

TRA BA JO

Plan de formación profesional y empleo

2021-2023

Colaboran:



Plan de formación profesional y empleo

2021-2023

Índice

I. Introducción	11
II. Evaluación y antecedentes	14
III. Análisis del mercado laboral de La Rioja	21
3.1. Transformaciones de la población	21
3.2. Transformaciones del desempleo	26
3.3. Transformaciones del empleo	32
IV. Objetivos y acciones del Plan FP y Empleo	42
4.1. Objetivos Clave	44
4.2. Objetivos Estratégicos	44
4.3. Despliegue de Ejes, Áreas de actuación, Objetivos estructurales y Acciones	45
Eje 1. Orientación e intermediación laboral.	45
Eje 2. Formación Profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo	50
Eje 3. Oportunidades de empleo	55
Eje 4. Igualdad de oportunidades	58
Eje 5. Modernización de los Servicios de Empleo	60
V. Evaluación del Plan FP y Empleo 2021-2023	50
VI. Presupuesto Plan FP y Empleo	55

Presentación



El Gobierno de La Rioja a través de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales y la Dirección General de Formación Profesional Integrada, en colaboración con la Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT), Comisiones Obreras de La Rioja (CCOO) y la Federación de Empresa de La Rioja, presenta el Plan de Formación y Empleo 2021-2023 destinado a sumar nuevas actuaciones para aumentar la ocupación de la población activa, apoyar el empleo de calidad y construir un mercado laboral estable a través del incremento de la competitividad y de la productividad del tejido empresarial de la comunidad.

Un proceso de planificación estratégica sobre las políticas activas de empleo, el sistema educativo y el formativo en el que, en este excepcional y complejo momento, cabe destacar la labor, el compromiso y el papel ejemplarizante por parte de las diferentes organizaciones e instituciones para abrir espacios de diálogo que den lugar a acuerdos en beneficio del conjunto de la población riojana.

Las circunstancias y consecuencias de la crisis sanitaria exigen respuestas rápidas, líneas de trabajo que aborden el reto colectivo que nos plantea el futuro más inmediato. Por este motivo es el momento de sumar y poner en marcha nuevas acciones a través de una planificación acertada como la que aborda este Plan, dotado con un presupuesto de 73,8 millones de euros, para construir un mercado laboral próspero con modelos de producción acordes a la realidad.

Uno de los principales ejes del Plan de Formación y Empleo 2021-2023 es el establecimiento de unas sólidas políticas activas de empleo adaptadas a los nuevos tiempos y a los nuevos retos que la evolución social y económica conlleva, siempre desde la perspectiva de situar a la persona en el centro. Se trata de mejorar los datos de empleo y las condiciones del mercado laboral apoyando a los colectivos más vulnerables como mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y desempleados de larga duración reequilibrando las oportunidades entre el ámbito urbano y el rural, apoyando proyectos de emprendimiento basados en lo local, apostando por nuevos modelos económicos sostenibles e incentivando la colaboración público-privada en la prestación de servicios. Todo ello a través de actuaciones de impacto inmediato que incluyan el refuerzo de los programas de contratación por entidades locales, de los Servicios Públicos de Empleo para hacer frente al incremento de la demanda y de los programas de acogida y orientación ofrecidos desde las Oficinas de Empleo de La Rioja.

En definitiva, el Plan de Formación Profesional y Empleo 2021-2023 es una hoja de ruta con unas prioritarias y renovadas líneas de actuación. Fruto de un intenso período de trabajo, este Plan elaborado desde el consenso surge para abordar los retos que el impacto de la pandemia plantea al mercado laboral a medio y largo plazo.

José Ángel Lacalzada Esquivel
Consejero de Desarrollo Autonómico
Gobierno de La Rioja

Presentación



La Formación Profesional se configura como uno de los ejes estratégicos fundamentales del Gobierno de La Rioja, en sentido de presente y de futuro, y ligado estrechamente al Empleo. Hablamos de una relación basada en el desarrollo de profesionales con capacidad, talento y cualificación para cubrir perfiles demandados en un mercado laboral que debe avanzar, a su vez, hacia la estabilidad y la calidad.

Los cambios que está viviendo nuestra sociedad, producidos en gran medida por los avances tecnológicos, conllevan la necesidad de personas preparadas para que adquieran nuevas competencias y unas capacidades avanzadas. La Formación Profesional debe elevarse a un rol protagonista y desempeñar aquí un papel crucial para afrontar esos numerosos retos socioeconómicos, demográficos, medioambientales y tecnológicos a los que nos enfrentamos, generando una oferta adaptada al tejido productivo de nuestra región, con especial atención a la transición ecológica, la sostenibilidad y la transformación digital en todos los sectores productivos. Además, ha de contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y dar respuesta a los principios que establece el Fondo Social Europeo como principal instrumento que tiene Europa para fomentar el empleo y la inclusión social. En este contexto, hay un objetivo que en realidad es el auténtico reto: el de elevar el nivel de cualificación de los jóvenes estudiantes, así como de los trabajadores desempleados y ocupados de nuestra Comunidad, como vía para la mejora de la autonomía y competitividad de nuestra industria. Este Plan de Formación y Empleo, acordado con los propios agentes sociales, nace como la herramienta en la que confluyen las iniciativas de empleo, las competencias en Formación Profesional integrando las enseñanzas propias del sistema educativo, las acciones formativas y la acreditación de competencias por experiencia laboral.

Es nuestra voluntad desde el Gobierno de La Rioja que este acuerdo marco, nacido del consenso, sea una hoja de ruta de garantías en lo sucesivo hacia unos objetivos cuya consecución efectiva nos llevarán a una economía más competitiva y una Comunidad Autónoma de La Rioja más fuerte.

Pedro Uruñuela Nájera
Consejero de Educación, Cultura, Deporte y Juventud
Gobierno de La Rioja

I. Introducción

Este Plan de Formación Profesional y Empleo es una hoja de ruta y un plan de trabajo del que se dota el Gobierno de La Rioja, en acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas; la Federación de Empresas de La Rioja (FER), la Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT) y Comisiones Obreras de La Rioja (CCOO), para trabajar en la mejora de los datos de desempleo, la mejora de las condiciones de empleo y el incremento de la competitividad y de la productividad del tejido empresarial de la comunidad, en el periodo comprendido entre los años 2021 y 2023.

El Plan se centra en el análisis, diseño y desarrollo de Políticas Activas de Empleo y en la Formación Profesional, elementos de especial importancia para impulsar la competitividad de la economía riojana y la calidad del empleo en la comunidad.

Además, para ello, tiene en cuenta el actual escenario político, económico y social. Ya que nace y va a desarrollarse en un contexto determinado y cambiante.

Las circunstancias hacen que su diseño e implementación se ubiquen temporalmente en un momento en el que la sociedad se halla inmersa en un reto sanitario y económico de gran magnitud, ya que la pandemia del COVID-19 va a marcar los próximos tiempos y los desafíos más inmediatos.

Por ello, en el marco previsto para el desarrollo del Plan Formación Profesional y Empleo en La Rioja, no se puede obviar el carácter de excepcionalidad del momento y la compleja previsión que le acompaña.

Además, dadas las características de esta crisis, se exigen respuestas rápidas y diferentes a las habituales. Algunas de ellas se han ido poniendo en marcha ya, a través de líneas de ayudas y apoyo tanto a autónomos y empresas como a la ciudadanía en general. Este Plan tiene como objetivo sumar nuevas actuaciones, con el objetivo de reducir el desempleo y construir un mercado laboral estable y próspero.

En esta línea de trabajo, existen algunas circunstancias que van a marcar el futuro inmediato y, posiblemente, los modelos de producción y empleo forma permanente:

ACELERACIÓN DE LA ECONOMÍA Y LA SOCIEDAD

Aceleración de los cambios en la economía y la sociedad impulsados por la transformación digital, con el teletrabajo como uno de los efectos inmediatos más visibles. Se plasmará en el desarrollo de la industria 4.0 y en la digitalización del resto de sectores, cada uno con sus ritmos, y en la generalización del Internet de las Cosas (IoT) que, sin duda, va a suponer un reto para una parte importante de la población. De ahí la necesidad de adaptar la formación profesional a las nuevas exigencias del mercado y a los nuevos empleos.

MODIFICACIÓN DE LOS HÁBITOS DE CONSUMO

Modificación de los hábitos de consumo, que primarán la seguridad, lo local y los productos de proximidad. Es notoria la oportunidad de procesos de emprendimiento vinculados a estos ámbitos, tanto de la logística local como de producción de kilómetro cero. Esta última no solo del sector alimentario sino también de otros productos de primera necesidad.

IMPACTOS DISRUPTIVOS

Muchos de los impactos previstos pueden ser disruptivos en la economía y la sociedad, pero en la mayoría de los casos será simplemente la aceleración de tendencias que ya estaban presentes.

TRANSFORMACIÓN DE LOS EMPLEOS

En el medio plazo se prevé una transformación de muchos empleos debido a procesos de mejora tecnológica, que se han visto impulsados por la pandemia, lo que a su vez genera un reto colectivo. La búsqueda y asentamiento de nuevas actividades se va a convertir en una importante piedra de toque para el conjunto de la sociedad.

Ante este escenario, el Plan de FP y Empleo, se ha realizado bajo un proceso negociador, lo que permite diseñar una serie de herramientas para la mejora de los datos del desempleo, la calidad del empleo, la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas en materia de talento. Si la necesidad del diálogo social es permanente, más lo es en esta situación donde pueden aportar un gran valor la suma de diferentes ópticas y el consenso global sobre el futuro del trabajo.

Por todo ello resulta de especial importancia el papel simbólico y ejemplarizante que supone, en momentos de crisis y de dudas, la responsabilidad de las diferentes organizaciones e instituciones para abrir espacios de diálogo y ser capaces de llegar a acuerdos en beneficio del conjunto de la población.

En consonancia con todo ello, y en lógica con el contexto, se ha trazado un proceso de negociación sobre tres marcos interrelacionados:

ACTUACIONES DE IMPACTO INMEDIATO

- Refuerzo de los programas de contratación por entidades locales
- Refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo para hacer frente al incremento de la demanda
- Refuerzo de los programas de acogida y orientación

DISEÑO DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- Introducción de medidas de flexibilidad y adaptación
- Situar a la persona en el centro de las políticas activas
- Ajuste a los diferentes colectivos más vulnerables para el empleo
- Reequilibrio entre las oportunidades del ámbito urbano y el rural
- Apuesta por nuevos modelos económicos sostenibles
- Colaboración público-privada en la prestación de servicios

REFUERZO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- Reconocimiento del papel de la formación en los nuevos modelos de desarrollo económico
- Facilitar el acceso a la formación del conjunto de las personas en un proceso de recualificación creciente
- Priorización de los colectivos más vulnerables
- Afianzar el papel de los Centros de Formación Profesional y los IES, aprovechando sus recursos y su posicionamiento territorial, como líderes de este proceso
- Apuesta por la Formación Dual

Además, deben contemplarse algunas cuestiones urgentes en una primera fase de trabajo:

- Monitorizar la evolución del empleo de forma sistemática para la toma de decisiones contrastadas con la realidad.
- Optimizar los sistemas de perfilado de los demandantes de empleo para personalizar la atención y diseñar medidas ad-hoc.
- Garantizar la cobertura en sectores que pueden demandar trabajadores en el corto plazo: sector sociosanitario, sector agrario, servicios de proximidad, sector educativo, logística y distribución, etc.
- Mejorar la distribución de los presupuestos de las Políticas Activas de Empleo para aplicarlos en función de las necesidades.
- Flexibilizar los criterios de gestión y justificación de las subvenciones para entidades colaboradoras.

Las políticas de empleo deben impulsar propuestas que acompañen y acompasen este necesario cambio de rumbo y permitan desarrollar una economía moderna y competitiva en el ámbito nacional e internacional.

Para el planteamiento y el diseño del Plan de Formación Profesional y Empleo se desarrolla el siguiente proceso de trabajo:



II. Evaluación y antecedentes

La obligada reflexión que precede a la elaboración de un nuevo Plan de Formación Profesional y Empleo constituye, sin duda, la mejor oportunidad para analizar los logros conseguidos y los objetivos cumplidos por los planes precedentes, y también para reflexionar sobre las carencias observadas y los resultados no alcanzados.

Desde esa perspectiva, el Plan de FP y Empleo 2021-2023 representa además la ocasión de adquirir nuevos compromisos por parte del Gobierno con el fin de dar respuesta no solo a aquellas situaciones coyunturales a las que nos vamos a enfrentar en los próximos años sino, también, a los retos que implica dar continuidad a un Plan anterior desde su estado actual y el lugar del que se parte.

Además, el Plan se interrelaciona con otros acuerdos y marcos de reflexión y desarrollo de La Rioja. En este momento, tanto la Estrategia de Especialización Inteligente de La Rioja como los proyectos vinculados al Fondo de Recuperación Europeo NextGeneration EU para hacer frente a la crisis provocada por la COVID-19 son marcos estratégicos que deben tenerse en cuenta. Vincular las Políticas Activas de Empleo a las políticas de desarrollo económico resulta clave para el desarrollo de las condiciones del empleo en la comunidad autónoma.

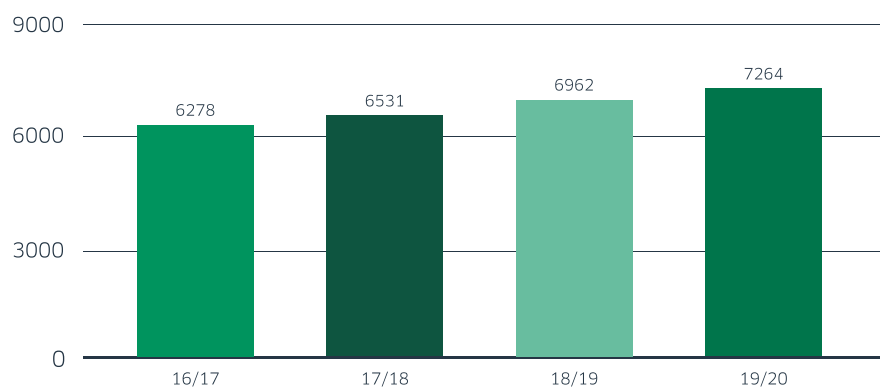
Pero, para poder articular un nuevo marco de implementación de las políticas activas, se hace precisa una mirada crítica hacia las experiencias anteriores, en el sentido de analizar, valorar, evaluar y comprender el pasado y aprender así para el futuro.

En junio de 2016 se firmaba el Plan de Formación Profesional y Empleo de La Rioja 2016-2019, que desgana una serie de objetivos generales y específicos con el fin de conseguir una “formulación estratégica que permitirá abordar los retos y los desequilibrios que se deducen del contexto socioeconómico, aprovechando las oportunidades y fortalezas del sistema productivo e institucional y la sinergia de otras actuaciones que se derivan del ámbito europeo, estatal y autonómico”.

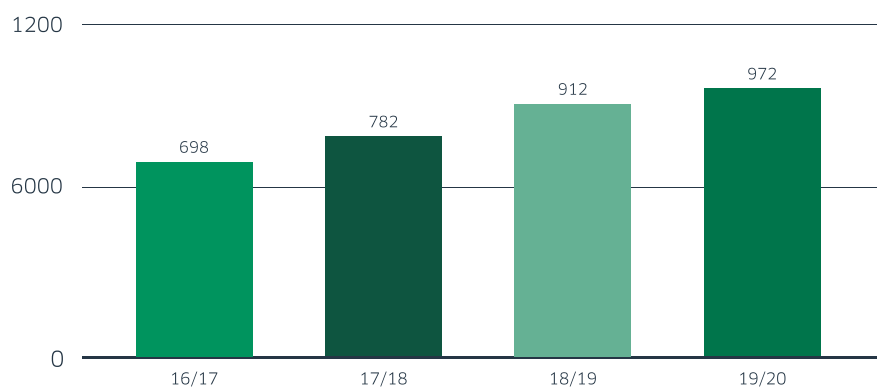
Los objetivos y acciones vinculados a este Plan fueron compartidos por el conjunto de los agentes intervinientes, pero la lectura realizada por los agentes económicos y sociales es la de que, frente a una planificación acertada y un diagnóstico de situación acorde con la realidad y las necesidades existentes, las acciones posteriormente ejecutadas no se han aplicado con la suficiente eficacia ni eficiencia, no tanto en lo que se refiere a Formación Profesional reglada pero sí en lo que se refiere a Políticas Activas de Empleo.

A continuación, se plasman algunos datos referidos tanto a la FP reglada como a las diversas Políticas Activas de Empleo llevadas a cabo durante este período.

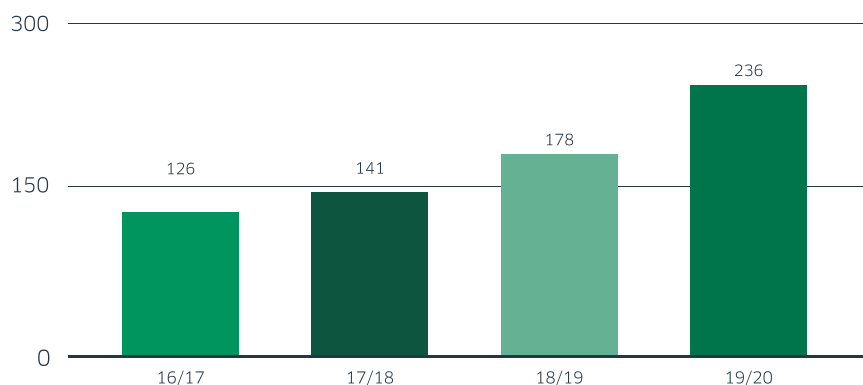
En la **Formación Profesional Inicial** se produce un incremento paulatino y constante de alumnos matriculados durante entre 2016-2019, como puede verse en la gráfica.

Evolución alumnado matriculado

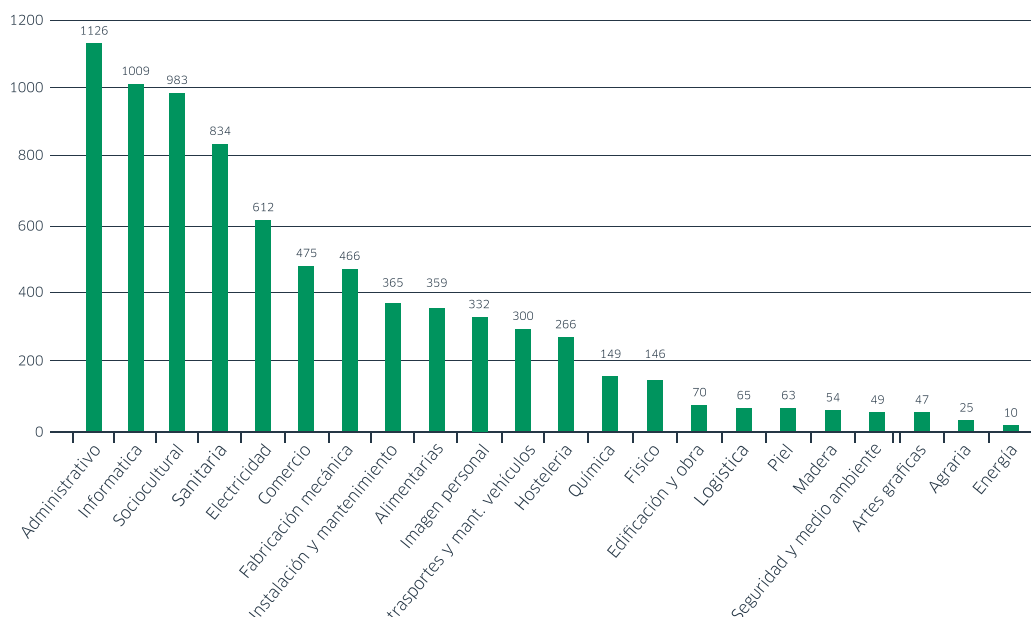
Igualmente, se observa la misma tendencia en la Formación Profesional a Distancia.

Evolución alumnado a distancia

Los datos de la FP Dual muestran también una evolución positiva y constante.

Alumnado ciclo duales

En La Rioja se ofertan estudios de 21 familias profesionales, siendo las más numerosas la de Administrativo, con un 13,9% del alumnado; la de Informática, con un 12,46%; Servicios Socioculturales, con un 12,14%; y la Sanitaria, con un 7,5%.

Total alumnado en familias profesionales

Podemos decir que la Formación Profesional de La Rioja, en sus diferentes modalidades, cuenta con buena salud y con un sistema educativo robusto que, teniendo sus posibles áreas de mejora, en rasgos generales evoluciona y responde tanto a la demanda de estudiantes que buscan titulaciones en Formación Profesional como a las necesidades del mercado laboral de La Rioja y de sus empresas.

Respecto a **Formación para el Empleo**, la siguiente tabla muestra el resumen de acciones formativas aprobadas y ejecutadas.

	2016	2017	2018	2019	TOTAL
ACCIONES FORMATIVAS APROBADAS	97	82	222	163	564
ACCIONES FORMATIVAS FINALES	91	76	135	149	481

El total de acciones formativas realizadas en el periodo 2016-2019 asciende a 481 acciones. Si comparamos el dato con el periodo anterior, 2012-2015, cuando se realizaron 1.128 acciones formativas, se registra un descenso de un 60% en el número de acciones realizadas.

El mismo comportamiento podemos observar respecto a los certificados de profesionalidad, así como en el número de alumnos formados en el periodo 2016-2019.

Certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales de unidades de competencia emitidos

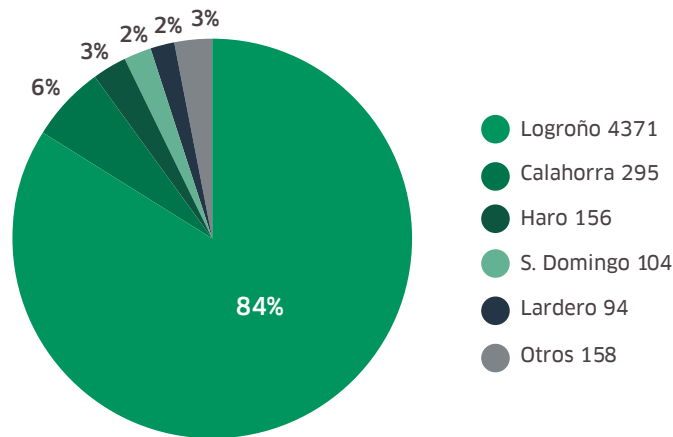
2016	2017	2018	2019
658	622	578	519

Alumnos (2016-2019)

Tipo	Plazas convocadas	Alumnos aptos/aprobados*
Ocupados	4.203	1.607
Desempleados	5.354	3.307
Total	9.557	4.914

* Alumnos aptos/aprobados; plazas finalmente cubiertas y cuyos alumnos concluyen la formación.

La distribución del número de alumnos titulados según su localización se muestra en la siguiente gráfica.



Este último gráfico muestra la falta de oferta formativa deslocalizada en La Rioja, ya que existe una gran concentración en el núcleo urbano de Logroño y pocas oportunidades de Formación para el Empleo en el resto de localidades.

Finalmente, es necesario analizar el grado de inserción obtenido por las acciones de formación para el empleo.

El grado de inserción laboral de los alumnos que reciben una acción formativa alcanza el 58% (a los 12 meses de realizar la acción formativa).

En cuanto a las acciones de Formación para el Empleo con mayor grado de inserción, son las que se muestran en la siguiente tabla.

Acción formativa / certificado de profesionalidad	Índice de inserción
Fabricación Mecánica - Fabricación Electromecánica	100%
Actividades Físicas y Deportivas - Prevención Y Recuperación	100%
Fabricación Mecánica - Producción Mecánica	92,86%
Hostelería y Turismo - Información, Promoción Y Desarrollo Turístico	92,86%
Hostelería y Turismo - Restauración	89,19%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad - Asistencia Social	87,88%
Electricidad y Electrónica - Equipos Electrónicos	81,82%
Fabricación Mecánica - Construcciones Metálicas	78,95%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad - Actividades Culturales y Recreativas	78,57%
Comercio y Marketing - Logística Comercial y Gestión del Transporte	76,92%
Instalación y Mantenimiento - Montaje y Mantenimiento de Instalaciones	76,92%
Imagen Personal - Estética	76,92%
Seguridad y Medioambiente - Gestión Ambiental	76,92%
Administración y Gestión - Administración y Auditoría	75%
Agraria - Ornamentales y Jardinería	71,43%
Energía y Agua - Energías Renovables	70%

Estos datos de inserción laboral confirman que es necesario ampliar la oferta formativa, deslocalizarla y ofrecerla de forma continua y especializada tanto a personas desempleadas como a personas ocupadas. Para ello, el Plan de FP y Empleo 2021-2023 debe apostar de una forma decidida por la Formación para el Empleo como una vía de inserción laboral eficaz y eficiente.

Respecto al resto de **Políticas Activas de Empleo** relacionadas con la orientación, la intermediación y las oportunidades de empleo, hay varios datos que merecen análisis.

Por un lado, las personas que han recibido **servicios de orientación** (desde las oficinas de empleo o desde entidades colaboradoras) se detallan en la siguiente tabla.

Número de personas orientadas (2016-2019)

	2016	2017	2018	2019
Número de personas orientadas en Oficinas	1.433	1.850	1.477	1.686
Número de personas orientadas por Entidades colaboradoras	3.275	2.107	471	722
Total personas orientadas	4.708	3.957	1.948	2.408
Media de desempleados anual	19.795	17.609	16.276	15.604
Tasa de cobertura del servicio	23%	22%	12%	15%

Se observa un descenso en torno al 50% de los servicios ofrecidos en materia de orientación profesional, pasando de las 4.708 personas orientadas en 2016 a 2.408 personas orientadas en 2019. Estas cifras se deben fundamentalmente a que ha habido una menor colaboración con entidades y, sin embargo, no ha aumentado el trabajo realizado por parte de las oficinas de empleo.

Respecto al **servicio de intermediación con ofertas de empleo**, el número de ofertas que se han

gestionado en las oficinas de empleo de La Rioja en el periodo comprendido entre 2016 y 2019 ha sido el que se muestra en la siguiente tabla.

Puestos gestionados por oficinas de empleo

	2016	2017	2018	2019
Número de puestos	2.443	2.694	3.146	3.013

Respecto a los contratos que han recibido una subvención (contratos estimulados), los datos para este periodo se recogen a continuación.

Número de contratos subvencionados

	2016	2017	2018	2019
Cheque Joven	76	128	114	121
Cheque Sénior	0	45	34	23
Total contratos subvencionados	76	173	148	144

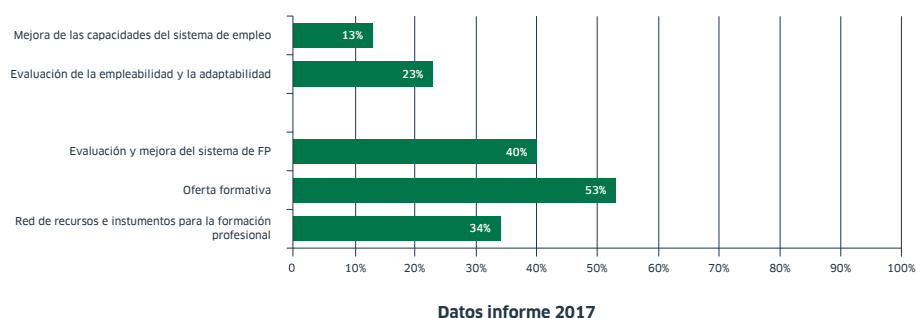
Por otro lado, hay que tener en cuenta también los datos de inserción laboral de estas políticas, que se desglosan como sigue.

- **Personas orientadas:** el porcentaje de inserción de las personas que han recibido estos servicios oscila entre un 16% y un 60% dependiendo del colectivo y el programa que se evalúe.
- **Intermediación en ofertas:** el porcentaje de inserción oscila entre un 40% y 60%. Hay que tener en cuenta que estas cifras pueden corresponder a ofertas propias que se gestionan desde las oficinas para la Administración (Educación, Servicios Sociales, Salud...) o a programas que se lanzan desde el propio Servicio de Empleo (Programa de Contratación de Interés General).
- **Estimulación a la contratación:** el porcentaje de inserción en relación a la misma empresa en la que fueron contratados asciende a un 60%. El porcentaje total de inserción laboral es de un 80%, un 20% ha cambiado de empresa, pero sigue trabajando.

De todo ello se puede deducir que, en este nuevo Plan, se debe intensificar la prestación de servicios ofrecidos desde Empleo y tomar decisiones sobre el mantenimiento o rediseño de los programas en función de su grado de inserción laboral.

Finalmente, y a la vista de la evaluación intermedia que se realiza en 2017 sobre el grado de cumplimiento de los diferentes ejes y objetivos marcados en el Plan anterior, se observa que los ratios de cumplimiento son bajas.

Nivel de cumplimiento de objetivos marcados por ejes (empleo y formación)



En el camino se han quedado sin ejecutar algunas medidas clave que se diseñaron para el periodo 2016-2019 y que deben retomarse en el nuevo Plan por su alcance estratégico para unas Políticas Activas de Empleo sólidas. Algunas de ellas son:

1. Fortalecimiento de la Red de Oficinas de Empleo.
2. Redefinición de los procesos de orientación laboral.
3. Diseño e implementación de itinerarios personalizados.
4. Desarrollo de servicios adaptados para colectivos más vulnerables para el empleo.
5. Detección de necesidades formativas para la mejora del sistema productivo.
6. Establecimiento de un reglamento de funcionamiento para los Centros Integrados de Formación Profesional.
7. Diseño de una oferta formativa que garantice el acceso a las competencias clave.
8. Evaluación de las acciones y servicios y abordaje de planes de mejora.

Por lo tanto, se hace necesario realizar una planificación correcta de las acciones que se van desarrollar, producto de un diagnóstico adecuado.

En todo caso, y como hemos mencionado, se trata de encontrar modelos de aprendizaje y en esa línea se establecen una serie de criterios de funcionamiento que se contemplan en el diseño de este Plan y se tendrán en cuenta en su futura evaluación:

1. Plantear acciones que sean alcanzables y evaluables.
2. Establecer plazos de ejecución que puedan contrastarse.
3. Garantizar la ejecución de todas las partidas presupuestarias para evitar minoraciones posteriores.
4. Establecer un sistema de evaluación continua que permita un seguimiento riguroso por todos los agentes sociales.
5. Enfocar y ajustar las acciones a resultados contrastados.

La evaluación sistemática debe convertirse en la mejor herramienta para una planificación de las Políticas Activas de Empleo acorde con las necesidades reales de La Rioja.

III. Análisis del mercado laboral de La Rioja

Dado que las Políticas Activas de Empleo deben desarrollarse atendiendo a las realidades laborales existentes, es necesario conocer cuál es la situación del mercado de trabajo en este momento, especialmente tras una coyuntura atípica como la generada por la pandemia, que ha creado alteraciones de calado.

El objetivo es obtener una fotografía de la realidad producida por la actual crisis, con sus derivadas respecto a las posiciones de las personas en el mercado laboral (características del empleo y del desempleo).

Para ello, se realiza un análisis de tres factores determinantes: la evolución demográfica, la evolución del desempleo y la evolución del empleo.

3.1. Transformaciones de la población

La población de La Rioja aumentó en 2019 en 2.855 personas, situándose en 319.653, según el Padrón Continuo, lo que supone acercarse a los parámetros de 2010. Este crecimiento se ha visto reforzado por el incremento de más de 3.000 inmigrantes en el transcurso de este período (2010-2019).

3.1.1. Envejecimiento de la población

Los indicadores de envejecimiento y dependencia constatan el envejecimiento de la población de La Rioja, como puede observarse gráficamente en la morfología de la población según edades, que ha pasado a ser una pirámide regresiva.

Los datos que trasladan los índices de envejecimiento y dependencia muestran una tendencia al alza continua en los últimos años. Así, por ejemplo, el índice de envejecimiento ha aumentado en la última década 22 puntos y el índice de dependencia se ha incrementado en el mismo período en 6,8 puntos.

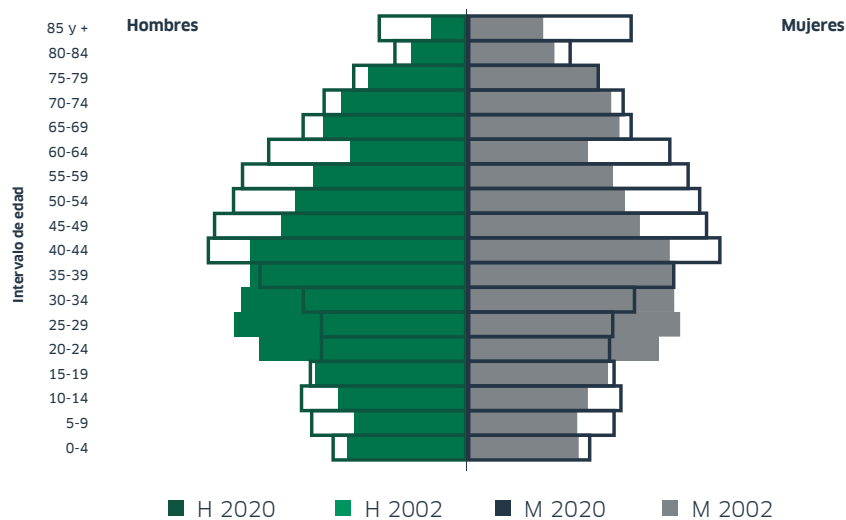
Evolución de indicadores demográficos de La Rioja

	% población >= 65 años	Índice de envejecimiento (>64/<15)	Índice de sobre-envejecimiento (>=85/>=65)	Índice de dependencia (< 15 y >64 / 15-64)	Índice de dependencia senil (>64 / 15-64)
2010	18,23	126,54	15,18	48,46	27,07
2011	18,48	125,88	15,79	49,60	27,64
2012	18,71	126,29	16,47	50,43	28,15
2013	19,07	127,97	16,89	51,46	28,89
2014	19,61	131,32	17,22	52,78	29,97
2015	20,04	134,45	17,60	53,70	30,80
2016	20,30	136,72	18,17	54,20	31,30
2017	20,59	139,17	18,56	54,78	31,87
2018	20,87	142,00	19,03	55,22	32,40
2019	21,11	145,53	19,21	55,33	32,80
2020	21,28	148,50	19,40	55,29	33,04
Var. 2010-2020	3,0	22,0	4,2	6,8	6,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de La Rioja e INE. Según población residente en La Rioja.

En la siguiente gráfica se aprecia la evolución a partir de la superposición de la actual pirámide con la existente en 2002.

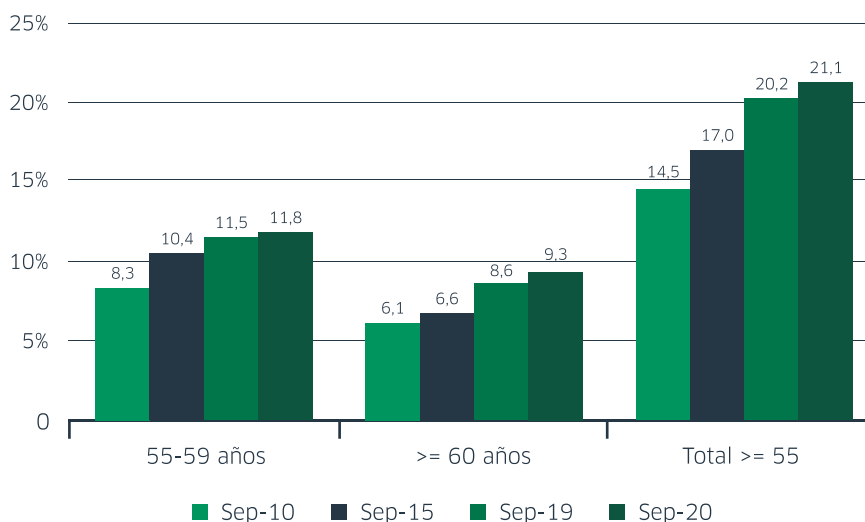
Pirámide de población de La Rioja (2002 y 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de La Rioja e INE. Según población residente en La Rioja.

En el marco de este análisis, resulta de especial interés destacar dos aspectos estrechamente vinculados con el envejecimiento de la población, como son: la reducción del volumen de población activa o en disponibilidad de trabajar y el simultáneo envejecimiento de la población en activo u ocupada.

De esta forma, el envejecimiento demográfico se refleja directamente en la población ocupada. Así, por ejemplo, mientras que en septiembre de 2010 se contabilizaban 18.086 personas de 55 años o más afiliadas a la Seguridad Social (que suponían el 14,5% de la afiliación), en 2020 esta cifra alcanza las 27.905 afiliaciones y supone el 21,1% del total. Por tanto, se ha producido un incremento del 54,3% en diez años y del 32,7% en cinco, unas cifras que dan buena muestra de la intensidad del fenómeno.

Porcentaje de población ocupada mayor o igual a 55 años (afiliación a la Seguridad Social)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de afiliación (septiembre de cada año).

Se vislumbran también dos tendencias que incidirán en las consecuencias derivadas del envejecimiento de esta población: las dificultades de reemplazo de la población activa y el engrosamiento actual de la denominada población soporte¹.

Evolución de indicadores demográficos de La Rioja (II)

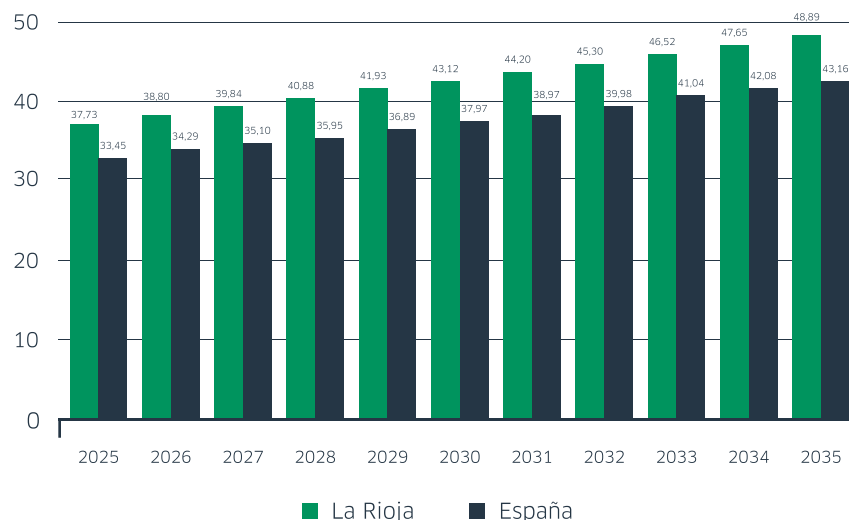
	% generación soporte (40-54)	Índice de juventud (<15 / >64)	Índice de recambio población activa (20-24 / 60-64)	Índice de juventud de la población activa (15-39 / 40-64)
2010	22,30	79,03	105,11	103,44
2011	22,58	79,44	101,41	99,35
2012	22,82	79,18	97,18	95,16
2013	23,02	78,14	92,44	90,73
2014	23,22	76,15	87,72	86,48
2015	23,38	74,38	83,90	82,54
2016	23,56	73,14	79,78	79,01
2017	23,76	71,86	75,96	75,65
2018	23,90	70,42	73,66	73,09
2019	24,03	68,72	73,68	71,19
2020	24,04	67,34	72,13	70,09
Var. 2010-2020	1,7	-11,7	-33,0	-33,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de La Rioja e INE. Según población residente en La Rioja.

Por último, aunque el envejecimiento no implique directamente dependencia, la realidad es que el riesgo de esta se incrementa con la edad. Por lo tanto, dado el constante aumento de las personas de más edad, el número de dependientes también crecerá. Este elemento resulta clave a la hora de diseñar e implementar medidas sociolaborales.

¹ La población soporte es aquella que soporta la estructura social, demográfica y económica de la zona donde vive, son los que generan la economía y, a su vez, cargan sobre su responsabilidad el cuidado de hijos y mayores. Estamos todavía en un proceso de incremento de esta población generado por la alta natalidad de finales de los 60 y mediados de los 70; pero en breve estas generaciones irán sufriendo pérdidas en su peso demográfico mientras lo va ganando la población de mayor edad.

Proyección de la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años La Rioja y España (2025-2035)



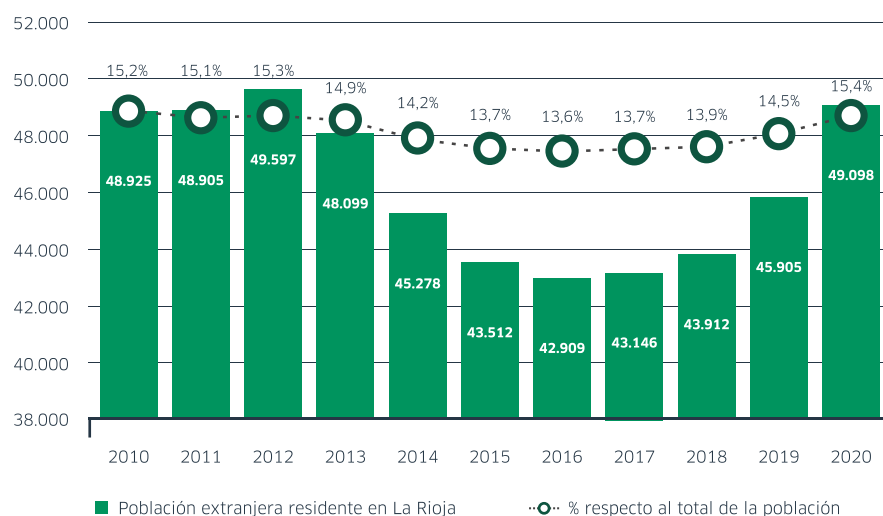
Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

3.1.2. Movilidad de la población (descapitalización, inmigración y despoblamiento)

Para analizar las tendencias demográficas es esencial considerar lo que suponen los procesos de movilidad de las personas a lo largo de su vida, cuando estos movimientos significan la recepción de población o cuando afectan a la pérdida de habitantes. Resultan especialmente relevantes, además, porque implican en mayor medida a personas en edad activa y suponen ciertas transformaciones de la población ocupada.

El incremento de la población nacida en el extranjero y empadronada en La Rioja ha sido constante en los últimos años. Esta población suponía alrededor de 49.100 personas en 2020 y su peso sobre el conjunto de la población alcanza el 15,4%. En el conjunto de España el porcentaje era similar, con un 15,2%.

Evolución de la población extranjera residente en La Rioja

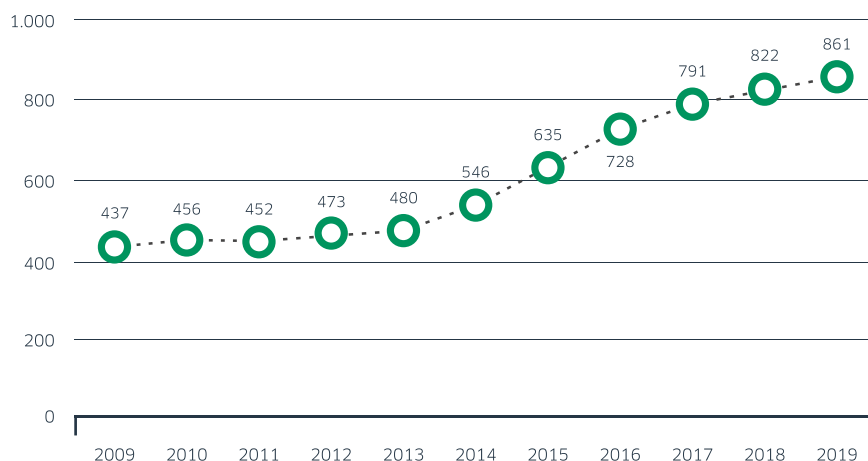


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de La Rioja e INE. Según población residente en La Rioja.

El saldo migratorio total es positivo y creciente desde 2016.

En relación con ello, conviene también analizar el saldo migratorio de la población joven, en este caso de entre 20 y 34 años, según lugar de nacimiento.

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

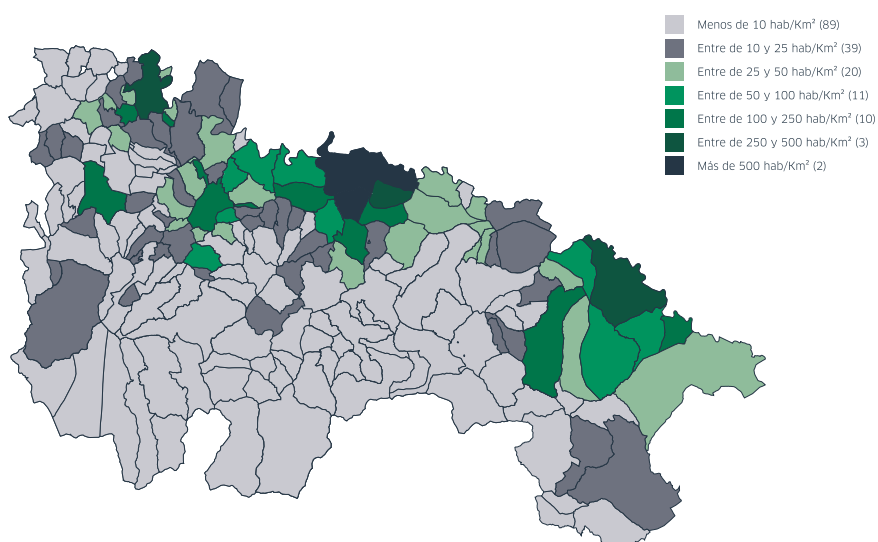


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de La Rioja.

3.1.3. Despoblamiento de zonas rurales

En referencia a la despoblación, la Unión Europea sitúa el riesgo de despoblamiento en una densidad de 12,5 habitantes por kilómetro cuadrado. En términos agregados, el indicador de la densidad de población en La Rioja se encuentra alejado de esa cifra, pero se observan diferencias notables entre las zonas en la que se puede dividir la región.

Densidad de población por municipios (1 enero de 2018)



El análisis del indicador por municipios arroja que existen determinadas regiones con mayores dificultades demográficas que, en la mayor parte de los casos, se corresponden con zonas rurales y de montaña.

El río Ebro resulta el eje vertebrador de las mayores concentraciones de población en La Rioja, frente a las áreas rurales situadas al sur. Igualmente, gran parte de los municipios que se encuentran situados en la sierra sufren mayor despoblación.

3.2. Transformaciones del desempleo

La evolución del desempleo desde la implosión económica y laboral generada por la crisis de 2008 hasta la actualidad deja algunos datos y evidencias que deben tenerse en consideración.

3.2.1. Aumento del desempleo y del paro estructural

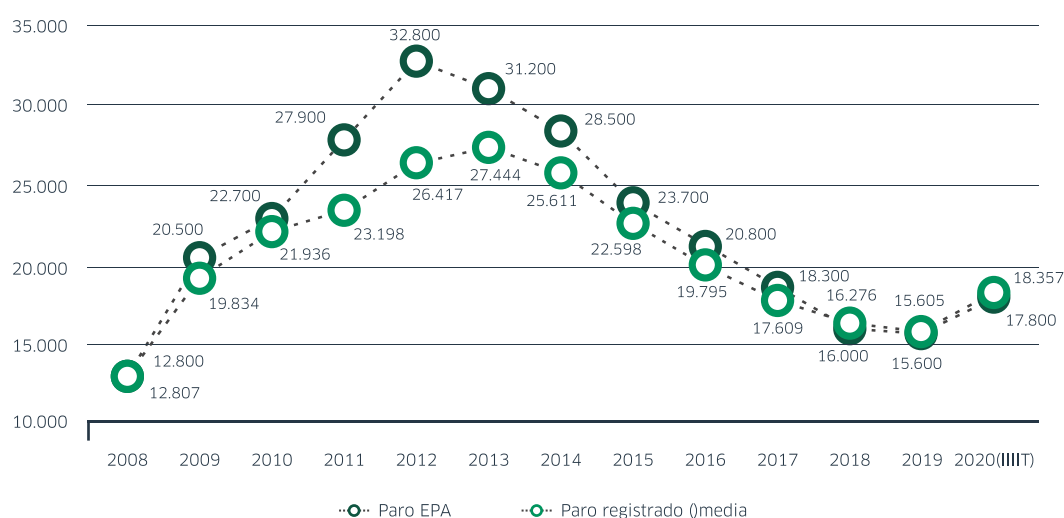
Más allá de la incertidumbre que provoca la pandemia y su repercusión en el mercado laboral, los ratios de crecimiento del empleo de estos últimos años no han recuperado las cifras de los años anteriores a la crisis de 2008, cuando se hablaba de paro friccional, e incluso de pleno empleo.

Las actuales estructuras económicas no son capaces de incorporar al conjunto de las personas en edad de trabajar, por lo que existe un desempleo estructural de mayor magnitud.

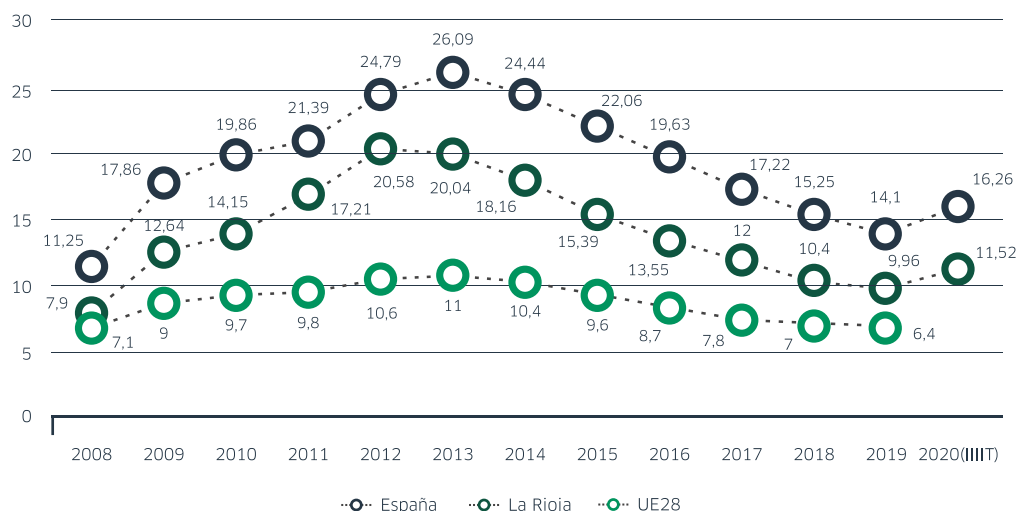
En términos de paro registrado, se alcanza un incremento en números absolutos de algo más de 5.000 personas, si comparamos las cifras de desempleo de octubre de 2008 y 2020. Por supuesto, hay que tener en cuenta el impacto de la pandemia y las consecuencias de esta crisis en el corto y medio plazo, aunque lo cierto es que ya en 2019 los datos reflejaban cierta ralentización en el descenso del desempleo. En definitiva, a pesar del importante descenso producido desde la cota máxima de paro alcanzada en febrero de 2013 en La Rioja, con 29.371 personas desempleadas registradas, hasta la actualidad (11.000 personas desempleadas menos), las cifras de paro siguen siendo claramente superiores a las de 2008.

En cuanto al aumento anual del desempleo registrado, ha sido del 18,3% lo que ha supuesto un incremento anual (entre octubre de 2019 y octubre de 2020) de 2.840 personas.

Evolución paro registrado (SEPE) y paro estimado (EPA)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE) y paro registrado (SEPE). Medias.

Tasa de paro (EPA). La Rioja, España y UE28

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Medias.

3.2.2. Incidencia divergente del desempleo en determinados grupos poblacionales o colectivos

Como ocurre en las etapas de recesión, la crisis generada por la pandemia, aun siendo de naturaleza distinta, tiene mayor incidencia en ciertos colectivos como mujeres, inmigrantes y jóvenes, no tanto en términos absolutos como en condiciones de empleo.

En la actualidad, del total de personas registradas como desempleadas en La Rioja, casi tres de cada diez tienen 55 o más años. El protagonismo de esta franja de edad en el desempleo de la comunidad se ha incrementado en más de 14 puntos desde 2008 (de representar el 14,2% al 28,4% en octubre de 2020). También la proporción de mujeres se ha incrementado de manera significativa (suponen casi el 60% del desempleo actual).

Tasa de paro según grupos de población y colectivos

	Total	Hombres	Mujeres	Población < 25 años	Población >=55	Nacionalidad española	Nacionalidad extranjera
2008	7,9	6,47	9,91	21,73	3,67	5,62	18,32
2009	12,64	12,59	12,72	33,09	8,36	9,1	29,16
2010	14,15	12,85	15,87	38,19	9,26	10,8	30
2011	17,21	16,65	17,91	46,14	6,3	13,34	36,02
2012	20,58	19,06	22,48	50,13	15,63	16,5	39,84
2013	20,04	19,21	21,01	47,98	14,94	17,26	35,8
2014	18,16	15,6	21,2	44,82	13,52	15,7	34,49
2015	15,39	14,12	16,92	40,56	14,46	12,94	31,81
2016	13,55	12,19	15,15	36,25	9,9	12,22	22,79
2017	12	9,54	14,85	29,57	8,13	10,75	20,41
2018	10,4	9,1	11,85	25,49	11,4	9,13	18,29
2019	9,96	10,12	9,77	24,97	10,95	8,39	19,53
2020 (IIIT)	11,52	9,33	14,07	32,7	8,32	8,70	25,68

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Medias anuales y IIIT20

Tasa de paro según grupos de población y colectivos

		2008		2020	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Sexo	Hombres	6.670	49,9%	7.539	41,0%
	Mujeres	6.694	50,1%	10.842	59,0%
	Total	13.364	100%	18.381	100%
Edad	<25	1.716	12,8%	1.424	7,7%
	25-34	3.801	28,4%	3.137	17,1%
	35-44	3.384	25,3%	4.013	21,8%
	45-54	2.567	19,2%	4.579	24,9%
	>=55	1.896	14,2%	5.228	28,4%
	Total	13.364	100%	18.381	100%
Nacionalidad	Española	10.298	77,1%	14.368	78,2%
	Extranjera	3.066	22,9%	4.013	21,8%
	Total	13.364	100,0%	18.381	100,0%
Nivel formativo alcanzado	Sin estudios	45	0,3%	13	0,1%
	Estudios primarios	4.918	36,8%	7.467	40,6%
	Educación Secundaria	6.274	46,9%	7.182	39,1%
	Formación Profesional Grado Medio	693	5,2%	1.070	5,8%
	Formación Profesional Grado Superior	547	4,1%	997	5,4%
	Estudios superiores	887	6,6%	1.652	9,0%
	Total	13.364	100%	18.381	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de Estadística de La Rioja y SEPE.

En cuanto al incremento anual del desempleo por colectivos y en relación con el desigual impacto de las crisis, se corrobora que los jóvenes y la población extranjera han sido los que en mayor medida han sufrido los efectos de la situación actual.

Variación de la población desempleada registrada según principales variables.
Datos de octubre de cada año

		Var. 13-20 %	Var.19-20 %	Var. Abs. 13-20	Var. Abs. 19-20
Sexo	Hombres	-40,0%	17,1%	-5.024	1.101
	Mujeres	-19,9%	19,1%	-2.696	1.739
	Total	-29,6%	18,3%	-7.720	2.840
Edad	<25	-32,2%	50,2%	-677	476
	25-34	-44,8%	25,3%	-2.549	634
	35-44	-44,6%	19,9%	-3.227	667
	45-54	-30,1%	14,0%	-1.972	564
	>=55	15,6%	10,6%	705	499
	Total	-29,6%	18,3%	-7.720	2.840
Nacionalidad	Española	-31,0%	16,1%	-6.462	1.989
	Extranjera	-23,9%	26,9%	-1.258	851
	Total	-29,6%	18,3%	-7.720	2.840
Nivel formativo alcanzado	Sin estudios	-31,6%	62,5%	-6	5
	Estudios primarios	-18,4%	18,4%	-1.686	1.162
	Educación Secundaria	-36,4%	20,3%	-4.110	1.211
	Formación Profesional Grado Medio	-33,3%	14,8%	-533	138
	Formación Profesional Grado Superior	-37,4%	11,6%	-596	104
	Estudios superiores	-32,3%	15,4%	-789	220
	Total	-29,6%	18,3%	-7.720	2.840

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de Estadística de La Rioja y SEPE.

Respecto a las actividades con mayor población desempleada de La Rioja, cabe señalar que su distribución no presenta grandes cambios. Las tres secciones de actividad de las que procede el mayor número de personas paradas en octubre de 2020 son la industria manufacturera (17%), las actividades administrativas y servicios auxiliares (12,9%), comercio (11,3%) y hostelería (11,7%).

Sí hay diferencias, en cambio, en el incremento del desempleo por secciones de actividad. Aunque el aumento anual del número de personas desempleadas ha sido de un 18,3%, lo que supone en términos absolutos 2.840 personas paradas más, hay determinadas ramas de actividad en la que se observa un incremento más significativo. Se trata de la hostelería, con un incremento del desempleo de 463 personas paradas más en un año (de octubre de 2019 a octubre de 2020), lo que supone un aumento del 27,4%; la industria manufacturera (497 personas más, un 18,9%) y el comercio (312 más, un 17,7%). También destacan en términos absolutos el incremento de parados en servicios auxiliares (267 parados más) y en el sector primario (273 más en un año).

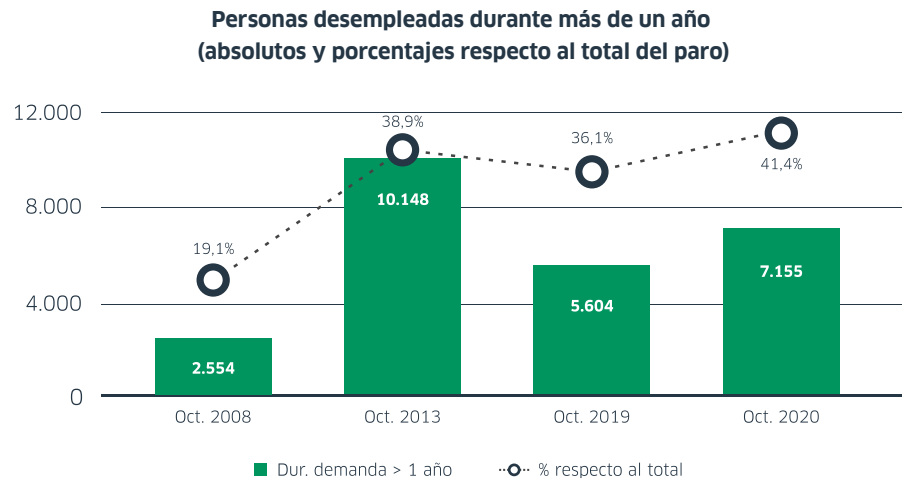
**Variación de la población desempleada registrada según sección de actividad.
Datos de octubre de cada año**

	Variación absoluta		Tasas de variación	
	2013-2020	2019-2020	2013-2020	2019-2020
Agricultura, ganadería, silvicultura	448	273	-17,3%	14,6%
Industrias extractivas	-29	-2	-85,3%	-28,6%
Industria manufacturera	-1.653	497	-34,6%	18,9%
Suministro electricidad, gas	-13	-5	-72,2%	-50,0%
Suministro agua, saneamiento y gestión residuos	-59	9	-31,1%	7,4%
Construcción	-1.896	171	-66,6%	21,9%
Comercio y reparación y venta de vehículos	-893	312	-30,0%	17,7%
Transporte y almacenamiento	-176	100	-28,9%	30,0%
Hostelería	-289	463	-11,8%	27,4%
Información y comunicaciones	-117	12	-46,4%	9,8%
Actividades financieras y de seguros	-138	-25	-51,7%	-16,2%
Actividades inmobiliarias	-52	15	-47,3%	34,9%
Activ. profesionales, científicas y técnicas	-419	86	-47,8%	23,1%
Activ. administrativas y servicios auxiliares	-493	267	-17,3%	1-2,7%
Administración Pública y Seg. Social obligatoria	-374	16	-40,7%	3,0%
Educación	-44	67	-10,3%	21,1%
Actividades sanitarias y de servicios sociales.	-280	43	-25,0%	5,4%
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento	-114	63	-28,5%	28,3%
Otros servicios	-29	55	-5,8%	13,3%
Actividades hogares como empleadores	239	135	82,4%	34,3%
Organismos extraterritoriales	-1	4	-14,3%	200,0%
Sin empleo anterior	-442	284	-27,6%	32,4%
Total	-7.720	2.840	-29,6%	18,3%

Fuente: Elaboración propia a partir del SEPE.

3.2.3. Desempleo de larga duración

En septiembre de 2020, el número de personas desempleadas registradas cuya duración de la demanda era superior a un año ascendía a 7.155, lo que suponía un 41,4% del total del desempleo de La Rioja. Además del evidente aumento del desempleo de larga duración respecto a 2008, se observa un incremento también considerable de dicha proporción, pasando del 19,1% al mencionado 41,4%, es decir, más del doble.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Existen evidencias de que el desempleo de larga duración tiene efectos nocivos para las personas que lo sufren. A corto plazo, la salud y el bienestar individual se ven afectados y a largo plazo se producen otros efectos negativos como la dificultad creciente de encontrar oportunidades adecuadas de empleo.

En el mercado laboral estatal y riojano se detecta la existencia de un fuerte desempleo estructural, que además impacta directamente sobre las mismas personas, agudizando así situaciones de riesgo de pobreza y exclusión.

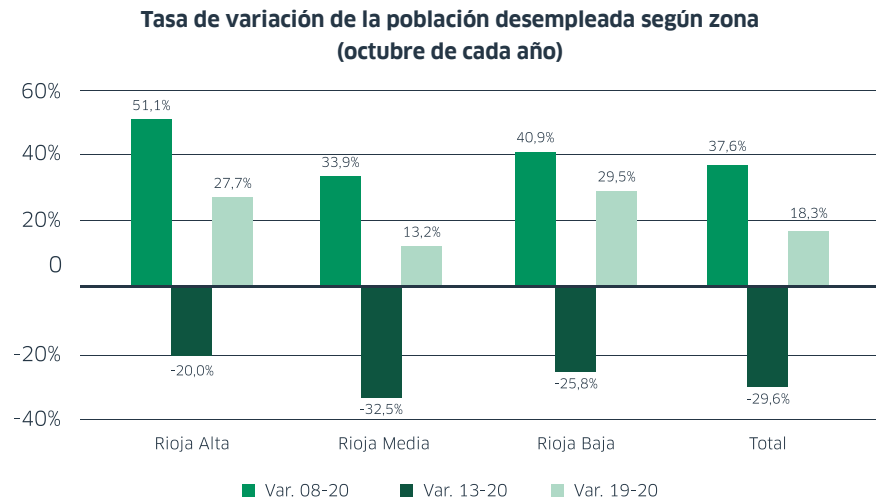
El incremento del paro de larga duración, más allá de la escasez o no de puestos de trabajo, se vincula a diversas causas:

- Falta de competencias profesionales para dar respuesta a las demandas del mercado de trabajo.
- Efecto derivado de las características del modelo productivo del territorio.
- Desmotivación y abandono de la búsqueda activa de empleo.

El problema debe enfrentarse mediante el diagnóstico preciso de cada situación, desde la necesidad de recualificación de los más jóvenes, experimentando con la vuelta a procesos formativos (ya sea a la formación académica para optar a títulos de reconocimiento o a formación en procesos de alternancia para el conocimiento directo del oficio), hasta la necesidad de los mayores de 55 años de contar con un asesoramiento más cercano en la búsqueda de empleo, dadas sus especiales dificultades para readaptarse a las nuevas demandas del mercado de trabajo.

3.2.4. Distribución y evolución territorial del desempleo

La Rioja, a pesar de no ser una comunidad autónoma con una gran extensión, se caracteriza por una cierta diversidad que implica también al ámbito del empleo. Consecuentemente, cualquier política que se implante debe contemplar las desigualdades territoriales existentes para adaptarse correctamente a la realidad riojana.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

La evolución del desempleo en las tres grandes zonas que conforman la comunidad es uno de los indicadores más ilustrativos de esas diferencias.

Por un lado, La Rioja Alta ha sufrido un mayor incremento del desempleo de 2008 a 2020, con un aumento del 51,1% de personas paradas frente a la media del 37,6%.

En términos anuales esta zona, junto con La Rioja Baja, son los territorios en los que más ha crecido el desempleo respecto a octubre de 2019: un 27,7% y un 29,5 % respectivamente.

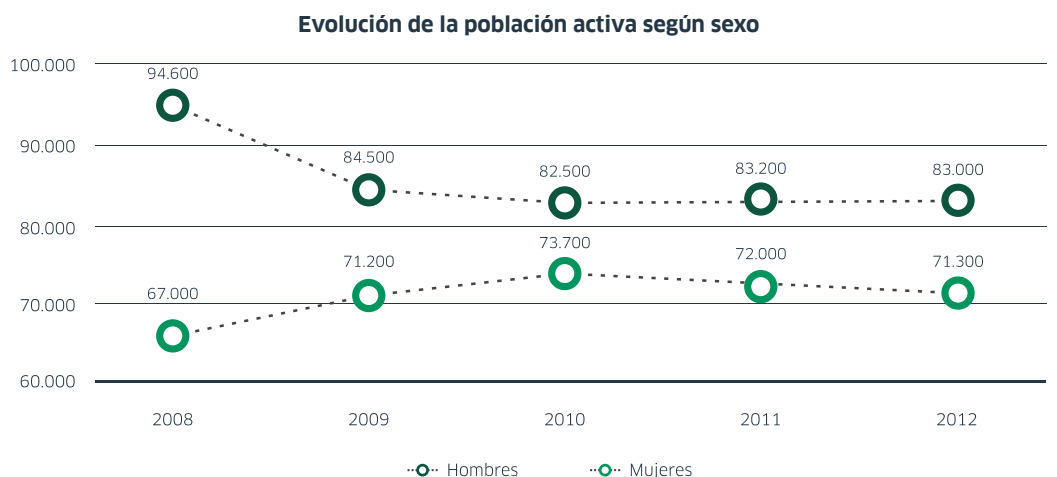
3.3. Transformaciones del empleo

3.3.1. Evolución de la población activa

En un año se ha dado un ligero descenso de la población activa de un 0,2%. Podemos decir, por tanto, que la población activa en La Rioja se ha mantenido estable. Sin embargo, resulta significativamente inferior a los niveles de 2008: hay aproximadamente 11.600 personas activas menos.

En esta evolución, la perspectiva de género tiene un papel fundamental. Por un lado, el origen del importante descenso de la población activa obedece exclusivamente a la disminución de los activos, ya que el número de mujeres activas aumenta de manera significativa.

Y, sin embargo, todavía es evidente la desigual proporción por sexos. En la actualidad, del total de personas activas, el 54% son hombres frente al 46% mujeres. De todas formas, cabe recordar que en 2008 las distancias eran mayores (59% de activos frente al 41% de activas). La persistente segregación ocupacional por sexo y el impacto de las crisis en determinadas ramas de actividad influye de manera directa en esta evolución.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA.

3.3.1. Creación y destrucción de empleo

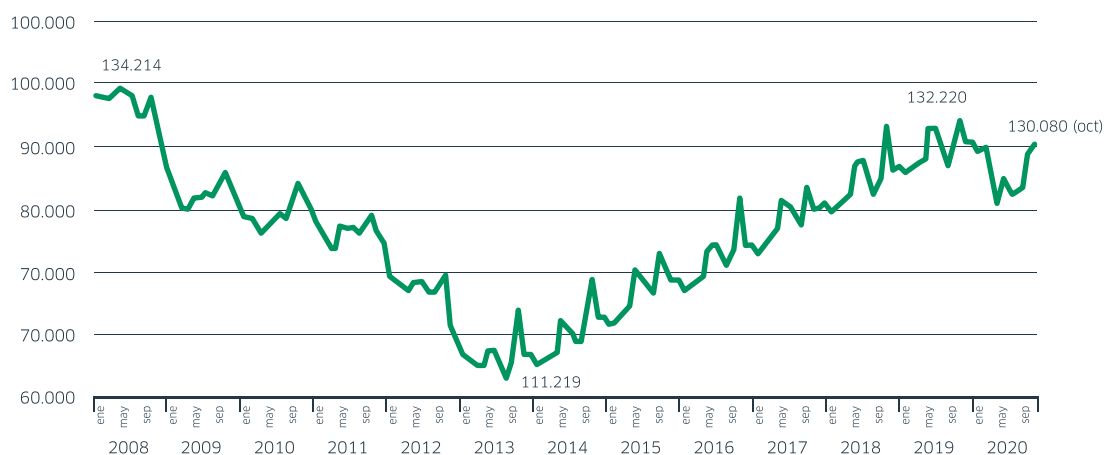
Atendiendo a los últimos datos recopilados para este diagnóstico, destaca la recuperación del empleo tras el impacto de la primera oleada de la crisis del COVID-19. En octubre, el número de afiliaciones (media mensual) alcanzó las 130.080, es decir, 96 más que en febrero. Sin embargo, la evolución anual (octubre de 2019 a octubre de 2020) indica una destrucción de empleo de aproximadamente el 1,6%, lo que supone 2.140 afiliaciones menos en un año.

A su vez, en términos agregados trimestrales se observa que efectivamente se ha producido una disminución del empleo, mayor si se consideran las estimaciones de la EPA. La variación anual (del tercer trimestre de 2019 al tercer trimestre de 2020) ha sido de 4.800 empleos menos, mientras que la evolución anual agregada de la Seguridad Social indica un descenso de 1.768 afiliaciones.

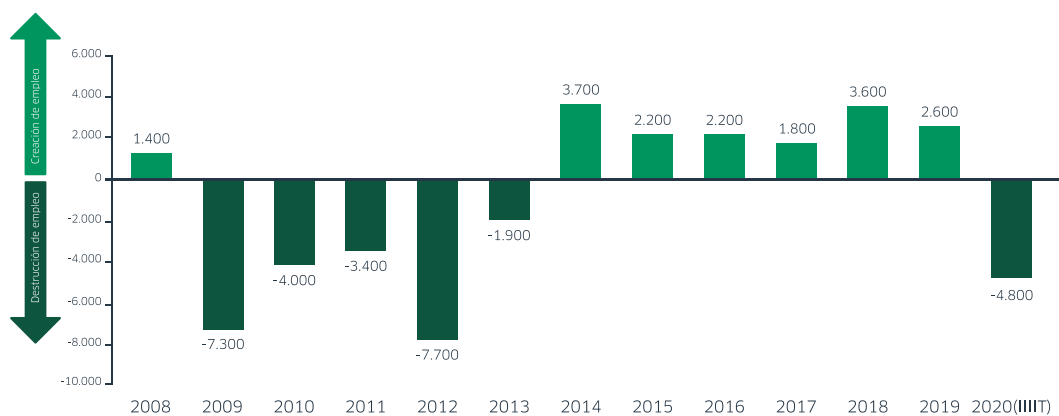
Hay que tener en cuenta que se trata de fuentes diferentes, con metodologías también diferentes, pero en ambos casos se observa que, a pesar de la creación de empleo de los últimos años, no se alcanzan los ratios anteriores a la crisis de 2008.

Sin embargo, lo que sí había crecido de manera importante en los últimos años era el número de contratos. Lógicamente, el impacto de la actual crisis sanitaria ha supuesto una significativa contención de la contratación. A pesar de ello, resulta reseñable que el número de contratos acumulados entre enero y octubre de 2020 y en el contexto de la crisis del COVID-19, sea ya superior al de todo el año 2008.

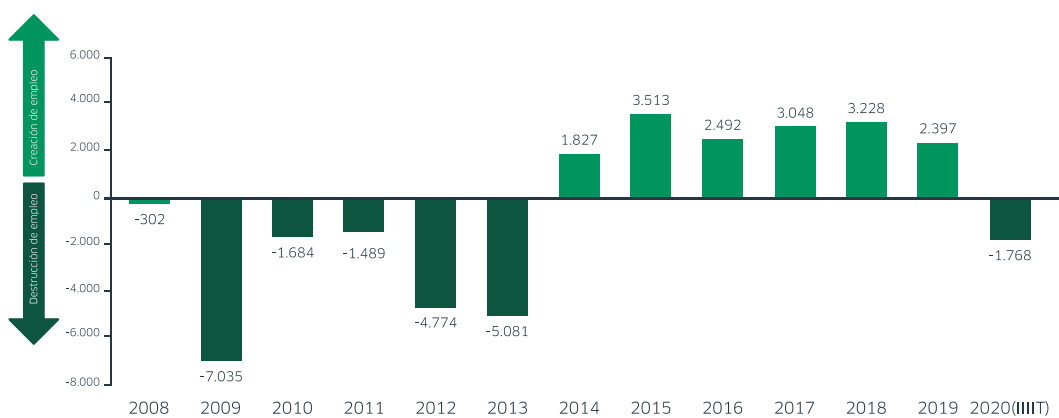
Por último, si se atiende a la evolución del número de empresas inscritas en la Seguridad Social, se observa que el descenso anual, tras la recuperación de septiembre como último dato disponible), ha sido del 1,8% (207 empresas menos). La comparativa por comunidades autónomas indica que La Rioja es la cuarta región con menor descenso.

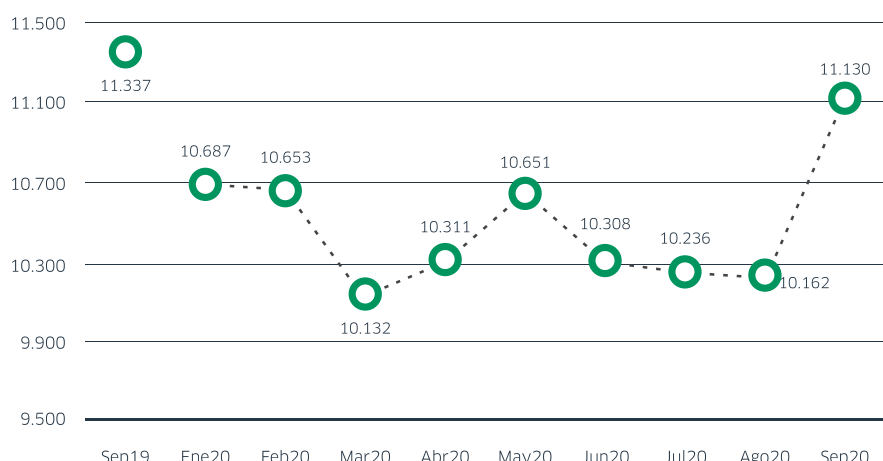
Evolución de la afiliación a la Seguridad Social (media de cada mes)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de afiliación (medias mensuales)

Evolución de la afiliación a la Seguridad Social (media de cada mes)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA (medias) Nota: Variación del tercer trimestre de 2019 respecto al tercer trimestre de 2020

Evolución de la afiliación a la Seguridad Social (media de cada mes)Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de afiliación (medias).
Nota: En el caso de 2020 se ha calculado la variación anual de la media del periodo enero-octubre de 2020 respecto al mismo periodo de 2019

Empresas inscritas en la Seguridad Social en La Rioja

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

3.3.2. Principales características y evolución de la población ocupada

La pérdida anual de empleo (del tercer trimestre de 2019 al tercer trimestre de 2020) se ha registrado especialmente en el colectivo de mujeres, personas de 25 a 34 años, población ocupada de nacionalidad española y personas con un nivel de estudios de primera etapa de Educación Secundaria y similar.

Tras este descenso, las mujeres ocupadas suponen el 44,9% del total y, por tanto, los ocupados representan el 55%. En el caso de la edad, destacan los dos intervalos centrales: 35 a 44 años con un 27,8% de la ocupación y 45 a 54 años con el 29,2%. Sin embargo, tal y como se ha señalado en el primer apartado, resulta también destacable que el 20,7% de las personas ocupadas en La Rioja según la EPA tengan 55 o más años.

Por su parte, la población ocupada con nacionalidad española representa el 86% frente al 14% de personas ocupadas con nacionalidad extranjera.

Por último, hay que destacar que cuatro de cada diez personas ocupadas en La Rioja tiene un nivel de estudios superior (FP de grado superior o universitarios), y se observa una cierta polarización, ya que tres de cada diez cuentan con un nivel equivalente a la primera etapa de Educación Secundaria o inferior.

En el caso de la población desempleada, según la misma fuente (EPA), la presencia de personas con niveles superiores de formación es menor (un 27,9% frente al 40,9% en el caso de la población ocupada) mientras que hay mayor proporción de personas paradas con niveles de estudios hasta la primera etapa de Secundaria (un 41,6% en el desempleo estimado frente al 34,3% en la ocupación estimada por esta encuesta).

Características de la población ocupada (EPA)

		2019 (IIIT)		2020 (IIIT)		Var. IIIT19-IIIT20	
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Sexo	Hombres	75.100	53,15%	75.200	55,09%	100	0,13%
	Mujeres	66.200	46,85%	61.300	44,91%	-4.900	-7,40%
	Total	141.300	100%	136.500	100%	-4.800	-3,4%
Edad	<25	7.300	5,17%	7.100	5,20%	-200	-2,74%
	25-34	27.400	19,39%	23.300	17,07%	-4.100	-14,96%
	35-44	39.200	27,74%	38.000	27,84%	-1.200	-3,06%
	45-54	40.000	28,31%	39.800	29,16%	-200	-0,50%
	>=55	27.400	19,39%	28.300	20,73%	900	3,28%
	Total	141.300	100,0%	136.500	100%	-4.800	-3,4%
Nacionalidad	Española	124.300	87,97%	117.500	86,08%	-6.800	-5,47%
	Extranjera	17.000	12,03%	19.000	13,92%	2.000	11,76%
	Total	141.300	100%	136.500	100%	-4.800	-3,4%
Nivel formativo alcanzado	Sin estudios	200	0,14%	1.400	1,03%	1.200	600,00%
	Estudios primarios	3.200	2,26%	3.900	2,86%	700	21,88%
	Educación Secundaria	46.100	32,63%	41.500	30,40%	-4.600	-9,98%
	Formación Profesional Grado Medio	18.300	12,95%	17.000	12,45%	-1.300	-7,10%
	Formación Profesional Grado Superior	15.700	11,11%	17.100	12,53%	1.400	8,92%
	Estudios superiores	57.800	40,91%	55.600	40,73%	-2.200	-3,81%
	Total	141.300	100%	136.500	100%	-4.800	-3,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA (medias)

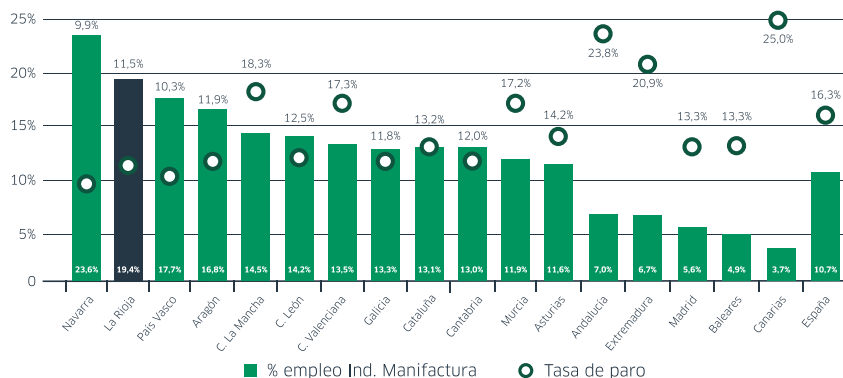
3.3.3. Principales características del empleo

En este caso, para reducir los problemas de significación estadística que supone la desagregación de la EPA, se han utilizado los datos de registro de la afiliación a la Seguridad Social por secciones de actividad relativos a octubre de 2020.

Unificando todos los regímenes, las secciones con mayor peso en el empleo actual de La Rioja son: la industria manufacturera (19,7%), el comercio (14,7%), las actividades sanitarias y de servicios sociales (8,9%), la hostelería (7,9%) y el sector primario (7,3%).

La mayor diferencia con el conjunto de España se encuentra precisamente en el peso de la industria que, en el caso nacional, se reduce hasta el 11%. En ese sentido, cabe mencionar que aquellas comunidades con un mayor peso industrial son la que sufren unas menores tasas de paro. En este caso, La Rioja es la segunda comunidad autónoma con mayor peso de la industria en el empleo, por detrás de Navarra y por delante del País Vasco, siendo la tercera con menor tasa de desempleo (EPA Tercer Trimestre 2020).

**Tasa de variación de la población desempleada según zona
(octubre de cada año)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Por otra parte, la destrucción de empleo registrada este año ha sido desigual dependiendo de la actividad. De todos los descensos cabe destacar en términos absolutos el de la hostelería (con 1.447 afiliaciones menos en un año), la industria manufacturera (730 menos), los servicios auxiliares a empresas (185 menos) y el comercio (165 afiliaciones menos de octubre de 2019 a octubre de 2020). Por el contrario, las actividades en la que se ha dado un crecimiento anual del empleo, medido a través de la afiliación, han sido: educación (738 afiliaciones más) y actividades sanitarias y de servicios sociales (402 más). Lógicamente, las demandas o necesidades generadas por la pandemia, así como sus efectos en cuanto a la restricción de actividades y hábitos, tienen una relación directa con estas variaciones.

Cabe añadir algunos elementos que también caracterizan el empleo actual en la comunidad:

- Según la EPA (tercer trimestre 2020), un 84% de la población ocupada es asalariada mientras que el 16% son personas ocupadas por cuenta propia. En términos porcentuales de evolución, el descenso es algo más acusado en el número de trabajadores por cuenta propia (-3,9%) frente al descenso del 3,3% en el caso de la población asalariada.
- Respecto a la ocupación del puesto de trabajo, el 24% de la población ocupada en La Rioja lo está en puestos de cualificación técnica, casi un 20% trabaja en hostelería y comercio, el 13,7% tiene ocupaciones cualificadas de la industria o la construcción, el 13% son operarios y el 12% se dedica a las denominadas ocupaciones elementales.
- Por último, en cuanto al peso que supone el empleo público, medido en este caso a través de la afiliación a la Seguridad Social, el porcentaje en La Rioja es del 12,4% del total. Se trata de aproximadamente 16.000 personas en octubre de 2020, 800 más que hace un año (un 5,2% de incremento) y 2.800 más que en octubre de 2013 (21,1% más).

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

	Oct-19	Feb-20	Oct-20	Var. % Oct19-Oct20	Var. % Feb-Oct20
Agricultura, ganadería, silvicultura	5.101	5.065	5.111	0,2%	0,9%
Industrias extractivas	146	145	135	-7,9%	-6,9%
Industria manufacturera	25.960	25.528	25.230	-2,8%	-1,2%
Suministro electricidad, gas	197	200	192	-2,6%	-3,6%
Suministro agua, saneamiento y gestión residuos	1.035	1.015	1.032	-0,3%	1,7%
Construcción	8.428	8.405	8.437	0,1%	0,4%
Comercio y reparación y venta de vehículos	19.395	19.403	19.230	-0,8%	-0,9%
Transporte y almacenamiento	4.603	4.573	4.685	1,8%	2,4%
Hostelería	10.329	9.830	8.882	-14,0%	-9,6%
Información y comunicaciones	1.567	1.599	1.580	0,8%	-1,2%
Actividades financieras y de seguros	1.996	1.992	2.014	0,9%	1,1%
Actividades inmobiliarias	492	494	506	2,9%	2,5%
Activ. profesionales, científicas y técnicas	4.580	4.665	4.757	3,9%	2,0%
Activ. administrativas y servicios auxiliares	7.750	7.215	7.565	-2,4%	4,8%
Administración Pública y Seg. Social obligatoria	6.713	6.634	6.716	0,0%	1,2%
Educación	8.451	9.036	9.189	8,7%	1,7%
Actividades sanitarias y de servicios sociales.	11.754	11.795	12.156	3,4%	3,1%
Actv. artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.198	2.284	2.013	-8,4%	-11,9%
Otros servicios	3.599	3.448	3.419	-5,0%	-0,8%
Actividades hogares como empleadores	72	72	70	-2,7%	-2,6%
Organismos extraterritoriales	7	7	6	-9,3%	-8,3%
Sub total (Reg. General y Reg. Autónomos)	124.375	123.405	122.924	-1,2%	-0,4%
S.E.Agrario	5.137,26	3.880,80	4.541	-11,6%	17,0%
S.E.E. Hogar	2.707,60	2.698,75	2.615	-3,4%	-3,1%
Total	132.220	129.984	130.080	-1,6%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Seguridad Social.

3.3.4. Temporalidad del empleo

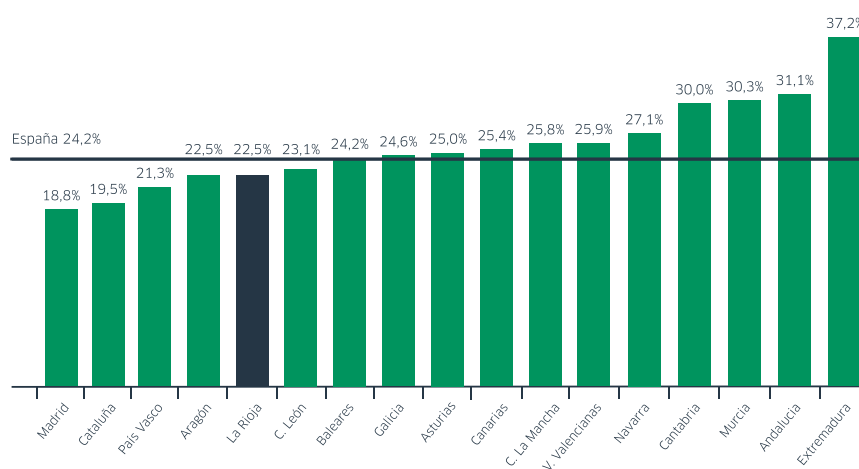
La dualidad del mercado de trabajo, es decir, las diferencias entre trabajadores temporales y fijos, se ha acrecentado por el incremento de la flexibilidad. Las tasas de temporalidad se incrementaron ligeramente a partir de 2015, con la recuperación económica: en 2016 alcanzó el 22,1%, en 2017 el 24,6%, en 2018 el 25% y en 2019 el 24,9%. ¿Qué ha cambiado entonces? Uno de los elementos ha sido el aumento del empleo de menor duración. Se trata de un fenómeno que se ha ido consolidando en los últimos años.

En este caso, los últimos datos sitúan la tasa de temporalidad en el 22,5%, es decir, en niveles similares a los de 2008. En este sentido, resulta recurrente la mayor temporalidad entre las mujeres asalariadas.

Tasa de temporalidad según sexo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA.

De todas formas, en términos comparados, La Rioja es una de las comunidades con menor tasa de temporalidad. Según los datos del tercer trimestre 2020, es la quinta comunidad autónoma con menor tasa.

Tasa de temporalidad por comunidad autónoma (tercer trimestre 2020)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA.

Por otra parte, si se tiene en cuenta la afiliación a la Seguridad Social por tipo de contrato, el porcentaje que representan los empleos con contratos temporales es del 25,84% en octubre de 2020. En términos absolutos, se trata de 25.210 afiliaciones con contratos temporales.

Distribución afiliación Seguridad Social (Régimen General) según tipo de contrato

	Oct-19	Feb-20	Oct-20
Indefinido tiempo completo	50,90%	51,71%	52,03%
Indefinido tiempo parcial	11,12%	11,50%	11,39%
Total indefinidos	62,02%	63,21%	63,42%
Fijos discontinuos	2,42%	2,51%	2,31%
Eventual tiempo completo	17,95%	16,12%	17,73%
Eventual tiempo parcial	9,30%	9,52%	8,11%
Total eventuales	27,26%	25,64%	25,84%
Otros	8,30%	8,64%	8,43%
Total (Régimen General)	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Seguridad Social.

Sin embargo, hay que destacar positivamente que en un año (octubre 2019-octubre 2020) se ha dado un aumento del 1,2% de las afiliaciones con contratos indefinidos. Por tanto, el descenso anual de la afiliación en el Régimen General ha sido provocado por la destrucción del empleo eventual y, sobre todo, por el descenso del empleo eventual a tiempo parcial.

En relación con ello, en cuanto al tiempo de trabajo, los últimos datos indican que, del total de las personas ocupadas en La Rioja, el 13,4% lo está en empleos a jornada parcial. Cabe además añadir un elemento frecuente: la importante diferencia según sexo. En el caso de las mujeres ocupadas, el porcentaje de los empleos a jornada parcial se incrementa hasta el 24,1% y desciende hasta el 4,7% en el caso de los hombres. Es evidente que tanto la segregación ocupacional como la diferencia de los roles según sexo inciden en esa persistente diferencia.

Tasa de parcialidad de la jornada según sexo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA.

Por su parte, en términos comparados por comunidades autónomas, La Rioja ocupa en la actualidad un lugar intermedio: es la octava comunidad autónoma con menor peso del empleo a jornada parcial (con un 13,4%), y la media española es del 13,8%.

También en términos salariales La Rioja se sitúa en una posición intermedia, aunque sigue manteniendo niveles por debajo de la media estatal en cuanto a coste salarial. Los últimos datos muestran que dicho coste ha descendido en un año (del segundo trimestre de 2019 al segundo trimestre de 2020) en un 11%, siendo el descenso medio nacional del 9,4%. El coste salarial de La Rioja se sitúa, en el segundo trimestre de 2020, en 149,5 euros por debajo del nacional: en La Rioja fue de 1.654,6 euros frente a 1.804,1 euros en España.

IV. Objetivos y acciones del Plan de Empleo

A la hora de determinar los objetivos del Plan es preciso tener en cuenta los factores que lo van a condicionar: la realidad económica y social, la diversidad territorial, el contexto geográfico, el mercado laboral, las desigualdades sociales, etc. Asimismo, existe una serie de condicionantes normativos y políticos que no pueden ser obviados:

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral
- Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo
- Estrategia Europea 2020
- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Plan Anual de Políticas Activas, que canaliza anualmente los objetivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo

Por un lado y siguiendo las directrices de la Estrategia Europea 2020, resulta importante a la hora de configurar los objetivos del Plan no perder la perspectiva de la búsqueda de un crecimiento inteligente, integrador y sostenible.

INTELIGENTE

Para mejorar la competitividad de nuestra economía y su capacidad de mejorar la productividad a partir de procesos de modernización económica y tecnológica. La innovación se ha convertido en una necesidad. Hablamos de un crecimiento basado en el conocimiento y la innovación.

INTEGRADOR

Para no dejar a nadie atrás, una sociedad que mire al futuro con optimismo debe ser una sociedad cohesionada, basada en la igualdad de oportunidades y en la equidad en la distribución de los beneficios sociales. Un crecimiento que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

SOSTENIBLE

Para reducir el impacto en el medio ambiente y redirigir el proceso medioambiental que está poniendo en peligro nuestro entorno. Resulta fundamental avanzar hacia una economía que utilice más eficazmente los recursos, más verde y más competitiva.

Por otro lado, el Plan pretende incidir en la construcción de un mercado de trabajo más estable. Para ello partimos de un objetivo central: **aumentar la ocupación de la población activa e incrementar el empleo estable y de calidad, buscando conseguir un mercado de trabajo caracterizado por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la innovación, la cohesión social y territorial.**

Como hemos visto en el análisis previo sobre el mercado laboral actual, existen determinados colectivos, que podríamos definir como vulnerables, con mayores dificultades para acceder al mercado laboral y, por tanto, con más posibilidades de precariedad laboral.

Por ello los objetivos y acciones que a continuación se plantean asumen un carácter transversal y una especial incidencia en estos colectivos, poniendo el foco y manteniendo una especial atención en:

COLECTIVOS CON ESPECIAL INCIDENCIA
Las mujeres que, en general, no acaban de superar la brecha de género
Las personas jóvenes, especialmente las que tienen una baja cualificación, pero también las sobrecualificadas
Las mayores de 45 años, sobre todo aquellas que tienen cargas familiares y no tienen acceso a prestaciones
Las personas paradas de larga duración en situaciones de precariedad personal y riesgo de exclusión social
Las personas con discapacidad, que siguen teniendo muchas dificultades para desarrollar una actividad profesional en condiciones de igualdad
Las personas con dificultades de integración, que requieren medidas de acompañamiento social más allá de las políticas activas
Autónomos y emprendedores, cuya actividad es clave para la creación de empleo y el crecimiento económico
Las personas que residen en áreas con dificultades para la prestación de servicios en igualdad de condiciones

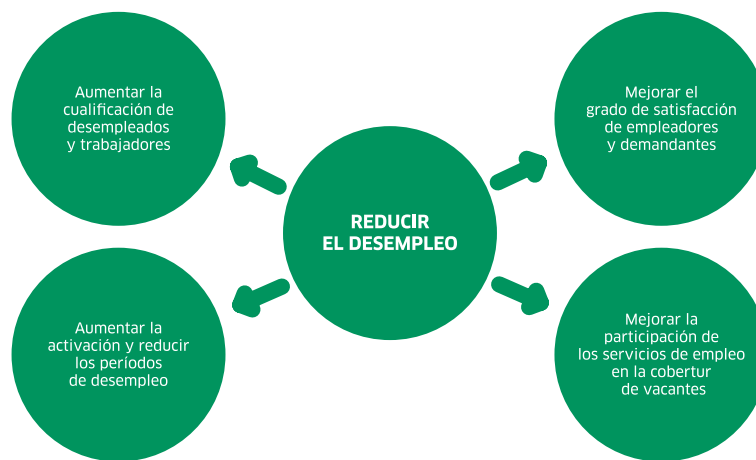
En cualquier caso, las políticas activas deben adaptarse a los nuevos tiempos y a los nuevos retos que la evolución social y económica conlleva, siempre desde la perspectiva de situar a la persona en el centro.

Siguiendo la lógica que nos marca la Estrategia Española de Activación para el Empleo se plantean los siguientes objetivos, que serán estructurados de acuerdo al siguiente diagrama:



4.1. Objetivos Clave

- Reducir el desempleo
- Aumentar la activación y reducir los períodos de desempleo
- Mejorar la participación de los Servicios Públicos de Empleo en la cobertura de vacantes
- Aumentar la cualificación de los desempleados y los trabajadores ajustándose a las necesidades del mercado laboral del futuro.
- Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y los demandantes con los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo



4.2. Objetivos Estratégicos

- Promover la activación y la mejora de la empleabilidad de todas las personas activas y en especial de aquellos colectivos más vulnerables para el empleo: jóvenes, mujeres, personas mayores de 45 años y personas con discapacidad.
- Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con el sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
- Mejorar el desempeño de los servicios de empleo de La Rioja, modernizando los instrumentos y servicios ofrecidos.
- Abordar las políticas de activación desde una perspectiva global que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

4.3. Despliegue de Ejes, Áreas de actuación, Objetivos estructurales y Acciones

El Plan se despliega en Ejes de trabajo, que a su vez se dividen en diferentes áreas de actuación:

EJE 1: ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL	EJE 2: FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	EJE 3: OPORTUNIDADES DE EMPLEO	EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	EJE 5: MODERNIZACIÓN SERVICIOS EMPLEO
Servicios de orientación Servicio de prospección e intermediación Coordinación de servicios	Difusión y oferta formativa Recursos e instrumentos Colaboración con agentes implicados Calidad del sistema	Contratación estable y colectivos vulnerables Inserción laboral de las personas con discapacidad Desarrollo rural y nuevas economías	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Movilidad geográfica y sectorial	Herramientas digitales y de análisis de la información Satisfacción de demandantes y empleadores

Cada Eje presenta una serie de objetivos estructurales y acciones a realizar de tal manera que, con el cumplimiento de dichas acciones y objetivos, se da alcance a los objetivos estratégicos y, así, a los objetivos clave.

Eje 1 Orientación e intermediación laboral:

La orientación, según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), hace referencia a un conjunto de actividades que permiten a los ciudadanos de cualquier edad identificar en cualquier momento de su vida sus aptitudes, capacidades e intereses; adoptar decisiones importantes en materia de educación, formación y empleo y gestionar su trayectoria vital individual en el aprendizaje, el trabajo y otros entornos en los que se adquieren o utilizan dichas capacidades o aptitudes (a lo largo de toda la vida). La orientación se facilita en una variedad de entornos: educación, formación, empleo, a escala local y a nivel privado.

Todo ello con los siguientes objetivos:

- Capacitar a la ciudadanía para gestionar y planificar sus itinerarios de aprendizaje y laborales con arreglo a sus objetivos vitales, relacionando sus capacidades e intereses con la educación, la formación, las oportunidades de empleo y el autoempleo, y contribuyendo así a su realización personal.
- Contribuir a que las instituciones de educación y formación a contar con alumnos motivados que asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje y fijen sus propios objetivos en sus resultados.
- Ayudar a las empresas y organizaciones a contar con personal motivado y adaptable, capaz de acceder y beneficiarse de las oportunidades de aprendizaje ofrecidas en el lugar de trabajo y fuera de él.
- Apoyar las economías locales, regionales, nacionales y europeas a través del desarrollo y la adaptación de los trabajadores a las necesidades económicas y las circunstancias sociales cambiantes, mejorando las políticas y sistemas de orientación continua.

Los procesos de información y orientación a personas trabajadoras, tanto en materia de empleo como de cualificaciones, se configuran como un elemento estratégico que debe servir como puerta de entrada a los diferentes sistemas, ya sea al mercado de trabajo, al sistema de formación para el empleo o el sistema de cualificaciones.

En todo caso, es clave identificar con rigor las personas que requieren específicamente esta orientación para evitar cargas de trabajo ineficientes. A partir de la apertura de la oportunidad para el conjunto de las personas desempleada, se debe incidir en aquellas que manifiestan un interés por esta herramienta de acompañamiento.

La información y orientación se configura como un servicio que supone la primera atención y, por ello, adquiere un papel clave en todos los procesos de políticas activas.

Por otro lado, la prospección e intermediación son dos de las grandes lagunas de las políticas activas de empleo. El alejamiento de las demandas de las empresas tiene un fuerte efecto sobre la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo. El desconocimiento de las necesidades reales de las empresas dificulta sobremanera el diseño de itinerarios adecuados y aleja las opciones reales de jugar un papel central en la intermediación.

Es preciso establecer relaciones de confianza profesional con las empresas con el fin de que estas recurran al Servicio Público de Empleo para encontrar profesionales acordes a sus necesidades. Por otro lado, es importante diseñar programas de formación adecuados para los trabajadores y otros servicios y ayudas que contribuyan a impulsar la actividad empresarial de la mano de las políticas activas de empleo.

Según datos del SEPE, la cuota de mercado de las Oficinas de Empleo en la intermediación laboral se sitúa en un 1%, lo que refleja el distanciamiento entre el mundo de la empresa y los Servicios Públicos de Empleo.

Resulta evidente que la prospección es fundamental para algunos de los ejes estructurales de las políticas activas:

- Para desarrollar una intermediación adecuada y eficiente
- Para planificar una formación acorde a las necesidades reales de las empresas
- Para configurar un servicio de orientación coordinado con la realidad laboral y las expectativas de las empresas
- Para reforzar la colaboración de las empresas para las prácticas no-laborales.

Un buen funcionamiento de los servicios de intermediación laboral puede contribuir a reducir los costes de la búsqueda de empleo y la duración de las vacantes y, en definitiva, a mejorar el ajuste entre oferta y demanda de trabajo. En este contexto, la tarea principal de los Servicios Públicos de Empleo es reunir y clasificar la información disponible sobre ofertas y demandas de trabajo para conseguir casar adecuadamente el perfil de los trabajadores con las demandas de los empresarios. En este sentido, un Servicio Público de Empleo eficiente puede ayudar a los trabajadores a encontrar los puestos vacantes para los cuales están más capacitados y en los que, por tanto, serán más productivos. En consecuencia, la mejora del funcionamiento del Servicio Público de Empleo como intermediario en el mercado laboral requiere de un contacto más estrecho y especializado con las empresas, compartir información con las agencias privadas, y mejorar la cualificación y la motivación de los candidatos que se proponen.

El Eje 1 del Plan de Formación y Empleo incluye las siguientes medidas, objetivos y acciones:

EJE	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESTRUCTURALES	ACCIONES
EJE 1. ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL	1. Mejora de los servicios de orientación	1. Incrementar el número de personas y colectivos atendidos 2. Disminuir los tiempos de desempleo 3. Dotar al sistema de un cuerpo de orientadores 4. Implementar acciones específicas por colectivos 5. Garantizar la continuidad de las acciones	1. Dotación de recursos técnicos en materia de orientación
			2. Diseño de herramientas de orientación laboral
			3. Formación de técnicos
			4. Realización de procesos de orientación y diagnóstico personalizados
			5. Elaboración de itinerarios individuales de inserción
			6. Realización de seguimientos de los itinerarios
			7. Elaboración de un mapa de programas y acciones. Además de mapa joven, mapa mujer y mapa senior.
			8. Mejora de la calidad técnica de la orientación
			9. Diseño de nuevos programas de orientación con entidades colaboradoras
			10. Diseño de programas específicos para colectivos afectados por COVID-19
	2. Creación del servicio de prospección e intermediación con empresas	1. Acercar los servicios y políticas de empleo a las empresas 2. Incrementar el número de vacantes de empresas 3. Mejorar la cobertura en tiempo y forma de las vacantes 4. Detectar los posibles crecimientos de empresas 5. Detectar procesos formativos específicos 6. Mejorar la satisfacción de los empleadores	1. Definición de una herramienta de evaluación del Servicio de Ofertas
			2. Análisis de la eficiencia del Servicio de Ofertas
			3. Creación de un equipo especializado en intermediación y prospección
			4. Diseño del catálogo de servicios para empresas
			5. Formación de los técnicos en prospección e intermediación laboral
			6. Acercamiento al tejido empresarial y al empresariado para recabar necesidades, orientaciones y tendencias económicas.
			7. Creación de una base de datos de empresas con necesidades de prácticas no laborales y de contratación
			8. Búsqueda de la conexión del personal técnico de prospección, orientación y formación
	3. Coordinación de acciones de orientación e intermediación	1. Evitar duplicidad de servicios y funciones 2. Generar sinergias entre los diferentes agentes de empleo	1. Formación a las entidades colaboradoras en modelos homogéneos
			2. Diseño de mapa de programas y acciones comunes
			3. Homogeneización de las metodologías de intervención
			4. Coordinación entre servicios de empleo, formación e intermediación y agentes externos colaboradores

Eje 1.1. Ampliación y mejora de los servicios de orientación ofrecidos desde las Oficinas de Empleo de La Rioja y entidades colaboradoras:

Objetivos:

1. **Incrementar** el número de personas y colectivos atendidos desde las Oficinas de Empleo y las entidades colaboradoras con diagnósticos individuales e itinerarios de inserción personalizados.
2. **Disminuir** los tiempos de desempleo o de transición entre un empleo y otro de los demandantes de empleo de La Rioja, lo que implica una atención temprana de las personas susceptibles de integrarse en procesos de orientación.
3. **Dotar** al sistema de un cuerpo de personas formadas en orientación que garanticen la atención y la continuidad del servicio desde la estabilidad y la calidad en la intervención.
4. **Diseñar e implementar** acciones específicas por colectivos y, en particular, para los colectivos más vulnerables para el empleo y aquellos especialmente afectados tras la crisis de la COVID-19.
5. **Garantizar la continuidad** de las acciones, evitando tiempos muertos que limitan el efecto de los procesos de acompañamiento.

Acciones:

1. Dotación de recursos técnicos y humanos para las Oficinas de Empleo en materia de orientación, con el objetivo de garantizar a todas las personas que lo soliciten una atención de calidad.
2. Diseño de herramientas propias de orientación laboral, con hincapié en metodologías de intervención individual y grupal.
3. Capacitación de los técnicos del Servicio Público de Empleo a través de procesos de formación continua. Esta acción, junto con la anterior, contribuirá a consolidar un cuerpo permanente de orientadores y la mejora continua de la intervención.
4. Realización de procesos de orientación y diagnóstico personalizados e individualizados, con un acompañamiento en los procesos de formación e inserción. Se configuran procesos de orientación por colectivos vulnerables con especial foco en el colectivo de mujeres, jóvenes, personas mayores de 45 años y desempleados de larga duración.
5. Elaboración de itinerarios individuales de inserción que detecten las necesidades formativas y las potencialidades de usuarios y usuarias, y que incluyan la formación en herramientas para la búsqueda activa de empleo y la tutorización del proceso. Asimismo, serán la puerta de entrada a otras iniciativas, proyectos y programas de formación y empleo existentes. La prestación de estos servicios debe implicar la aceptación y el compromiso de los usuarios para garantizar el éxito del proceso.
6. Realización de seguimientos de los itinerarios de inserción de cada persona.
7. Elaboración de un mapa de programas y acciones que sirva tanto para informar como para derivar. Se elabora, además del mapa genérico de programas y acciones, un mapa mujer, mapa joven y mapa senior.
8. Mejora de la calidad técnica de los servicios de orientación, introduciendo criterios técnicos en el diseño y ejecución de las actuaciones. Para ello, será necesario revisar los procedimientos y los perfiles profesionales de los técnicos/as.
9. Diseño de programas de orientación con entidades colaboradoras que garanticen la continuidad de las acciones eliminando lagunas temporales.
10. Diseño de programas y servicios de orientación específicos para colectivos especialmente afectados por la crisis de la COVID-19.

Eje 1.2. Creación y desarrollo del servicio de prospección e intermediación para las empresas riojanas

Objetivos:

1. **Acercar** los servicios y políticas de empleo a las empresas, presentando el Servicio de Empleo como un aliado en la gestión de los recursos humanos en áreas como selección, formación, incentivos a la contratación, planes de igualdad...
2. **Incrementar** el número de vacantes de empresas gestionadas por las Oficinas de Empleo con una búsqueda proactiva de puestos.
3. **Mejorar la cobertura en tiempo** y forma de las vacantes gestionadas desde las Oficinas de Empleo de La Rioja.
4. **Monitorizar** la evolución de las empresas con el objeto de anticipar sus necesidades de personal y cualificación.
5. **Detectar** necesidades formativas en proyectos de incremento de plantillas o cambios tecnológicos y/u organizativos.
6. **Mejorar la satisfacción** de los empleadores respecto a los servicios ofrecidos.

Acciones:

1. Definición y creación de una herramienta (guía-checklist) de evaluación y progreso sobre el servicio de ofertas.
2. Análisis de la eficiencia del Servicio de Ofertas que facilite a las empresas la gestión de su capital humano y que ofrezca un servicio de calidad, alejado del estereotipo actual.
3. Creación de un equipo especializado en intermediación y prospección
4. Diseño del catálogo de servicios para las empresas en materia de políticas activas de empleo.
5. Formación de los técnicos en prospección e intermediación laboral.
6. Acercamiento, en colaboración con la Federación de Empresas de La Rioja, al tejido empresarial y al empresariado para recabar necesidades, orientaciones y tendencias económicas.
7. Creación de una base de datos de empresas riojanas por sectores, en colaboración con la Federación de Empresas de La Rioja, por el cual se identifiquen las necesidades de prácticas no laborales y de contratación más inminentes de las pequeñas y medianas empresas (PYMES).
8. Búsqueda de la conexión del personal técnico de prospección con el resto de los ámbitos de la empleabilidad para facilitar la labor de orientación, formación e intermediación.

Eje 1.3. Coordinación de acciones entre diferentes entidades apoyadas desde el Gobierno de La Rioja en materia de Orientación e Intermediación

Objetivos:

1. **Evitar duplicidad** de servicios y funciones desarrollados por diferentes agentes de empleo del Gobierno de La Rioja
2. **Generar sinergias** entre los diferentes agentes de empleo compartiendo información y buenas prácticas y trabajando de forma coordinada.

Acciones:

1. Formación específica para las entidades colaboradoras a través de procesos de carácter continuo consensuados entre las partes con la finalidad de garantizar modelos de funcionamiento homogéneos.
2. Diseño de mapa de programas y acciones para su uso por parte de todas las entidades colaboradoras. Este sistema contribuirá a facilitar el trabajo en red con información multidireccional.
3. Homogeneización de las metodologías de intervención y, en especial, en buenas prácticas que

pueden estar ocurriendo en proyectos concretos en materia de Orientación e Intermediación.

4. Coordinación estrecha entre los servicios de empleo, formación e intermediación y los agentes externos, de tal forma que se garantice la continuidad entre los distintos procesos.

Eje 2 Formación Profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo

La Unión Europea vincula en el marco de la Agenda de Capacidades Europea la recuperación del impacto de la pandemia a la mejora de las capacidades profesionales con especial incidencia en las transiciones ecológica y digital. Para ello llama a la acción colectiva, movilizand o empresas, interlocutores sociales y partes interesadas, para impulsar un compromiso de colaboración, en particular dentro de los ecosistemas industriales de la UE, y la definición de una estrategia concreta. En ese sentido arbitra 12 acciones:

- Pacto por las competencias profesionales
- Fortalecimiento de la inteligencia emocional
- Apoyo de la UE a la acción estratégica nacional de mejora de las competencias
- Educación y formación profesional preparada para el futuro
- Implementación de la iniciativa de universidades europeas y capacitando a los científicos
- Desarrollo de las competencias para apoyar las transiciones verde y digital.
- Incremento de graduados en STEM², fomento empresarial y competencias transversales
- Competencias para la vida
- Iniciativa sobre cuentas de aprendizaje individuales (portfolios individualizados de competencias)
- Un enfoque europeo de las microcredenciales
- Nueva plataforma Europass³
- Mejorar el marco facilitador para desbloquear las inversiones

El desarrollo económico implica un cambio estructural en las necesidades de formación en los puestos de trabajo. Según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDFOP), se ampliará el porcentaje de empleos que requieren alta cualificación hasta el 35%, se mantendrá el porcentaje de empleos que requieren alta cualificación media en el 50% y se reducirán los empleos de baja cualificación hasta el 15%. Todo ello, como venimos diciendo, vendrá acelerado por la necesidad de superar el impacto de la pandemia con mayores fortalezas estratégicas.

El reto que debemos plantearnos es el de construir un espacio social donde el capital humano sea el elemento de competitividad más importante para las inversiones de calidad. Anticiparse a los cambios potencia la posibilidad de incidir en ellos y redirigirlos para la consecución de las metas propuestas.

Así, son fines de la formación profesional para el empleo: favorecer la formación a lo largo de la vida tanto de personas desempleadas como ocupadas, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal; proporcionar los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas; contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas; mejorar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras, especialmente de quienes tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral; y promover que las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

La importante proporción de población trabajadora sin reconocimiento de ninguna cualificación es un elemento de debilidad estructural de nuestro mercado de trabajo (en La Rioja un 52% de los empleados tendrían Formación Profesional o Universitaria y un 48% estarían en posiciones de posible

² Es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)

³ Un dossier electrónico de documentos que ayuda a los ciudadanos a presentar sus capacidades y cualificaciones personales adquiridas a lo largo de la vida de manera sencilla y fácilmente comprensible en toda la Unión Europea

descualificación). Esta situación reduce las posibilidades de acceder a un empleo y dificulta las opciones de promoción profesional de un elevado número de trabajadores y trabajadoras.

En este contexto, es necesario crear una red de centros de formación de calidad, especializados y homologados. A su vez se deben articular procesos de coordinación entre las diferentes instancias dedicadas a la formación que eviten complejidades institucionales.

Una de las grandes carencias de los programas de formación es la falta de planificación adecuada. Planificar exige contar con las diferentes visiones alrededor de la formación para el empleo e incluir las dos dimensiones de la formación profesional: por un lado, la dimensión económica, como herramienta del desarrollo y crecimiento y con la empresa como centro de la iniciativa económica y, por otro lado, con la dimensión social de la formación, como oportunidad de mejorar las expectativas profesionales y personales de los trabajadores.

Se debería contar con, al menos, tres fuentes de información externa:

- Un repositorio de demandas de las personas, especialmente desempleadas, para conocer las necesidades constatadas por ellas.
- Los datos que emergen de los procesos de orientación, especialmente de la elaboración de los itinerarios individualizados de inserción laboral.
- La demanda de las empresas basadas en cambios organizativos, productivos y tecnológicos.

Y con un marco de consenso y reflexión con la participación de:

- La administración educativa
- La administración laboral
- Los agentes económicos
- Los agentes sociales

En este sentido, los objetivos y acciones marcados para la Formación son:

EJE	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESTRUCTURALES	ACCIONES
EJE 2. FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	1. Difusión y mejora de la oferta formativa	1. Aumentar el número de personas con competencias clave 2. Incorporar las ofertas formativas asociadas a nuevas cualificaciones 3. Facilitar la diversificación de itinerarios formativos y una oferta modular	1. Mejora de la comunicación relacionada con la obtención del título en competencias clave
			2. Establecimiento de una normativa de convalidaciones de competencias clave
			3. Aumento de la oferta en la modalidad a distancia de Formación Profesional
			4. Prospección del mercado de trabajo y las tendencias profesionales
			5. Incorporación de un módulo de digitalización aplicada al sector productivo
			6. Potenciación de una oferta especializada en las cabeceras de comarca
			7. Ampliación de la oferta formativa de FP Básica
			8. Oferta flexible de formación profesional con oferta modular
			9. Incorporación de una formación singular de forma transversal
			10. Planificación y difusión de un calendario de formación para el empleo
	2. Recursos e instrumentos	1. Incrementar el número de centros de formación para el empleo 2. Aumentar el número de personas con acreditación de competencias por experiencia laboral	1. Impulso de la red de Centros Integrados de Formación Profesional
			2. Acreditación de los IES para poder impartir Formación para el Empleo
			3. Impulso y acreditación para la formación del Centro Integrado de Formación Profesional de Distancia
			4. Puesta en marcha de convocatoria abierta de reconocimiento y acreditación de la experiencia
			5. Mejora de la accesibilidad para la acreditación de competencias profesionales
	3. Colaboración con los agentes implicados	1. Promover la colaboración de todos los agentes implicados en la organización y difusión del proceso formativo 2. Incrementar el número de empresas interesadas en la Formación Dual.	1. Impulso del funcionamiento del Consejo de la Formación Profesional
			2. Participación de las organizaciones empresariales y sindicales en el diseño y la difusión de la oferta formativa
			3. Potenciación de la Formación Profesional Dual
			4. Ampliación de la duración del módulo de formación en centros de trabajo
			5. Acciones de difusión de la FP Dual

EJE 2. FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	4. Mejora de la calidad del sistema	1. Reforzar la capacidad técnica y pedagógica de los formadores 2. Potenciar la innovación y el espíritu emprendedor	1. Impulso de la formación del profesorado
			2. Formación para profesores y tutores de empresa
			3. Extensión de actuaciones de contacto con la realidad
			4. Creación de mecanismos de coordinación entre las diversas administraciones en materia de orientación profesional
			5. Impulso de acciones de innovación y colaboración metodológica entre empresas y centros educativos
			6. Apoyo de los proyectos de innovación e iniciativas emprendedoras

Eje 2.1. Difusión y mejora de la oferta formativa:

Objetivos:

1. **Aumentar** el número de personas con acceso a las competencias clave
2. **Incorporar** las ofertas formativas asociadas a las nuevas cualificaciones
3. **Facilitar** la diversificación de itinerarios formativos y una oferta modular, atendiendo a las características de cada entorno productivo y de los intereses personales

Acciones:

1. Mejora de la comprensión de la importancia de la formación en competencias clave y la obtención del título como vía de acceso a los Certificados de Profesionalidad.
2. Establecimiento de una normativa de convalidaciones de competencias clave con las asignaturas de Enseñanza Secundaria Obligatoria.
3. Aumento de la oferta en la modalidad a distancia de Formación Profesional, que facilite compatibilizar la situación personal y laboral con la formación, ampliando la oferta a distancia de la formación profesional inicial, formación para el empleo, así como las competencias clave.
4. Prospección del mercado de trabajo y las tendencias profesionales para determinar las necesidades formativas a corto y medio plazo, ampliando el catálogo de títulos de Formación Profesional y cursos de especialización.
5. Incorporación de un módulo de digitalización aplicada al sector productivo en todos los ciclos formativos y en la formación para empleados y desempleados.
6. Potenciación de una oferta especializada en las cabeceras de comarca, lo que conllevará un impacto positivo ante el reto demográfico.
7. Ampliación de la oferta formativa de FP Básica, garantizando su continuidad en los ciclos de Familias Profesionales afines.
8. Oferta flexible de formación profesional con una oferta modular de títulos y certificados de profesionalidad.
9. Incorporación de una formación singular de forma transversal y/o específica relacionada con las habilidades blandas en la Formación para el Empleo
10. Planificación de la Oferta de Formación Profesional para el Empleo y difusión de un calendario anual con el conjunto de las iniciativas formativas.

Eje 2.2. Recursos e instrumentos:

Objetivos:

1. **Incrementar** el número de centros que puedan impartir Formación Profesional para el Empleo.
2. **Aumentar** el número de personas con acreditación de competencias por experiencia laboral.

Acciones:

1. Impulso de la red de Centros Integrados de Formación Profesional, desarrollando la normativa reguladora de su organización y funcionamiento.
2. Acreditación de los Institutos de Educación Secundaria (IES) para impartir Formación Profesional para el Empleo, lo que conllevará la apertura de estos centros integrados en el sistema educativo a este tipo de formación.
3. Impulso y acreditación para la formación del Centro Integrado de Formación Profesional a Distancia
4. Puesta en marcha de un proceso permanente de convocatoria abierta de reconocimiento y acreditación de competencias básicas y profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
5. Mejora de la accesibilidad, la información y la gestión de los procedimientos para la acreditación de competencias profesionales, con la puesta en marcha de una plataforma específica que permita agilizar el proceso.

Eje 2.3. Colaboración con agentes implicados.

Objetivos:

1. **Promover** la colaboración de todos los agentes implicados en la organización y difusión del proceso formativo
2. **Incrementar** el número de empresas interesadas en la Formación Dual.

Acciones:

1. Impulso al funcionamiento del Consejo de la Formación Profesional en La Rioja.
2. Participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la detección de necesidades, así como en el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa y la acreditación de competencias de trabajadores ocupados y desempleados.
3. Potenciación de la Formación Profesional Dual, definiendo un modelo adaptado a las características del contexto económico y social, con una regulación básica del modelo a nivel autonómico con los interlocutores sociales y administraciones educativas.
4. Ampliación de la duración del módulo de formación en centros de trabajo en las enseñanzas de Formación Profesional y adaptación del mismo a las necesidades de cada una de las titulaciones.
5. Acciones de difusión de la FP Dual en el sistema educativo, en el sistema de Formación para el Empleo, en las empresas y en el conjunto de la sociedad.

Eje 2.4. Mejora de la calidad del sistema:

Objetivos:

1. **Reforzar** la capacidad técnica y pedagógica de los formadores.
2. **Potenciar** la innovación y el espíritu emprendedor.

Acciones:

1. Impulso de la formación del profesorado, tanto tecnológica como metodológica, mejorando la actualización y formación permanente, con especial interés en el profesorado que imparte Formación Profesional Básica, con la presencia de representantes del sector de la empresa en las actividades de formación de profesorado.

2. Formación para profesores y tutores de empresa para la tutorización en Formación Profesional Dual.
3. Extensión de las actuaciones orientadas a reforzar el contacto con la realidad empresarial, como estancias formativas.
4. Creación de mecanismos de coordinación entre las diversas administraciones en materia de orientación profesional. Diseño de un módulo de formación base para orientadores educativos y laborales y realización de formación conjunta.
5. Impulso de acciones de innovación y colaboración metodológica entre empresas y centros educativos.
6. Apoyo de los proyectos de innovación e iniciativas emprendedoras con potencial de desarrollo y sostenibles a medio y largo plazo.

Eje 3 Oportunidades de empleo

El Plan Anual de Política de Empleo 2019 describe este área de la siguiente manera: “Comprende las acciones, actuaciones o actividades que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género”.⁴

Favorecer la inserción laboral de las personas garantizando principios como la igualdad de oportunidades y la no discriminación ante el empleo, es el objetivo que persiguen los ejes de actuación expresados en este apartado, caracterizados por el desarrollo de medidas dirigidas especialmente a la población y los colectivos en los que se concentran los peores indicadores en materia laboral. El objetivo es construir un Plan de Empleo enmarcado en la realidad y dotado con recursos para actuar en el conjunto del mercado de trabajo, con especial incidencia en colectivos con más carencias y dificultades.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo, contempla como colectivos prioritarios de atención a las personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Se incluye también a las personas en riesgo de exclusión social, ya que las medidas preventivas tienen un impacto positivo y contribuyen a evitar actuaciones posteriores, que suelen ser más costosas e ineficientes.

La Comisión Europea también muestra su preocupación por la desigualdad creciente en el mercado de trabajo. “Los mercados laborales y las sociedades evolucionan rápidamente, con nuevas oportunidades y nuevos desafíos derivados de la globalización, la revolución digital, los cambios en las pautas de trabajo y la evolución demográfica y de la sociedad. Los desafíos, como una desigualdad considerable, el desempleo juvenil y de larga duración o la solidaridad intergeneracional, suelen ser similares en todos los Estados miembros, aunque están presentes en distintos grados”⁵.

El empleo es un factor imprescindible para favorecer la inclusión social, ya que favorece el sentido de pertenencia, reduciendo al máximo los riesgos de exclusión y conflictividad social, y para sentar las bases de una sociedad cohesionada. El acceso a un trabajo de calidad es el elemento más importante para la integración social de las personas.

Además de su vertiente económica como medio de vida, el empleo tiene otra dimensión tanto o más importante, como es su componente social y de realización personal. Por ello, para avanzar hacia una sociedad más cohesionada, más justa, con una relación más armónica entre las personas y los grupos sociales que la componen, es necesario incidir en la necesidad de garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad, como un derecho fundamental de todas aquellas personas con capacidad para trabajar, eliminando cualquier discriminación por razón de edad, género, distinta capacidad, lugar de procedencia, etc.

Desde el punto de vista contrario, para las personas que sufren la exclusión del mercado de trabajo,

⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3699.pdf>

⁵ Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales.

la carencia de un empleo, además de las consecuencias derivadas de la falta de ingresos económicos, implica la imposibilidad de desarrollar un proyecto de vida y, en consecuencia, una posible exclusión social.

EJE	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESTRUCTURALES	ACCIONES
EJE 3. FOMENTO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO	1. Fomento de la contratación en el empleo	1. Impulsar el contrato de formación y el contrato en prácticas	1. Creación de una nueva orden de ayudas a la contratación
		2. Favorecer la contratación indefinida	2. Creación de una línea específica de estimulación de contratos de prácticas y aprendizaje
		3. Crear una línea de estimulación de la contratación para colectivos vulnerables	3. Creación de una línea específica de estimulación de la conversión de contratos en indefinidos
		4. Estimular la contratación en economía social	4. Seguimiento de las ayudas a través de cuadros de mando
		5. Estimular la contratación en sectores emergentes	5. Rediseño de medidas de fomento del empleo
		6. Estimular la contratación para el retorno del talento	6. Revisión de las ayudas a la economía social
	2. Inserción laboral de las personas con discapacidad	1. Mejorar la estimulación a la contratación en entorno ordinario	1. Rediseño de la orden de estimulación a la contratación de personas con discapacidad
		2. Favorecer el tránsito del mercado protegido al mercado ordinario	2. Revisión de las ayudas a los Centros Especiales de Empleo
		3. Revisar la integración de los Centros Especiales de Empleo en el mercado ordinario	3. Estimulación de la permanencia en la empresa de personas con discapacidad
	3. Impulso y puesta en marcha de programas integrales de formación y empleo	1. Desarrollar nuevos programas con experiencias de diversidad profesional 2. Favorecer la creación de nuevas formas de empresas	1. Revisión e impulso de la orden de contratación de interés general
			2. Puesta en marcha de Escuelas Taller
			3. Desarrollo de un programa mixto de formación y empleo
			4. Trabajo directo con los agentes de desarrollo local
			5. Estudio de zonas a impulsar en creación y mantenimiento del empleo a través de la figura del Agente de Desarrollo Local

Eje 3.1. Fomento de la contratación en el empleo estable y de los colectivos más vulnerables

Objetivos:

1. **Impulsar el contrato de formación** y el contrato en prácticas como herramientas básicas en el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes, favoreciendo el retorno a procesos formativos de personas con baja cualificación que después de esta experiencia lo demanden.
2. **Favorecer la contratación indefinida** y la conversión de contratos a indefinidos para potenciar el empleo estable y de calidad.

3. **Crear una línea de estimulación** de la contratación específica para colectivos vulnerables (jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, desempleados de larga duración y perceptores de la renta para la ciudadanía o ingreso mínimo vital).
4. **Estimular la contratación en economía social** (cooperativas y empresas de inserción) a través de una ayuda específica.
5. **Estimular la contratación en sectores emergentes**, vinculados a la digitalización, la economía circular, las energías renovables, la innovación social y, en general, las áreas identificadas en la Estrategia Regional de Especialización Inteligente de La Rioja y el Plan de Transformación.
6. **Estimular la contratación para el retorno del talento** a través de la colaboración con empresas interesadas en desarrollar su capital humano.

Acciones:

1. Creación de una nueva orden de ayudas a la contratación que estimule principalmente la contratación de colectivos prioritarios y la contratación indefinida.
2. Creación de una línea específica para la estimulación de contratos de prácticas y aprendizaje. Potenciar la utilización del contrato relevo como instrumento para el acceso de nuevas personas al mercado de trabajo.
3. Creación de una línea específica de ayudas que estimulen la conversión de contratos eventuales en contratos indefinidos.
4. Revisión periódica del impacto de los programas de ayuda a través del diseño de cuadros de mando con indicadores de referencia como la inserción en el puesto a medio plazo.
5. Rediseño, junto a los agentes sociales, de esta y otras medidas relacionadas con el fomento del empleo a través de las subvenciones a la contratación y tras el análisis de los cuadros de mandos.
6. Revisión de las ayudas a la economía social y otras ayudas que potencien sectores emergentes en contratación.

Eje 3.2. Inserción laboral de las personas con discapacidad a través de la incentivación de la contratación estable y el trabajo protegido

Objetivos:

1. **Mejorar la estimulación** de la contratación de colectivos de discapacidad en entorno ordinario.
2. **Favorecer el tránsito** del mercado protegido al mercado ordinario.
3. **Revisar la integración de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo (CEE)** en el mercado laboral ordinario y fomentar la estabilidad en el empleo a través de las subvenciones.

Acciones:

1. Rediseño de la orden de ayudas para la estimulación a la contratación de personas con discapacidad, mejorando las condiciones económicas aplicadas a nivel nacional.
2. Revisión de las ayudas a los Centros Especiales de Empleo con el objetivo de estimular y premiar a los centros que mayor inserción obtienen en el mercado ordinario y mayor estabilidad aportan, evitando la aparición de escenarios de competencia desleal y el uso abusivo de este sistema en la economía ordinaria.
3. Estimulación de la permanencia en la empresa de personas con discapacidades sobrevenidas en el proceso de trabajo a través de ayudas dirigidas tanto al mantenimiento del empleo como a la adaptación de puestos de trabajo.

Eje 3.3. Impulso y puesta en marcha de programas integrales de formación y empleo con especial hincapié en el desarrollo rural y las nuevas economías

Objetivos:

1. **Desarrollar nuevos programas específicos** de acercamiento a la realidad del empleo a través de proyectos integrales de formación y empleo, incorporando experiencias de diversidad profesional.
2. **Favorecer la creación de nuevas formas de empresas** como las empresas de inserción laboral o las startups en zonas rurales como medio para mejorar la inserción laboral de ciertos colectivos, evitar el despoblamiento y garantizar el desarrollo económico de las zonas rurales.

Acciones:

1. Revisión e impulso de la orden de contratación de interés general con el fin de transformarla en un proyecto integral de orientación y empleo para mejorar la inserción de los participantes. Para ello, se garantizará que todas las personas beneficiarias tengan acceso a una entrevista ocupacional y un itinerario de inserción acorde a sus características dotado con un programa de seguimiento a través de servicios de tutorización y acompañamiento.
2. Puesta en marcha de Escuelas Taller en diferentes localidades con el objetivo generar empleo y proyectos de desarrollo rural y nuevas economías.
3. Desarrollo de un programa mixto que combine intervenciones de orientación, empleo, prácticas laborales y/o formación proporcionando un servicio integral a los colectivos que así lo requieran.
4. Trabajo directo con los agentes de desarrollo local con el objetivo de detectar iniciativas emprendedoras y mejorar el servicio de orientación e intermediación ofrecido. Crear un marco de coordinación permanente.
5. Estudio de las áreas geográficas que no cuentan con agentes de desarrollo y análisis de la creación de esta figura en las mismas.

Eje 4 Igualdad de oportunidades

El cuarto Eje comprende las acciones, actuaciones o actividades dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación precisa: “Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.” Este Real Decreto trata, entre otros asuntos, del fomento de los Planes de Igualdad en las empresas y, por tanto, de los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, y el ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral.

El camino recorrido a nivel estatal en este sentido es intenso y fruto de ello son dos nuevos decretos: Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Ambos dan un paso más en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por otro lado, y en otro orden de asuntos, este eje contempla la movilidad territorial y sectorial. La movilidad laboral territorial, además del perfeccionamiento de un idioma, supone una experiencia que da la oportunidad de conocer métodos de trabajo diferentes, favoreciendo la innovación en el puesto de trabajo, la flexibilidad y una mayor adaptabilidad de cara al futuro.

Sin duda, esta movilidad permite una mejora sustancial en la carrera profesional, pero, a su vez, con modelos de retorno adecuados, repercute en el incremento de los recursos profesionales en el lugar de origen.

Además, desde la perspectiva de un modelo productivo con cambios paradigmáticos importantes, debemos tener en cuenta y potenciar, igualmente, los cambios profesionales y sectoriales, como una adecuación necesaria a las modificaciones del mercado de trabajo.

EJE	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESTRUCTURALES	ACCIONES
EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1. Fomento de la contratación en el empleo	1. Garantizar la igualdad de acceso al empleo 2. Fomentar la corresponsabilidad	1. Diseño de nueva orden de corresponsabilidad laboral
			2. Rediseño y ajustes de ayudas al derecho de la Excedencia
			3. Apoyo a la puesta en marcha de planes de acción positiva
			4. Revisión de los itinerarios personalizados de las víctimas de violencia de género
EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	2. Apoyo a la movilidad geográfica y sectorial	1. Favorecer la movilidad geográfica y sectorial 2. Recuperar colectivos afectados por la COVID-19 con programas de movilidad sectorial	1. Visualización de tendencias del futuro laboral
			2. Coordinación y colaboración para favorecer la movilidad sectorial a través de programas formativos.
			3. Puesta en marcha de programas de recualificación específicos para afectados por la COVID-19
			4. Diseño de un foro con participación de las empresas para el retorno del talento
			5. Apoyo a programas de la Red Eures

Eje 4.1. Igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo

Objetivos:

1. **Garantizar la igualdad de acceso** al empleo entre hombres y mujeres
2. **Fomentar la corresponsabilidad** en la conciliación laboral de la vida personal, familiar y laboral

Acciones:

1. Diseño de una nueva orden de corresponsabilidad laboral, que incida en la monitorización de su desarrollo.
2. Rediseño y ajuste de la orden de Ayudas a la Excedencia.
3. Apoyo a la puesta en marcha de los planes de acción positiva desde la Administración con y con el apoyo de los agentes económicos y sociales. Se subvencionará la implantación de estos y se trabajará en su conocimiento por parte de empresas y trabajadores. Asimismo, se trasladará su obligatoriedad, fomentando su puesta en marcha, en colaboración con los agentes económicos y sociales.
4. Revisión de los itinerarios personalizados de inserción laboral y formación para el empleo dirigidos a víctimas de violencia de género.

Eje 4.2. Apoyo la movilidad geográfica y sectorial

Objetivos:

1. **Favorecer la movilidad** geográfica y sectorial con el fin de aportar nuevas experiencias y conocimientos a la vida laboral.
2. **Recuperar colectivos** especialmente afectados por la COVID-19 con programas de movilidad sectorial.

Acciones:

1. Creación de un sistema de colaboración con las Organizaciones Sindicales y Empresariales y el Observatorio Industrial con la idea de visualizar futuras demandas empresariales de ocupación, cualificación, concreción de puestos de trabajo, profesiones, etc.
2. Coordinación y colaboración entre la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales y la Dirección General de Formación Profesional Integrada para el diseño de la oferta formativa en función del perfil de los demandantes de empleo y las necesidades de las demandas empresariales.
3. Puesta en marcha de programas de recualificación, movilidad sectorial y experiencias laborales que faciliten el tránsito de colectivos expulsados de sectores especialmente afectados por la COVID-19 a nuevos sectores emergentes.
4. Diseño de un foro con participación de las empresas más representativas de La Rioja para posibilitar el retorno del talento.
5. Apoyo a programas de ayuda a la movilidad para inserción laboral, formación y prácticas en Europa (Red Eures)

Eje 5 Modernización de los Servicios de Empleo

Son retos de los Servicios Públicos de Empleo modernizar y hacer más eficiente su gestión sobre bases de calidad y flexibilidad. La calidad vendrá determinada por su capacidad para avanzar en un servicio más integrado en la sociedad y con mayor capacidad de respuesta a las necesidades de sus clientes naturales: trabajadores y empresas. La flexibilidad se antoja imprescindible para hacer frente a situaciones complejas y cambiantes.

Los Servicios Públicos de Empleo se enfrentan al desafío de adaptarse a las variables realidades del mercado de trabajo al tiempo que mejoran su eficiencia, a través de la racionalización de las actividades y los servicios. Lo que está en juego es su transformación en “agencias de gestión de las transiciones laborales” que ofrezcan una nueva combinación de funciones.

Para ello deben hacer frente a tres necesidades:

- Registrar a los demandantes de empleo y desempleados (oferta de mano de obra)
- Recopilar ofertas de empleo (demanda de mano de obra)
- Garantizar un uso eficaz de los Servicios Públicos de Empleo en la búsqueda de empleo y colocación (adecuación de la oferta y la demanda)

En definitiva, se les va a exigir que sean útiles en la gestión de ofertas y demandas, situándose como una herramienta imprescindible del mercado de trabajo.

Desde las instituciones europeas se recomienda repetidamente la modernización de los Servicios Públicos de Empleo. Estos, según la Comisión Europea, son instrumentos necesarios para hacer realidad las condiciones identificadas en la Estrategia Europea de Empleo para el desarrollo de actuaciones como:

- Promover el acceso a las ofertas de trabajo mediante diversas técnicas de intermediación y la asistencia profesionalizada para la búsqueda de trabajo. Para ello, es preciso establecer, desarrollar y profundizar en unas buenas relaciones con el empresariado, transformando progresivamente los SPE en auténticas empresas de servicios gestionadas con los mejores criterios (modernización de la

gama de servicios, creación de oficinas específicas por empresa y por sector, mejora de la imagen pública, utilización de las tecnologías de la información y la comunicación...).

- Llevar a cabo una gestión sistemática caso por caso de las personas en desempleo, lo que conlleva un diagnóstico preciso de las necesidades individuales y un estrecho seguimiento de los solicitantes de empleo a lo largo del período en que están inscritos en estos servicios (entrevistas periódicas y aplicación de fórmulas personalizadas).
- Establecer una eficaz coordinación del conjunto de servicios prestados a los solicitantes de empleo, es decir, entre la orientación, la intermediación, la información y las prestaciones económicas.
- Explotar las sinergias existentes entre los SPE y los demás agentes implicados a través de la creación de redes con las autoridades regionales y locales, los interlocutores sociales y los centros de enseñanza profesional o de asistencia a las personas en desempleo.
- Facilitar la movilidad internacional de la mano de obra y reducir los obstáculos a la libre circulación de los trabajadores y trabajadoras en la Unión Europea.

Dentro del Eje 5, se concretan las siguientes medidas, objetivos y acciones:

EJE	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESTRUCTURALES	ACCIONES
EJE 5. MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO	1. Diseño y uso de herramientas digitales	1. Automatizar procesos y digitalizar trámites 2. Monitorizar los resultados 3. Simplificar los trámites	1. Diseño y puesta en marcha de la aplicación Oficina de Empleo
			2. Simplificación de los procesos de solicitud de ayudas telemáticas
			3. Creación de cuadros de mando
			4. Digitalización de funciones
			5. Diseño de la página web Empleo
EJE 5. MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO	2. Comunicación y satisfacción de demandantes y empleadores	1. Mejorar la imagen de los Servicios de Empleo 2. Generar canales de comunicación	1. Realización de campañas y eventos de comunicación sobre ayudas
			2. Organización de encuentros presenciales o virtuales con empleadores, demandantes o colaboradores
			3. Realización de encuestas de satisfacción a demandantes de empleo y empleadores

Eje 5.1. Diseño y uso de herramientas digitales y análisis de la información

Objetivos

1. **Automatizar procesos** y digitalizar los trámites relacionados con la gestión de la demanda y la oferta de empleo.
2. **Monitorizar los resultados** de programas y subvenciones con el fin de adaptar su diseño en función de los resultados.
3. **Simplificar los trámites** de solicitud y concesión de las ayudas para particulares y empresas.

Acciones:

1. Diseño y puesta en marcha de herramientas que faciliten la gestión de trámites para los ciudadanos: aplicación Oficina de Empleo.

2. Simplificación de los procesos de solicitud de ayudas telemáticas reduciendo tanto como sea posible la documentación necesaria.
3. Creación de cuadros de mando con los indicadores identificados en el Plan para realizar el seguimiento de los programas y facilitar la toma de decisiones de los técnicos.
4. Digitalización de procesos de forma que los técnicos puedan dedicar más tiempo a tareas con valor añadido.
5. Diseño de diferentes herramientas web (página web monográfica y específica para los Servicios de Empleo, plataforma colaborativa, encuestas online, redes sociales...) para mantener la comunicación multicanal con los diferentes interlocutores y usuarios del Servicio de Empleo.

Eje 5.2. Difusión, comunicación y satisfacción de demandantes y empleadores con los servicios de empleo

Objetivos:

1. **Mejorar la imagen** de los Servicios Públicos de Empleo que debe fundamentarse en valores de calidad, eficiencia y modernidad.
2. **Generar canales de comunicación** orientados a su público objetivo.

Acciones:

1. Realización de campañas de comunicación y difusión, coordinados con los agentes sociales, para dar a conocer los servicios y ayudas del Servicio Público de Empleo y mejorar la imagen de los mismos.
2. Organización de encuentros presenciales o virtuales temáticos con empleadores, demandantes o colaboradores de la Red de Empleo.
3. Realización de encuestas de satisfacción con los servicios prestados dirigidas a demandantes y empleadores.

V. Evaluación del Plan de Formación Profesional y Empleo 2021-2023

Sobre el análisis de mandatos, objetivos y carencias detectadas, que se expresan y describen a continuación, se desarrolla el siguiente modelo de evaluación:

1. Una **Evaluación Ex Ante** que garantice la calidad en el diseño de los programas. Se trata de una evaluación diagnóstica o de pertinencia, en colaboración con los interlocutores sociales, que asegura que los programas que se vayan a aprobar se articulan con claridad desde la lógica de las intervenciones y su contribución a los objetivos.
2. **Monitorización permanente** de resultados con el objetivo de disponer en tiempo real de todos los datos relativos al despliegue y el impacto de todas las líneas de actuación. Esta información, articulada en un cuadro de mandos específico, posibilitará en todo momento la toma de decisiones y adaptación de medidas correctoras.
3. Para cubrir las carencias que puedan surgir de la aplicación exclusiva del cuadro de mando, se implementan **Encuestas de Impacto** a los participantes de los diferentes programas que se considere pertinente.

El análisis de la información recabada a través de este sistema de evaluación posibilitará una mejor planificación de los programas de actuación y, de forma paralela, permitirá la mejora de las herramientas de evaluación.

En este contexto, se pondrá en marcha el Plan de Evaluación del Plan de FP y Empleo que contendrá dos tipos de evaluaciones, ex ante y ex post, y se realizará una selección de los objetivos prioritarios de la metodología de evaluación, así como su alcance y relación con el cuadro de mando de indicadores. Este modelo de evaluación será perdurable en el tiempo, de tal forma que permita una recopilación sistemática de datos que nutran los indicadores establecidos. Los principales objetivos serán:

- Establecer conclusiones.
- Incluir medidas correctivas en los diferentes programas existentes.

En concreto y para dar seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos identificados se define el siguiente **cuadro de mando de indicadores**:

EJE 1: ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

EJE 1.	ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN
OBJ. 1.1.	Ampliación y mejora de los servicios de orientación ofrecidos desde las Oficinas de Empleo de La Rioja y entidades colaboradoras
IND.1.1.1.	Recursos humanos en oficinas de empleo en materia de orientación
IND.1.1.2.	Número de nuevas herramientas propias diseñadas/adquiridas en materia de orientación (metodología orientación, mapa de programas y acciones, herramienta perfilado...)
IND.1.1.3.	Número de formaciones/planes de desarrollo para los técnicos de orientación

IND.1.1.4.	Revisión de los procedimientos de orientación internos y de los perfiles profesionales de los técnicos
IND.1.1.5.	Número de diagnósticos realizados personalizados e individualizados (Oficinas de Empleo)
IND.1.1.6.	Número de itinerarios de seguimiento (Oficinas de Empleo)
IND.1.1.7.	Grado de inserción de personas atendidas con diagnóstico e itinerario (Oficinas de Empleo)
IND.1.1.8.	Grado de inserción por colectivos atendidos
IND.1.1.9.	Número de diagnósticos realizados personalizados e individualizados (Entidades Colaboradoras)
IND.1.1.10.	Número de itinerarios de seguimiento (Entidades Colaboradoras)
IND.1.1.11.	Grado de inserción de personas atendidas con diagnóstico e itinerario por programas (Entidades Colaboradoras)
IND.1.1.12.	Número de nuevos proyectos implantados en orientación para el empleo
OBJ. 1.2.	Creación y desarrollo del servicio de prospección e intermediación para las empresas riojanas
IND.1.2.1.	Recursos humanos en oficinas de empleo en materia de prospección
IND.1.2.2.	Número de herramientas propias de prospección (catálogo de servicios a ofrecer a las empresas en materia de políticas activas de empleo, base de datos de empresas, informes,...)
IND.1.2.3.	Número de formaciones/planes de desarrollo para los técnicos de prospección
IND.1.2.4.	Número de vacantes gestionadas en el servicio
IND.1.2.5.	Número de vacantes cubiertas
IND.1.2.6.	Número de iniciativas de mejora implantadas en el servicio
OBJ. 1.3.	Creación y desarrollo del servicio de prospección e intermediación para las empresas riojanas
IND.1.3.1.	Número de acciones de coordinación/formación realizadas en la Red por el Empleo
IND.1.3.2.	Número de herramientas y material de comunicación de buenas prácticas/recursos compartidos

EJE 2: FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

EJE 2.	FORMACIÓN
OBJ. 2.1.	Difusión y mejora de la oferta formativa
IND. 2.1.1.	Incremento de número de personas formadas en Competencias Clave
IND. 2.1.2.	Generación de normativa de convalidaciones de competencias claves con las asignaturas de Enseñanza Secundaria Obligatoria y número personas que hacen uso de ella
IND. 2.1.3.	Número de ciclos en FP a distancia

IND. 2.1.4.	Número de formaciones, participantes y aptos en FP para el Empleo
IND. 2.1.5.	Número de ofertas de competencias clave
IND. 2.1.6.	Proyecto de necesidades formativas y porcentaje de líneas estratégicas formativas cubiertas con las acciones formativas ofertadas
IND. 2.1.7.	Número de nuevos ciclos de FP y cursos de especialización relacionados con la industria 4.0 y transición ecológica
IND. 2.1.8.	Número de estudios en FP Básica
IND. 2.1.9.	Tasa de participantes con oferta modular
IND. 2.1.10.	Existencia de calendario de formación para el empleo con oferta formativa durante todo el año
OBJ. 2.2.	Recursos e instrumentos
IND. 2.2.1.	Número de Centros Integrados y/o Número de nuevas instalaciones para impartir formación profesional inicial y para el empleo
IND. 2.2.2.	Normativa reguladora de organización y funcionamiento de centros integrados
IND. 2.2.3.	Número de IES que imparten Formación para el Empleo
IND. 2.2.4.	Número de acreditaciones por competencia por experiencia laboral: unidades de competencia y profesionales acreditados
IND. 2.2.5.	Desarrollo de plataforma que permita agilizar el proceso de acreditación
OBJ. 2.3.	Colaboración con agentes implicados
IND. 2.3.1.	Número de actuaciones del Consejo Formación de Profesional de La Rioja
IND. 2.3.2.	Número de ciclos y Familias Profesionales en FP Dual
IND. 2.3.3.	Porcentaje de alumnos y empresas en Formación Profesional Dual
OBJ. 2.4.	Mejora de la calidad del sistema
IND. 2.4.1.	Número de acciones formativas e inversión en formación del profesorado
IND. 2.4.2.	Número de acciones o estancias formativas en las empresas
IND. 2.4.3.	Número de proyectos de innovación e iniciativas emprendedoras desarrolladas

EJE 3: OPORTUNIDADES DE EMPLEO

EJE 3.	OPORTUNIDADES DE EMPLEO
OBJ. 3.1.	Fomento de la contratación en el empleo estable y de los colectivos más vulnerables
IND. 3.1.1.	Número de contratos indefinidos estimulados
IND. 3.1.2.	Número de contratos en prácticas y formación y aprendizaje estimulados

IND. 3.1.3.	Número de contratos temporales convertidos a indefinidos
IND. 3.1.4.	Número de contratos indefinidos estimulados por colectivos
IND. 3.1.5.	Porcentaje de inserción laboral a los 2 años
IND. 3.1.6.	Nuevas ayudas o modificación de las existentes en estimulación de contratos (contratos de relevo, modificación de cuantías, colectivos, etc)
IND. 3.1.7.	Revisión de las ayudas en economía social
IND. 3.1.8.	Número de empresas de inserción y puestos de trabajo creados
IND. 3.1.9.	Creación de nuevas ayudas a la contratación en sectores emergentes
OBJ. 3.2.	Inserción laboral de las personas con discapacidad a través de la incentivación de la contratación estable y el trabajo protegido
IND. 3.2.1.	Porcentaje de inserción de personas con discapacidad en el entorno ordinario
IND. 3.2.2.	Número de personas con discapacidad contratadas en CEE
IND. 3.2.3.	Número de personas con tránsito de CEE a mercado ordinario
IND. 3.2.4.	Revisión normativa (contratación ordinaria, contratación en CEE...)
OBJ. 3.3.	Impulso y puesta en marcha de programas integrales con hincapié en el desarrollo rural y nuevas economías
IND. 3.3.1.	Modificación de la normativa reguladora en contratación de interés general
IND. 3.3.2.	Número de proyectos innovadores en zonas rurales como medio para mejorar la inserción laboral de colectivos (detectados a través de Agente de Desarrollo Local, en contratación de interés general y en nuevos proyectos desarrollados)
IND. 3.3.3.	Número de Escuelas Taller puestas en marcha
IND. 3.3.4.	Desarrollo de un nuevo programa mixto
IND. 3.3.5.	Número de agentes de desarrollo local y cobertura de nuevas zonas

EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EJE 4.	OPORTUNIDADES DE EMPLEO
OBJ. 4.1.	Igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo
IND 4.1.1.	Número de solicitudes de reducción de jornada recibidas
IND 4.1.2.	Número de solicitudes de contratación de cuidadores recibidas
IND 4.1.3.	Número de solicitudes de excedencia recibidas
IND 4.1.4.	Número de planes de acción positiva subvencionados

IND 4.1.5.	Revisión de normativa (excedencia y sustitución de trabajadores, reducción de jornada y contratación de cuidadores o creación de nueva normativa relacionada)
IND 4.1.6.	Número de contratos realizados a mujeres mayores de 40 años con la ayuda de los programas de estimulación a la contratación
IND 4.1.7.	Lanzamiento de nuevos programas relacionados con mujer (específico de violencia de género, joven, mujer, STEM, mujer rural,...)
OBJ. 4.2.	Apoyo a la movilidad geográfica y sectorial
IND 4.2.1.	Creación de la comisión de estudio de tendencias del mercado laboral
IND 4.2.2.	Diseño de oferta formativa común
IND 4.2.3.	Número de programas de recualificación, movilidad sectorial y experiencias laborales (especialmente sectores afectados por COVID)
IND 4.2.4.	Número de ayudas solicitadas por programa de retorno de talento o Red Eures

EJE 5. MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA

EJE 5.	MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO
OBJ. 5.1.	Diseño y uso de herramientas digitales y análisis de la información
IND. 5.1.1.	Puesta en marcha de la aplicación Oficinas de Empleo
IND. 5.1.2.	Número de descargas de la aplicación Oficinas de Empleo
IND 5.1.3.	Número de gestiones digitales (renovación de la demanda, inscripción de ofertas, etc) a través de la aplicación
IND. 5.1.4.	Rediseño de la página web Empleo
IND. 5.1.5.	Rediseño del sistema de alta de ofertas de empleo e inscripción a ofertas
IND. 5.1.6.	Número de cuadros de mando e indicadores incorporados para el seguimiento de la situación del mercado laboral y del impacto de proyectos
OBJ. 5.2.	Difusión, comunicación y satisfacción de demandantes y empleadores con los servicios de empleo
IND. 5.2.1.	Número de campañas o encuentros realizados para dar a conocer los servicios de Empleo.
IND. 5.2.2.	Número de encuentros realizados (presenciales o virtuales) con empleadores, demandantes o colaboradores de la Red de Empleo
IND. 5.2.3.	Encuesta de satisfacción a demandantes
IND. 5.2.4.	Encuesta de satisfacción a empleadores

Este sistema de seguimiento y evaluación del Plan, a través de indicadores, permitirá:

- Garantizar el cumplimiento de los objetivos, programas e iniciativas contemplados en el Programa.
- Adoptar las medidas correctoras que sean necesarias ante la evolución de las variables sociales y/o económicas que puedan afectar al Plan.
- Conocer el impacto que las actuaciones desarrolladas en el empleo y la economía riojana.
- Posibilitar la máxima transparencia, al objeto de que la ciudadanía y los agentes sociales estén permanentemente informados de la evolución de la ejecución del Programa y de los resultados alcanzados.

El sistema de seguimiento y evaluación contempla la celebración de **reuniones de seguimiento de carácter semestral y una evaluación anual** (en el primer trimestre de cada año) que permitirá definir las iniciativas concretas a desarrollar en el siguiente ejercicio y sus objetivos.

Se crea la **Comisión de Seguimiento de la Estrategia y del Plan de Empleo**. En ella es donde se acordarán y aprobarán los procesos de revisión, seguimiento y evaluación de este Plan. Estará integrada por todas las organizaciones firmantes del mismo. Esta Comisión dependerá del Consejo de Empleo de La Rioja.

VI. Presupuesto Plan FP y Empleo

		ACCIONES	2021	2022	2023
EJE 1. ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL	Ampliar y mejorar los servicios de Orientación Laboral	Dotación de recursos humanos en materia de orientación	700.000	750.000	800.000
		Diseño de herramientas de orientación laboral y formación de técnicos	50.000	50.000	50.000
		Diseño de programas de orientación y diagnóstico personalizados	480.000	500.000	500.000
		Diseño de nuevos programas de orientación con entidades colaboradoras	150.000	200.000	200.000
		Diseño de programas específicos para colectivos afectados por COVID-19	150.000	200.000	200.000
	Desarrollar el servicio de Prospección e Intermediación Laboral	Definición de una herramienta de evaluación del Servicio de Ofertas Diseño del catálogo de servicios para empresas Formación de los técnicos en prospección e intermediación laboral	40.000	50.000	50.000
		Creación de un equipo especializado en intermediación y prospección	300.000	350.000	400.000
		Diseño de necesidades, orientaciones y tendencias económicas.	20.000	25.000	25.000
	Coordinar acciones entre en materia de Orientación e Intermediación	Formación específica para las entidades colaboradoras a través de procesos de carácter continuo	20.000	25.000	25.000
		Diseño de mapa de programas y acciones para su uso por parte de todas las entidades colaboradoras.	20.000	25.000	25.000
		Homogeneización de las metodologías de intervención y, en especial, en buenas prácticas	20.000	25.000	25.000
	TOTAL EJE 1		1.950.000,00 €	2.200.000,00 €	2.300.000,00 €

		ACCIONES	2021	2022	2023
EJE 2. FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	Difusión y mejora de la oferta formativa	Redimensión de la oferta de Formación Profesional, ampliando el catálogo de títulos de Formación Profesional	1.600.000	800.000	1.000.000
		Acciones formativas dentro de la Formación Profesional para el empleo	3.200.000	3.500.000	3.700.000
		Acciones formativas para el empleo en IES	500.000	600.000	700.000
	Recursos e instrumentos	Acreditación para la formación en el Centro Integrado a Distancia	80.000	100.000	120.000
		Impulso red centros Integrados	1.480.000	3.000.000	6.000.000
		Procedimientos de acreditación competencias profesionales	1.190.000	1.200.000	1.200.000
	Colaboración con agentes implicados	Potenciación de la Formación Profesional Dual	385.000	385.000	385.000
	Mejora de la calidad del sistema	Impulso la formación del profesorado	150.000	160.000	170.000
		Impulso acciones de innovación entre empresas y centros educativos	250.000	260.000	270.000
	TOTAL EJE 2		8.835.000,00 €	10.005.000,00 €	13.545.000,00 €

		ACCIONES	2021	2022	2023
EJE 3. OPORTUNIDADES DE EMPLEO	Fomento de la contratación en el empleo	Creación de una línea de estimulación de la contratación para colectivos vulnerables	500.000	600.000	700.000
		Creación de una línea específica de estimulación de contratos de prácticas y aprendizaje	100.000	150.000	200.000
		Creación de una línea específica de estimulación de la conversión de contratos en indefinidos	400.000	600.000	700.000
		Estímulo la contratación para el retorno del talento	150.000	150.000	150.000
		Estímulo la contratación en sectores emergentes	150.000	200.000	250.000
		Estímulo la contratación en economía social	100.000	200.000	300.000
	Inserción laboral de las personas con discapacidad	Estimulación a la contratación de personas con discapacidad	100.000	150.000	200.000
		Ayudas a los Centros Especiales de Empleo	3.000.000	3.000.000	3.000.000
		Estimulación de la permanencia en la empresa de personas con discapacidad	200.000	200.000	200.000
	Impulso y puesta en marcha de programas integrales de formación y empleo	Impulso de la contratación de interés general	3.880.000	3.880.000	3.880.000
		Puesta en marcha de Escuelas Taller	500.000	1.000.000	1.000.000
		Desarrollo de un programa mixto de formación y empleo	100.000	150.000	200.000
		Trabajo directo con los agentes de desarrollo local	280.000	300.000	300.000
	TOTAL EJE 3		9.460.000,00 €	10.580.000,00 €	11.080.000,00 €

EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		ACCIONES	2021	2022	2023
		Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres			
		Diseño de ayudas a la corresponsabilidad laboral	500.000	600.000	700.000
		Ayudas al derecho de la excedencia	150.000	200.000	200.000
		Puesta en marcha de planes de acción positiva	30.000	50.000	60.000
		Apoyo la movilidad geográfica y sectorial			
		Programas de recualificación específicos para afectados por la COVID-19	150.000	200.000	200.000
		Visualización de tendencias de futuro laboral y foros movilidad	40.000	40.000	40.000
TOTAL EJE 4			870.000,00 €	1.090.000,00 €	1.200.000,00 €

EJE 5. MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA		ACCIONES	2021	2022	2023
		Diseño y uso de herramientas digitales			
		Automatización de procesos y digitalización de trámites	150.000	150.000	150.000
		Monitorizar los resultados	20.000	20.000	20.000
		Comunicación y satisfacción de demandantes y empleadores			
		Comunicación (diseño materiales, campañas, eventos,...) de los Servicios de Empleo	30.000	50.000	50.000
		Canales de comunicación	15.000	15.000	15.000
TOTAL EJE 5			215.000,00 €	235.000,00 €	235.000,00 €

TOTAL PLAN FP Y EMPLEO	21.330.000,00 €	24.110.000,00 €	28.360.000,00 €
------------------------	-----------------	-----------------	-----------------

TOTAL PLAN FP Y EMPLEO 21-23	73.800.000,00 €
------------------------------	-----------------



**Gobierno
de La Rioja**

Dirección Gral. de Empleo, Diálogo Social
y Relaciones Laborales

www.larioja.org



Más información:

Dirección Gral. de Empleo, Diálogo Social
y Relaciones Laborales
941 29 11 00
sdg.empleo@larioja.org
larioja.org/empleo-formación