empleo.

2. Fomentar el tránsito entre la educación/formación y el empleo

- a) Elaboración y puesta en marcha de protocolos de colaboración, intercambio de información y derivación de jóvenes en el marco de un sistema integrado de orientación
- b) Impulso del contrato de relevo mediante incentivos a las empresas que rejuvenezcan la plantilla mediante esta modalidad contractual aplicando un criterio de acción positiva en relación con la perspectiva de género.
- c) Establecer incentivos a la contratación de personas jóvenes como personal investigador en el ámbito universitario o en centros de investigación reconocidos.

3. Impulsar medidas para facilitar la adaptación y la accesibilidad en el acceso al empleo de colectivos con especial dificultad

- a) Puesta en marcha de programas de reinserción para personas en riesgo de exclusión social, a partir de itinerarios personalizados, en colaboración con empresas y entidades especializadas.
- b) Rediseño de las medidas para el apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad mediante la actualización de órdenes de ayudas y convocatorias periódicas de subvenciones para Centros Especiales de Empleo y empresas que contratan a personas con discapacidad, priorizando la integración en el sistema ordinario de trabajo y, si no es posible, mediante la fórmula especial de trabajo protegido.
- c) Elaboración de medidas para el apoyo a la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y laboral mediante empresas de inserción y apoyo a entidades promotoras que operan en La Rioja.
- d) Flexibilización de los programas públicos mixtos y los programas experienciales de empleo y formación y otros programas en colaboración con entidades públicas para favorecer la empleabilidad de los colectivos más alejados del mercado de trabajo mediante convocatorias de subvenciones, contrato y convenios para financiar la ejecución de estos programas.

4. Apoyar el autoempleo, el emprendimiento y la economía social

- a) Diseño ayudas, tramitación y gestión de convenios y expedientes de subvenciones para el autoempleo y el emprendimiento, con especial atención al empleo autónomo y el emprendimiento de los jóvenes en zonas rurales.
- b) Apoyo a la transmisión de empresas y la transferencia de conocimiento y mantenimiento de la actividad de trabajadores autónomos, como medida de preservación del tejido productivo existente.

- c) Fomentar la economía social mediante la difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.
- d) Poner en marcha medidas de apoyo al trabajo autónomo para personas con discapacidad y personas con especiales dificultades de inserción.

5. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

- a) Rediseño de medidas para el apoyo a la corresponsabilidad y conciliación laboral y actualización de órdenes de ayudas y convocatorias periódicas de subvenciones para la contratación de personas trabajadoras que acceden a reducción horaria o excedencia en su puesto de trabajo y empresas que planifican mejoras en igualdad.
- b) Reducción de las brechas laborales y promoción de la conciliación corresponsable, a través de la información, sensibilización y formación la igualdad de oportunidades, así como mediante el fomento de la contratación de mujeres en aquellos sectores donde son minoritarias y en aquellos grupos que estén más afectados por el desempleo. Para ello se aplicará el programa de transversalización de género en las políticas activas de empleo.
- c) Realización de acciones de formación, información y sensibilización en todos los ámbitos, también en el seno de las direcciones de las empresas, en materia de igualdad. Visibilizar los Planes de Igualdad como una oportunidad para hacer a la empresa más competitiva e igualitaria.
- d) Realización de acciones de formación para entidades empresariales y sindicales para la negociación de Planes de Igualdad y la aplicación de la transversalidad de género en el marco de las empresas.
- e) Realización de formación en materia de igualdad a la RLT para la negociación de Planes de igualdad.

6. Promover la activación de perceptores de prestaciones públicas

- a) Diseño y puesta en marcha de medidas de vinculación de las políticas activas con las políticas de protección del empleo y coordinación de las medidas de fomento de empleo con la acción de los Servicios Sociales de las distintas administraciones públicas de La Rioja.
- b) Desarrollo de instrumentos para facilitar un enfoque holístico de la orientación mediante la colaboración con los servicios sociales.

- c) Adecuación de la intervención social y laboral para mejorar el nivel de ingresos en las transiciones al empleo facilitando la vinculación de las políticas activas de empleo con la percepción de prestaciones, subsidios y rentas.
- d) Establecimiento de protocolos con las administraciones implicadas.

d. Servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

La Cartera Común de servicios garantizados aprobada el 1 de mayo de 2024 incorpora el fomento de las oportunidades de empleo mediante medidas de apoyo y particularmente el asesoramiento a la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la dinamización e impulso del desarrollo económico local. De acuerdo con la voluntad del Plan Estratégico de La Rioja de facilitar el despliegue de la Cartera de servicios, se incorporan como propios los siguientes objetivos específicos:

1. Impulsar el autoempleo y el emprendimiento mediante la información, el apoyo a la cualificación y el asesoramiento sobre los incentivos para el inicio y el mantenimiento de la actividad económica

- a) Asesorar sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.
- b) Asesorar sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación de los que puedan beneficiarse las personas emprendedoras, en particular las personas trabajadoras autónomas y las entidades de la Economía Social.
- c) Facilitar formación en habilidades de gestión que permitan la puesta en marcha y el mantenimiento de la actividad emprendedora.
- d) Dinamizar el desarrollo económico local mediante proyectos integrados para el aprovechamiento del potencial endógeno territorial.
- e) Asesorar sobre la viabilidad del Plan de Empresa.
- f) Facilitar espacios de uso compartido para la puesta en marcha de las ideas de negocio.
- g) Generar un ecosistema regional de acompañamiento para las personas emprendedoras.
- h) Poner en valor la figura del trabajador autónomo a través de jornadas.

e. Mejora de las capacidades del Servicio Público de Empleo de La Rioja

Para el desarrollo de la Cartera de Servicios y el fomento de las oportunidades de empleo es imprescindible la mejora de las capacidades de planificación, gestión, colaboración, comunicación y evaluación del SPE de La Rioja tanto en sus servicios centrales como en su red de Oficinas de Empleo.

En este sentido, el Servicio Público de Empleo de La Rioja constituye una pieza clave para la dinamización del mercado de trabajo y la ayuda a las personas desempleadas en la mejora de sus posibilidades de encontrar un empleo. Por ello, el Plan promoverá la inversión pública necesaria para dotar al Servicio Público de Empleo y en especial a las Oficinas de Empleo de los recursos humanos, técnicos y tecnológicos necesarios para garantizar sus funciones.

Este objetivo de mejora de las capacidades se concreta en los siguientes objetivos específicos:

1. Mejorar la gobernanza y las capacidades de planificación y gestión del Servicio Público de Empleo de La Rioja

- a) Desarrollo de la cooperación con todos los stakeholders y ampliación del Consejo asesor de formación y empleo dando entrada a nuevas entidades mediante la modificación del Decreto regulador del Consejo asesor de formación y empleo.
- b) Desarrollo del marco normativo para la ejecución de acciones formativas relativas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.
- c) Desarrollo de la formación de las personas vinculadas a los Agentes Sociales para la mejora de su participación en la definición y aplicación de las políticas públicas en el marco del Diálogo Social, así como la mejora y modernización de la negociación colectiva en nuestra región para afrontar las transformaciones del mercado de trabajo.
- d) Desarrollo de programas de mejora de la capacitación y formación de las comisiones de igualdad.

2. Mejorar la cualificación del personal y habilitar herramientas para la mejora de la calidad de los servicios

- a) Mejora de la cualificación del personal técnico de las Oficinas de Empleo y del personal que realiza las labores propias de la Red de Empleo mediante la articulación de un sistema de formación permanente, la realización de cursos específicos y la dotación de material formativo. (DG de Empleo y DGFP y Entidades colaboradoras)
- b) Mejora de la infraestructura y los recursos materiales de las Oficinas de Empleo.
- c) Reorganización y refuerzo de la acción de las Oficinas de Empleo.

- d) Desarrollo e implantación de una herramienta de perfilado estadístico.
- e) Desarrollo de protocolos de actuación y optimización de los procesos de prestación de servicios de las Oficinas de Empleo, mediante el establecimiento de estándares para las actividades desarrolladas por estas y la elaboración y aprobación de protocolos para la realización, seguimiento y evaluación de los servicios.
- f) Mejorar la difusión de los procedimientos de los servicios hacia las empresas y la relación con los empleadores a través de la asignación de técnicos de referencia.
- g) Colaborar con otros departamentos del gobierno regional que comparten funciones de atención y prestación de servicios con determinados colectivos de demandantes de prestación de servicios.

3. Mejorar los sistemas de gestión, información e intercambio de conocimiento en la Red de Empleo de La Rioja

- a) Puesta en marcha de sistemas de gestión de subvenciones con desarrollo de programas informáticos y digitales para la tramitación y gestión de expedientes de subvenciones al empleo.
- b) Desarrollo de un observatorio funcional como espacio técnico colaborativo orientado a la creación de un centro de conocimiento y transferencia de buenas prácticas sobre las políticas activas de empleo
- c) Refuerzo de la cooperación institucional y social mediante una estrategia multicanal de información en colaboración con los interlocutores sociales, las corporaciones locales, las empresas y los centros de formación profesional.
- d) Fortalecimiento de la Red de Empleo de La Rioja y de su conexión con el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos y el intercambio de conocimiento.
- e) Incrementar la capilaridad de los servicios de empleo, garantizando el acceso a los mismos en todas las zonas de la Comunidad Autónoma, especialmente en las zonas rurales.

6. Presupuesto

La previsión presupuestaria del Plan permite establecer en forma anticipada la estimación y el compromiso económico de asignación de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y actuaciones del Plan sin perjuicio de su condicionamiento a las leyes autonómicas de presupuestos que se aprueben durante su vigencia.

En este sentido, esta estimación presupuestaria se basa en la información y en las previsiones disponibles de las distintas fuentes presupuestarias en el momento de elaboración del Plan para establecer una periodificación anual de las inversiones y los gastos que se consideran necesarios para la ejecución del Plan a lo largo de toda su vigencia.

Asimismo, en coherencia con la estructura del propio Plan en la formulación de sus objetivos y actuaciones, que se corresponde con la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, el presupuesto se detalla separadamente para el ámbito de la formación profesional inicial y permanente y para el ámbito de las políticas activas de empleo.

Precisamente para una mayor coherencia con los objetivos y actuaciones previstos en el Plan para cada ámbito funcional y orgánico, esta estimación presupuestaria se explicita por “objetivos” y anualidades, en vez de hacerlo por partidas presupuestaria, procurando simplificar de esta forma el proceso de seguimiento de la ejecución del propio Plan. En el caso de los presupuestos de empleo, se concretan conceptos de gasto que permiten una mayor afinidad con las actuaciones previstas.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que señalar que el presupuesto previsto para Formación Profesional Inicial no incluye las cuantías correspondientes a la construcción de los dos centros integrados de FP previstos en el Plan (La Laboral y Cidacos) puesto que en el momento de su aprobación no se han elaborado los estudios de detalle necesarios y los correspondientes pliegos de licitación y, por tanto, no es posible establecer el coste de cada uno de ellos y su vinculación con un ejercicio presupuestario concreto. Por este motivo, el cuadro presupuestario correspondiente indica esta cuantía como “Pendiente de estimación”.

Por su parte, el presupuesto de Empleo incluye las cuantías provenientes del Plan Rioja Emprende, gestionado por la ADER, que se dirigen al objetivo de Apoyar al Autoempleo, el Emprendimiento y la Economía Social.

De forma paralela al diseño y planificación presupuestaria del nuevo Plan de Formación Profesional y Empleo 2024 – 2028 de La Rioja, los aprendizajes extraídos de anteriores planes regionales evidencian la necesidad de contar con un sistema ágil y robusto de seguimiento y evaluación de un Plan con un alcance como el que aquí se presenta, que integra de forma coherente objetivos y actuaciones en ámbitos como la orientación, la intermediación, la formación profesional, inicial y permanente, las medidas de fomento de empleo o medidas específicas en materia de igualdad y emprendimiento.

FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL						
OBJETIVOS Y PRESUPUESTO ANUAL	2024	2025	2026	2027	2028	TOTAL
1) Mejorar el proceso de detección de las necesidades formativas	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	150.000
2) Mejorar el proceso de redimensionamiento de la oferta educativa	38.507.169	40.027.169	41.628.256	43.293.386	45.025.121	208.481.101
3) Reducir la tasa de abandono en los estudios de FP	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	150.000
4) Impulsar el desarrollo normativo del marco de la FP	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	300.000
5) Impulsar la construcción de nuevos centros integrados de FP - La Laboral y Cídacos	Pendiente de estimación					
6) Impulsar la PRL en centros educativos que impartan FP	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	300.000
TOTAL	38.689.193	40.209.194	41.810.282	43.475.413	45.207.149	209.381.101

FORMACIÓN PROFESIONAL PERMANENTE						
OBJETIVOS Y PRESUPUESTO ANUAL	2024	2025	2026	2027	2028	TOTAL
1) Definir la oferta formativa adecuada para personas trabajadoras desempleadas u ocupadas.	102.000	152.000	102.000	152.000	102.000	610.000
2) Generar una red de apoyo a la formación permanente	89.280	178.050	120.000	120.000	120.000	627.330
3) Implantar la ejecución de los Certificados Profesionales con carácter dual	0	2.160.910	2.160.910	2.160.910	2.160.910	8.643.640
4) Impulsar la red de centros de formación permanente	365.000	1.365.000	1.365.000	1.365.000	1.365.000	5.825.000
5) Incrementar la cualificación de los colectivos con dificultades de acceso y mantenimiento del empleo	2.405.086	3.452.586	3.452.586	3.452.586	3.452.586	16.215.430
6) Aumentar y flexibilizar la oferta formativa	2.755.408	1.467.388	1.467.388	1.467.388	1.467.388	8.624.960
7) Impulsar la formación en Prevención de Riesgos Laborales	100.140	150.000	150.000	150.000	150.000	700.140
8) Incentivar la formación de los trabajadores en el ámbito de la empresa	568.736	568.736	568.736	568.736	568.736	2.843.680
9) Impulsar el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, así como por vías no formales de formación	791.352	791.352	150.000	150.000	150.000	2.032.704
TOTAL	7.177.002	10.286.022	9.536.620	9.586.620	9.536.620	46.122.884

EMPLEO								
OBJETIVOS Y PRESUPUESTO ANUAL	Concepto de gasto	2024	2025	2026	2027	2028	TOTAL	
1) DESARROLLAR LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN, INTERMEDIACIÓN, COLOCACIÓN Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS	Apoyo a las contrataciones de personal propio, realización de diagnóstico, diseño de itinerarios personalizados, difusión de la oferta, tutoría, acompañamiento, Red EURES	2.980.000	3.054.500	3.130.860	3.209.130	3.209.130	15.583.620	
	Orientación a través de entidades colaboradoras	40.000	90.000	90.000	90.000	90.000	400.000	
	Convenios para fortalecimiento de la Red de Empleo	165.000	35.000	35.000	35.000	35.000	305.000	
	Dotación de instalaciones COE y OOOE	798.309	850.395	72.000	72.000	72.000	1.864.704	
	Herramienta de perfilado	37.000	51.000	51.000	51.000	51.000	241.000	
	Creación de canales y espacio de intercambio y conocimiento	65.000	8.000	8.000	8.000	8.000	97.000	
	Planes de desarrollo territorial y sectorial	230.000	285.000	285.000	285.000	285.000	1.370.000	
2) FOMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO	Incentivar las oportunidades de empleo mediante el fomento de la contratación de personas desempleadas, especialmente de los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, así como sensibilizar y difundir estas acciones para facilitar el empleo de los colectivos en situación de vulnerabilidad	4.225.000	4.351.750	4.482.302	4.351.750	4.351.750	21.762.552	
		2.225.000	2.225.000	2.225.000	2.225.000	2.225.000	11.125.000	
	Fomento del tránsito educación/formación/empleo	985.000	985.000	985.000	985.000	985.000	4.925.000	
	Impulsar medidas para facilitar la adaptación y accesibilidad en el acceso al empleo de colectivos con especial dificultad		1.150.000	1.150.000	1.150.000	1.150.000	1.150.000	5.750.000
			160.000	110.000	160.000	160.000	160.000	750.000
			110.000	110.000	110.000	110.000	110.000	550.000
			200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	1.000.000
	3.312.650	3.422.330	3.542.110	3.666.084	3.666.084	17.609.258		
3) APOYAR EL AUTOEMPLEO, EL EMPRENDIMIENTO Y LA ECONOMÍA SOCIAL	Apoyar el autoempleo y el emprendimiento	1.307.500	1.307.500	1.307.500	1.307.500	1.307.500	6.537.500	
	Economía social y bonificación cuotas pago único	101.000	101.000	101.000	101.000	101.000	505.000	
4) PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO	Ayudas a conciliación y fomento de igualdad	585.000	545.000	545.000	545.000	545.000	2.765.000	
	Programa de apoyo a mujeres en el ámbito rural y urbano	208.569	208.569	30.000	30.000	30.000	507.138	
5) MEJORAR LAS CAPACIDADES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA RIOJA	Programas informáticos/digitales y protocolos	57.000	57.000	57.000	57.000	57.000	285.000	
TOTAL		18.942.028	19.147.044	18.566.772	18.638.464	18.638.464	93.932.772	

7. Seguimiento y evaluación del Plan

El sistema de seguimiento y evaluación del presente plan debe contar con algunas notas distintivas que recojan los aprendizajes de anteriores planes formulados, tanto en la rendición de cuentas de su eficacia y eficiencia como en la mejora continua de medidas y actuaciones previstas. Estas características serían:

- Integración de este sistema con un Modelo integral de seguimiento y evaluación de las políticas de empleo y formación en La Rioja que deberá generarse en el marco del proyecto estratégico específico definido en este plan. Gracias a él, se promoverá la institucionalización del ejercicio de análisis y mejora de la política pública de empleo y formación, garantizando la apropiación de la labor de seguimiento y evaluación por parte de los diferentes servicios implicados de la administración autonómica. Además, aportará coherencia y eficiencia, por cuanto las preguntas de evaluación, los indicadores y las herramientas de análisis serán comunes en toda la labor evaluativa a realizar.
- Aprovechamiento de los procesos y herramientas de carácter evaluativo ya existentes en la región, para optimizar los esfuerzos y construir este sistema tomando como punto de partida los esfuerzos ya realizados por los equipos.
- Alineación de este sistema con los diferentes marcos evaluativos y de seguimiento externos (PAFED, PAE, entre otros) que ya analizan las políticas de empleo y formación en La Rioja y proceden de ámbitos como el estatal o de la Unión Europea. De esta forma, será posible ganar en eficiencia y reducir la “fatiga de la evaluación” que genera en los equipos técnicos el tener que responder a diferentes actuaciones de control, seguimiento y evaluación, en muchas ocasiones desconectados.
- Herramienta efectiva y sistematizada de rendición de cuentas ante la ciudadanía en su conjunto, ante actores institucionales a nivel regional y estatal y, de forma muy especial, ante los actores representados en las instancias de diálogo social en La Rioja.
- Utilidad formativa del sistema, que permita una reflexión ordenada sobre los logros y debilidades apreciados y promueva la mejora continua en la revisión e ideación de iniciativas de política de empleo y formación. En ese sentido, debe permitir y contrastar cómo los hallazgos generados se transforman en toma de decisiones operativas en la implementación de programas y servicios.
- Sistema de gobernanza que incluya la creación de una comisión de seguimiento del plan, tal y como queda reflejado en el diagrama de procesos de seguimiento que se presenta posteriormente, formada por los integrantes de la Mesa de Diálogo Social que han liderado la definición de este Plan.

Estas seis notas distintivas permitirán superar algunas debilidades identificadas en la evaluación del pasado plan de empleo y formación y, sobre todo, sentarán las bases para diseñar y poner en marcha un sistema estable y permanente de evaluación y mejora continua que, además, por su carácter integral en materia de formación profesional y empleo puede convertirse en referencia de buena práctica evaluativa.

A continuación, se describen los principales procesos y contenidos con los que debe contar el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Formación Profesional y Empleo 2024-2028:

1. Procesos de seguimiento

En primer lugar, es importante diferenciar las actividades de seguimiento y de evaluación que deben desplegarse para una observación sistematizada y orientada a la mejora y a la rendición de cuentas.

En el ámbito del seguimiento, se pretende contar con información periódica y sistematizada del grado de ejecución técnica y presupuestaria de las actividades previstas, así como el nivel de logro de los objetivos específicos definidos, generando una dinámica de recogida y explotación de datos en torno a un repertorio de indicadores de seguimiento.

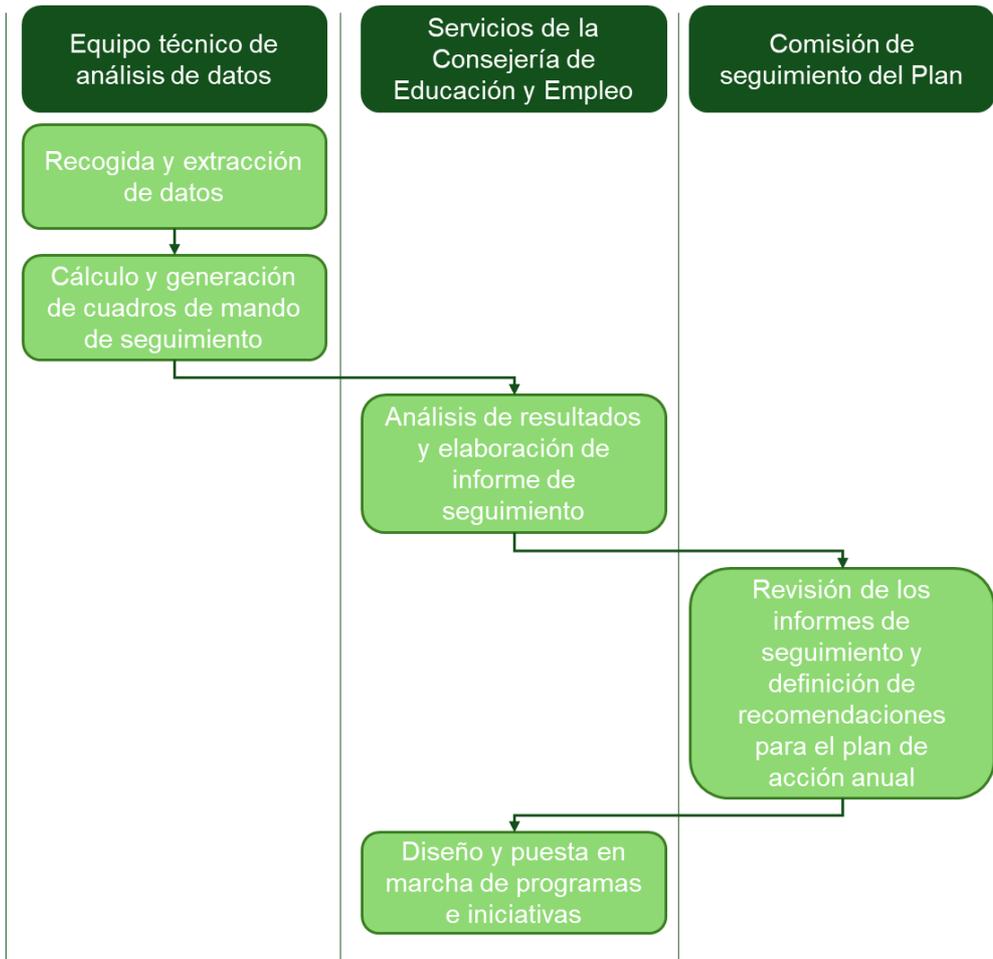
Este proceso debe realizarse con periodicidad anual, mediante la recogida de datos o explotación de los existentes y su conversión en información valiosa que quedará reflejada en el conjunto de cuadros de mando de empleo y formación con los que actualmente ya se cuenta y que, con este nuevo enfoque, deberán ser ampliados y reformulados.

Posteriormente a dicha extracción y cálculo, serán los equipos de los diferentes servicios de la Consejería de Educación y Empleo de La Rioja implicados en el desarrollo de las actuaciones del plan los que deberán realizar un ejercicio de análisis de dichos datos, profundizando en las causas y circunstancias que condicionan y explican los valores alcanzados. En este análisis será de vital importancia contar con estándares para cada indicador, esto es, niveles de desempeño de los indicadores que evidencien un buen nivel de logro o, por el contrario, un grado insuficiente de desarrollo que requiera una mayor atención, reformulación o mejora de los programas y servicios.

En el marco de ese ejercicio de análisis, deberá realizarse un informe ejecutivo de seguimiento por parte de cada servicio implicado que proponga las recomendaciones de mejora y las nuevas iniciativas que deben ser diseñadas e implementadas. Este reporte, junto con un dossier que muestre los resultados de los indicadores será compartido en el seno de la Comisión de seguimiento formada por los integrantes de la mesa de diálogo social participantes en el diseño del Plan con antelación suficiente como para ser analizado y, posteriormente, discutido de forma conjunta entre los equipos de la Consejería y los agentes sociales participantes para determinar el conjunto de recomendaciones para ser incorporadas en el plan de acción anual asociado.

Este plan de acción guiará las acciones de mejora y nuevos proyectos a poner en marcha en los siguientes meses y será revisado para comprobar su eficacia. en el nuevo ciclo de seguimiento anual.

La representación gráfica de la secuencia descrita del proceso de seguimiento anual sería:



2. Cuadro de mando de indicadores de seguimiento del Plan de Formación Profesional y Empleo

Como se ha indicado anteriormente, el inicio de cada ciclo de seguimiento anual se producirá tras la recogida y extracción de datos y la generación de los cuadros de mando sobre la base de un repertorio consensuado y transparente de indicadores de seguimiento de formación profesional y empleo.

La definición detallada del conjunto de indicadores de seguimiento constituye una actividad en sí misma que requiere de unas fases de trabajo que superan el ámbito temporal disponible para la formulación de este plan, por cuanto se requiere, no sólo identificar las principales evidencias de desempeño y logro de actuaciones y objetivos,

sino también explorar la disponibilidad del dato o la necesidad de recopilación adicional de información, definir el método de cálculo de cada indicador y el estándar que permitirá interpretar dicho indicador mostrando el nivel de avance del plan en cada uno.

Esta labor debe ser afrontada de forma inmediatamente posterior a la aprobación del Plan, con especial participación del conjunto de servicios de la Consejería de Educación y Empleo implicados en el desarrollo de programas y servicios y bajo la coordinación de los equipos de análisis de datos existentes en las Direcciones Generales responsables en la Consejería.

No obstante, y como paso previo necesario para dicha definición, se presenta a continuación una síntesis de las más de 250 evidencias de desempeño y logro que han sido identificadas en cada uno de los ejes, objetivos específicos y actuaciones definidas.

3. Eje de Formación profesional

En el ámbito de la Formación Profesional Inicial, se sugieren tener en cuenta las siguientes evidencias relativas a los 6 objetivos identificados.

Para la medición del logro del objetivo de “Mejorar el proceso de detección de las necesidades formativas” y sus actuaciones asociadas, se debe focalizar en el diseño de un sistema efectivo de identificación de necesidades que involucre todos los actores claves tanto de empleo, formación y agentes sociales. También hay que tener en cuenta el desarrollo de instrumentos de medición de los resultados de la formación, especialmente en el ámbito de la inserción laboral asociados a familias profesionales, áreas, grados y perfiles resultantes, así como la mejora de la coordinación entre los servicios de orientación educativa y laboral.

En segundo lugar, para el seguimiento y evaluación de la "mejora del proceso de redimensionamiento de la oferta formativa" es importante entender la evolución en cuanto a los distintos grados de FP ofertados y la cobertura de sus plazas. Este último vinculado con un aspecto que debe monitorizarse, registrarse y analizar periódicamente sus resultados como son las acciones de difusión de la FP, así como acciones vinculadas a la promoción de la participación de las empresas en el nuevo modelo de FP. Además, hay que comprender y mejorar la comunicación entre los centros y la administración con relación a las decisiones de programación.

En tercer lugar, con relación al objetivo de la reducción de la tasa de abandono en la FP, se debe observar la mejora de la capacidad para prevenir el abandono mediante un servicio de orientación personalizado, y la efectiva puesta en marcha de este servicio, resultando en una reducción efectiva de la tasa de abandono de los estudios de FP.

En cuarto lugar, el objetivo de “impulsar el desarrollo del marco normativo de la FP”, implica el análisis de la elaboración y publicación de la normativa vinculadas a la oferta formativa en desarrollo del nuevo Sistema de Formación Profesional en España, y a la generación de oportunidades para el crecimiento de la FP Dual tanto en número de estudiantes como de empresas participantes.

En quinto lugar, las evidencias de logro relativas al objetivo de “impulsar la construcción de nuevos centros integrados de Formación Profesional” incluirían la comprobación de la efectiva finalización de las obras del nuevo CIFP en Calahorra y del IES el IES La Laboral de Logroño, con una medida sobre el aumento en el número de estudiantes participantes.

Finalmente, en el marco de seguimiento y evaluación del objetivo “Impulsar la Prevención de Riesgos Laborales en los centros educativos” hay que profundizar en la reducción de los accidentes de trabajo y en las acciones dirigidas a esta reducción como las acciones de sensibilización y formación. Además, hay que dar seguimiento a la mejora de recursos y materiales de PRL, incluida la adscripción de técnico de PRL en el Servicio de FP.

Por otro lado, en relación con los objetivos y actuaciones previstas en el marco de la Formación Profesional Permanente, son estas las principales evidencias de logro y desempeño que deberían tomarse en cuenta para la elaboración del cuadro de mando de indicadores:

En relación con la mejora del diseño de la oferta formativa, resulta especialmente relevante atender a la efectiva puesta en marcha de un sistema de diagnóstico y priorización formativa a partir de indicadores cuantitativos y cualitativos, mejorando la participación de actores clave de forma sistematizada a la hora de identificar las necesidades de formación y la respuesta formativa necesaria. Todo ello debe contribuir, de forma conjunta con otras actuaciones del plan, a una mayor capacidad de ejecución de la programación de formación y ejecución de fondos.

Para evidenciar la eficacia de Red de apoyo a la formación profesional permanente prevista, debe focalizarse en analizar la creación de acuerdos de colaboración, la puesta en marcha de herramientas de trabajo en red, pudiendo medir el aumento de las interacciones de colaboración en la red, así como el impacto de las acciones enmarcadas en la estrategia de comunicación.

La progresiva implantación del nuevo marco legal de Formación Profesional en España debe materializarse en un aumento del número de certificados profesionales (Grados C) impartidos en modalidad dual, y en un incremento del nº de empresas participantes en el sistema que resultan beneficiarias de recursos técnicos, formativos y económicos que les ayuden a asumir su labor formativa en la impartición del grado.

El seguimiento y evaluación del avance en la construcción de la red de centros de formación profesional permanente debe focalizar en el nivel de atracción y fidelización del sistema de los centros de formación, con especial importancia en el incremento de centros públicos que imparten formación profesional inicial y que se incorporen como centros colaboradores de formación profesional permanente. El aumento en el nº de convenios plurianuales de colaboración permitirá evidenciar cómo se materializa el nivel de estabilidad de la red, junto con el incremento del nº de centros que adoptan una estrategia de especialización y ponen en marcha procesos de mejora continua, apoyados

por incentivos y reconocimientos que estimulen dicha mejora.

Para observar la contribución a la mejora de la cualificación de colectivos con mayores dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo, resulta necesario focalizar en el aumento de proyectos de formación específicamente dirigidos a estos colectivos, incluyendo programas mixtos de formación y empleo. Debe analizarse en qué medida la oferta formativa toma en consideración las necesidades formativas evidenciadas en los diagnósticos e itinerarios de inserción diseñados junto con las oficinas de empleo y otros actores de la Red de Empleo y en qué medida se materializa en acciones formativas específicas.

El logro de las mejoras esperadas en el ámbito de la formación dirigida a trabajadores ocupados pasa, en primer lugar, por evidenciar una mayor participación de agentes sociales y otros actores como actores clave en la difusión y puesta en valor del sistema. Además, se podrá contrastar mediante la efectiva puesta en marcha de programaciones flexibles y modulares, que aseguren una mayor participación en nº de empresas y trabajadores en la oferta de formación, contribuyendo con ello a un incremento en la tasa de ejecución de fondos. Por otro lado, el impulso a la incorporación de la formación en el ámbito de la negociación colectiva se podrá evidenciar mediante el desarrollo de acciones de información y sensibilización.

La evaluación de resultados relativos al impulso de la formación en prevención de riesgos laborales en el marco de la FPP deberá contrastar un aumento del porcentaje de participantes en formación profesional permanente que pueden realizar su periodo de formación en la empresa al contar con los certificados habilitantes para ello en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por último, la efectiva renovación de los convenios de colaboración, el aumento de la intensidad e impacto de su labor de difusión y captación, así como el aumento de participantes que realizan acciones formativas dirigidas a completar su itinerario formativo, son indicadores relevantes de cara al seguimiento y evaluación del objetivo y actuaciones asociadas al procedimiento de reconocimiento de competencias en La Rioja.

4. Eje de Empleo

En el marco del ámbito “Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva”, el seguimiento y evaluación debe centrarse en valorar la consolidación de la Red de Empleo, tanto en la capilaridad territorial como en la capacidad de atención a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. La evaluación de la calidad del servicio de orientación debe focalizarse: en el alcance de la atención; el grado en que las intervenciones resultan integrales y muestran un apoyo continuado y, por último, la medida en que se incorporan herramientas técnicas o metodológicas innovadoras que mejoren la capacidad del servicio para atender las necesidades específicas.

En el ámbito de “Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas”, se plantean como focos de análisis el incremento de la prospección y vinculación del

Servicio Público de Empleo de La Rioja con las empresas para mejorar el conocimiento de sus necesidades y gestión de sus ofertas de empleo, así como la contribución al mantenimiento del tejido productivo y el empleo mediante acciones preventivas y proactivas. Las evidencias de logro se centran en mejorar el posicionamiento del servicio entre las empresas, la efectividad del acercamiento y la mejora técnica de los servicios, así como en la identificación de proyectos relevantes y la ejecución ágil y participativa de estos proyectos para aumentar el número de empresas y trabajadores beneficiados, garantizando la sostenibilidad o el crecimiento del empleo neto.

Con relación al ámbito “Fomento de las oportunidades de empleo”, los objetivos incluyen incentivar la contratación de personas desempleadas, especialmente de aquellos con dificultades especiales de acceso al empleo, y promover la sensibilización sobre estas acciones.

Además, se busca fomentar el tránsito entre la educación/formación y el empleo, impulsar medidas que faciliten la adaptación y accesibilidad de colectivos con dificultades, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y activar a los perceptores de prestaciones públicas.

La evaluación de estos objetivos debe centrarse en la mejora de la difusión de las acciones y la participación de empresas beneficiarias, el diseño y puesta en marcha de sistemas de orientación integrales, la redefinición de instrumentos y programas dirigidos a mejorar las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de los colectivos en riesgo de exclusión que cuentan con especiales dificultades de acceso al empleo y a programas y medidas de apoyo, y la coordinación entre servicios sociales y de empleo.

Se deben observar evidencias de logro a través del impacto y alcance de las acciones de formación, información y sensibilización, la efectividad de los programas, y el compromiso empresarial en generar oportunidades de empleo para colectivos vulnerables.

En el marco de los “Servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento”, los principales focos de atención deben recorrer la secuencia de diseño de servicios y medidas de apoyo económico, la adecuada difusión para ganar en alcance entre el tejido emprendedor de la región y focalizar en la puesta en marcha efectiva de las ideas de emprendimiento existentes y en su sostenibilidad, dando cobertura a los proyectos existentes de autoempleo y economía social y verificando la contribución a su sostenibilidad y crecimiento.

El objetivo de la “Mejora de las capacidades del Servicio Público de Empleo” de La Rioja se centra en tres áreas principales: mejorar la gobernanza y las capacidades de planificación y gestión a través de la participación en el Consejo Asesor y el desarrollo de planes de formación; mejorar la cualificación del personal y habilitar herramientas para la mejora de la calidad de los servicios mediante políticas de formación, diagnóstico de necesidades y optimización de procesos en las Oficinas de Empleo; y mejorar los sistemas de gestión, información e intercambio de información mediante el desarrollo tecnológico y la generación de conocimiento entre los actores de la Red de Empleo.

La evaluación de estos objetivos implica profundizar en la composición y participación del Consejo Asesor, desarrollar planes de formación en negociación colectiva, diálogo social y políticas de igualdad, y verificar el desarrollo de labores de diagnóstico y acciones formativas. Además, se debe medir en qué medida se han optimizado los procesos de trabajo en las Oficinas de Empleo, la eficiencia en la gestión, la interconexión de sistemas de información, el desarrollo tecnológico para la eficiencia y la disseminación de conocimiento y la satisfacción percibida con los servicios.

Adicionalmente a los indicadores de seguimiento que permitan evidenciar el desempeño de las actuaciones y el logro de los objetivos específicos definidos en este plan, deberá formularse una batería de indicadores de impacto en el empleo y la cualificación profesional que permitan analizar de forma integrada, con la contribución de los diferentes servicios, los resultados a medio y largo plazo generados por el Plan de Formación Profesional y Empleo 2024-2028 y contribuyan adicionalmente a dar respuesta al nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan.

5. Actividades de evaluación del Plan de Formación profesional y Empleo 2024 - 2028

De forma complementaria a la labor de seguimiento protagonizada de forma interna por los equipos técnicos de la Consejería de Educación y Empleo, con participación de diferentes actores clave a lo largo del ciclo de análisis y mejora, el Plan de Formación Profesional y Empleo 2024 -2028 debe afrontar mediante una mirada externa y especializada la labor de evaluación integral del Plan, con una perspectiva holística que permita evidenciar el valor generado por este y los resultados obtenidos.

Para ello, se propone afrontar un plan de trabajo en materia de evaluación que incluya estos tres componentes:

a) Evaluación intermedia del Plan

Tras la finalización de los dos primeros años de implementación del plan, con el objetivo de valorar de forma integrada el grado de avance en el despliegue de las actuaciones y logros producidos, abordando con especial interés un enfoque de evaluación de procesos que permita identificar las principales debilidades y cuellos de botella en la ejecución del Plan.

En este ejercicio de evaluación intermedia, se debe focalizar la evaluación de aquellos servicios y programas que muestran especiales oportunidades de mejora según se haya evidenciado en el sistema de seguimiento, con el objetivo de realizar las adaptaciones en el diseño de programas y servicios y el ajuste de los procesos de trabajo asociados, bien operativos o transversales, para superar las debilidades y dificultades apreciadas.

b) Evaluación final del Plan

tras la finalización del plan, que permita realizar un análisis global comprensivo del nivel

de desempeño y logro del conjunto del plan, muy vinculado a los hallazgos y recomendaciones obtenidas a lo largo de los cuatro años de despliegue del sistema de seguimiento propuesto.

La amplitud en los ámbitos de intervención y en el alcance temporal del Plan dificultan un abordaje exhaustivo de todas y cada una de las políticas, programas y servicios con el nivel de profundidad mínimo requerido, por lo que la recomendación para poder realizar una evaluación final comprensiva y global del plan es centrarse en la evaluación de coherencia y eficacia para el conjunto del plan (ejes, objetivos y actuaciones) y seleccionando otros criterios como la pertinencia, calidad, cobertura y eficiencia para una relación tasada de servicios y programas donde resulte más pertinente profundizar a raíz de las evidencias obtenidas en el sistema de seguimiento.

c) Plan de evaluaciones experimentales de impacto

Este plan permitirá abordar el efecto neto atribuible a cada intervención en el logro de los resultados a corto, medio o largo plazo en el tejido productivo: personas y empresas.

Las exigencias de tiempo y recursos necesarios para la aplicación de metodologías de evaluación de impacto, por su propia naturaleza, hacen imposible un abordaje con este enfoque para el conjunto del plan, por lo que resulta imprescindible seleccionar aquellas políticas, programas y servicios que deberían, anualmente, ser evaluadas con enfoques experimentales o cuasiexperimentales, incluyendo el uso de contrafactual y otras técnicas de atribución.

La relevancia, el alcance esperado o el presupuesto destinado a cada programa o servicio pueden ser criterios que permitan seleccionar aquellos que serán objeto de este tipo de evaluación. Este tipo de metodologías evaluativas aportarán un nivel superior de rigor a la hora de evaluar la influencia de las políticas públicas en la mejora del empleo, la cualificación profesional de las personas trabajadoras y el tejido productivo en La Rioja, permitiendo además convertir a la región en uno de los referentes en la aplicación de procesos de seguimiento y evaluación de empleo y formación en España.

