

PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO DE LA RIOJA 2016-2019

Junio 2016

Contenido

Introducción	3
Alcance	5
Contexto geográfico y socioeconómico.....	7
Características geográficas y económicas.....	7
Características sociales.....	10
Contexto laboral.....	12
Activos, ocupados y parados	12
Afiliación a la Seguridad Social.....	16
Contratación: evolución y tipología	17
Marco institucional.....	19
Marco estratégico.....	20
Nivel europeo	20
Nivel estatal.....	23
Nivel regional.....	24
Ejes y Objetivos	27
Sistema de cualificaciones y formación profesional.....	30
Eje_1 Red de recursos e instrumentos para la formación profesional..	30
Eje_2 Oferta formativa.....	33
Eje_3 Evaluación y mejora del sistema de FP	37
Intermediación y políticas activas de empleo	41
Eje 1: Mejora de la empleabilidad y la adaptabilidad.....	41
Eje 2: Mejora de las capacidades del sistema de empleo	44
Seguimiento y evaluación	47

Introducción

El Gobierno de La Rioja, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, ha venido desarrollando distintos procesos de planificación estratégica respecto de sus competencias sobre el sistema educativo-formativo y las políticas activas de empleo que le corresponde gestionar de acuerdo con marco legal establecido. En este sentido, se aprobó el II Plan de FP de La Rioja 2011-2015 y el Plan de Empleo de la Rioja 2011-2015 que encuadraron los objetivos y las actuaciones más relevantes en el ámbito de la Formación profesional, las Políticas Activas de Empleo y, en general, el funcionamiento de las instituciones de mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma durante la legislatura 2011-2015.

Al inicio de la legislatura 2015-2019, las competencias sobre formación profesional y la gestión del Servicio Público de Empleo de La Rioja han quedado encuadradas en un mismo departamento, la Consejería de Educación, Formación y Empleo, y se ha iniciado un nuevo proceso de concertación y diálogo social. Como resultado, la Consejería y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, UGT, CCOO y FER, han constituido una Mesa de Empleo derivada del Pacto Social que, entre otros acuerdos, decidió la creación de un Grupo de Trabajo para la elaboración de un Plan de Formación Profesional y Empleo para el período 2016-2019. La elaboración de este nuevo Plan de FP y Empleo, de carácter estratégico e integrado, pretende responder a los siguientes objetivos generales:

1º Establecer el marco lógico y estratégico de carácter plurianual para el ejercicio de las competencias autonómicas en materia de formación profesional y políticas activas de empleo en la Comunidad Autónoma de La Rioja para el período de referencia, prácticamente coincidente con la legislatura autonómica y con los marcos de planificación estratégica a nivel estatal (fundamentalmente, Programa Nacional de Reformas y Estrategia de Activación) y europeo (Estrategia 2020). El nuevo plan pretende también ser coherente con los planes anteriores y con el nuevo marco de planificación y financiación establecido a través del Programa Operativo del Fondo Social Europeo para La Rioja.

2º Fijar los objetivos específicos prioritarios en materia de FP y empleo para orientar la gestión en el ámbito competencial, espacial y temporal del Plan, y de modo que los ciudadanos los conozcan.

3º Liderar el enfoque estratégico de todos los actores involucrados en la FP y en la política activa de empleo en La Rioja, procurando vincular sus actuaciones a los objetivos que se formulan.

4º Integrar y coordinar los recursos disponibles en materia de formación profesional y empleabilidad, tanto del ámbito educativo como laboral, de manera que respondan a los objetivos con mayor eficacia y eficiencia.

5º Mejorar la interrelación entre los diferentes subsistemas y modalidades de FP y, esencialmente, entre todos ellos y el empleo, para lo que resultará esencial la implicación del sistema productivo regional.

6º Alcanzar el mayor grado de consenso posible en la formulación del Plan desde el

punto de vista técnico, social y político, de manera que las acciones públicas y privadas se orienten hacia objetivos estratégicos mayoritariamente compartidos.

En este sentido, el Plan parte de la experiencia de planificación, gestión y consenso de objetivos y actuaciones que se alcanzaron, por una parte, en el I y II Plan de Formación Profesional y, por otra, en el Plan de Empleo 2011-2015, con la intención de adaptarla al nuevo marco estratégico, jurídico y orgánico y, en particular, del sistema formativo y laboral de La Rioja. Parte también de la convicción, compartida por todas las entidades y organizaciones que participan en su elaboración, de que la eficiencia del sistema de formación profesional es un elemento esencial para la empleabilidad de las personas y la competitividad del tejido empresarial de La Rioja. En este sentido, la propia integración orgánica de las competencias en Educación y Empleo responde a un objetivo de mejora de las capacidades productivas regionales que se traduzcan en una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo aprovechando las previsiones de recuperación económica.

Por todo ello, las entidades y organizaciones que han participado en la elaboración de este Plan de Formación Profesional y Empleo (Plan FP+E) comparten el objetivo de mejorar la cualificación profesional y las políticas activas de empleo de modo que las oportunidades personales y profesionales se distribuyan con mayor equidad para el conjunto de la población. Con estas premisas, el Plan FP+E debe convertirse en un elemento decisivo para el desarrollo económico y la cohesión social y territorial de La Rioja en los próximos años.

Alcance

Siendo la cualificación y el empleo de las personas el horizonte estratégico del Plan FP+E es evidente que tanto la estructura del capital humano como el propio mercado de trabajo operan como sistemas complejos sobre los que inciden múltiples factores de distinta naturaleza. En este sentido, las políticas formativas y las políticas activas de empleo, a pesar de su indiscutible trascendencia, no son las únicas determinantes de la cantidad y calidad del empleo disponible en la región.

Por lo tanto, el Plan FP+E, al mismo tiempo que afirma su importancia estratégica, no pretende sustituir ni abarcar la totalidad de las políticas económicas, sectoriales, educativas y socio-laborales que actúan sobre la competitividad, la cualificación y la situación global del mercado de trabajo. Según esto, el Plan establece una previa delimitación de su alcance que se deriva del marco jurídico y estratégico que le sirve de referencia, y que es determinante para fijar sus objetivos.

Por una parte, el artículo 9 de la L.O. 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional, define la FP como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”.

Por otra, el Real Decreto legislativo 3/2015 de 23 de octubre, texto refundido de la Ley de empleo 56/2003 de 16 de diciembre, de empleo en su artículo 37.1.b considera un principio general de la política activa de empleo “la respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación” y en su artículo 40.1 define la formación profesional en el ámbito laboral como el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial”. Además, el artículo 36.1 del mismo Real Decreto legislativo 3/2015 indica que “se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

Es importante subrayar, en línea con el artículo el 37.1. del Real Decreto legislativo 3/2015 hace también referencia al “tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad”, lo que conlleva un refuerzo cuantitativo y cualitativo de los medios que se dedican a la prestación de los servicios para el empleo.

En definitiva, este Plan se centra en las actuaciones propias del sistema de cualificaciones y formación profesional y del sistema de empleo, en su vertiente de políticas activas, que se corresponden globalmente con el ámbito de actuación de la Consejería de Educación, Formación y Empleo del Gobierno de La Rioja y en el que esta establece sus alianzas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Este será también el ámbito de sus objetivos y actuaciones, por lo que el Plan FP+E abarca de forma integrada dos partes complementarias:

En su primera parte, el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional, que trata la estrategia autonómica relativa al sistema de formación profesional. En este sentido, el Plan comprende los objetivos más relevantes que condicionan las actuaciones de capacitación para el empleo, sean estas genéricas o específicas, educativas o laborales, iniciales, medias o superiores, así como todas las medidas que relacionan la capacitación profesional con el empleo, ya sea para la inserción, reinserción, mantenimiento o la promoción laboral. Por lo tanto, se pretende articular como un sistema, tal y como lo concibe y denomina la Ley orgánica 5/2002, incluyendo tanto el ámbito educativo como el laboral.

En su segunda parte, Intermediación y Políticas Activas de Empleo, el Plan trata la estrategia autonómica sobre el conjunto de las Políticas Activas de Empleo, cuya competencia de ejecución está transferida al Gobierno de La Rioja.

Dentro de cada una de ellas, siguiendo la lógica interna del II Plan de FP de La Rioja y de otros instrumentos de planificación estratégica de referencia (Estrategia Europea, Estrategia de Activación, etc.), el nuevo Plan se articula mediante ejes y objetivos para delimitar y orientar las grandes áreas de actuación.

Contexto geográfico y socioeconómico

Para la formulación de este Plan y, concretamente, de sus objetivos para el período 2016-19, se tuvieron en cuenta las circunstancias vigentes y los datos disponibles en el momento del inicio de los trabajos de elaboración, que se recogen a continuación. En todo caso, en ciertos indicadores, se han considerado datos de un período relativamente amplio (cinco años) para evitar sesgos coyunturales.

Características geográficas y económicas

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

Datos geográficos de La Rioja	
Extensión de la CCAA	5.045,25 km ²
Provincias que conforman la CCAA	1
Número de municipios que la componen	174



En 2014, el PIB riojano alcanzó los 7.850 millones de euros (en precios corrientes) (0,74% del total nacional) y su PIB per cápita los 24.998 euros, un 8% superior a la media estatal, lo que sitúa a La Rioja como la sexta CCAA española según su PIB por habitante. No obstante, conviene tener presente que el PIB de La Rioja en 2010 se situaba en 7.955 millones de euros y el PIB per cápita era aproximadamente de 27.000 euros, para situar en sus justos términos la magnitud de la reciente crisis económica.

Es destacable el peso relativo de la industria que eleva el sector secundario hasta el 36% del PIB, fundamentalmente por la manufactura. A pesar de ello, la economía riojana es fundamentalmente terciaria, puesto que los servicios representan el 59% del Valor Añadido Bruto de la economía regional.

Probablemente el mayor peso del sector secundario justifica que la economía de La Rioja sea más productiva que la economía española. Medida a través de la relación entre el PIB y el número de horas trabajadas la productividad riojana fue en 2012 del 36,37 frente al 34,75 del conjunto de España (Contabilidad Regional, Base 2008, INE).

Sin embargo, la tasa de apertura comercial ((Exportaciones + Importaciones) / PIB) es menor en La Rioja (35,24%) que en el resto de España (47,67%), pero debe destacarse que la tasa de cobertura alcanza el 150,54%, y que a ella contribuyen más de 1.600 empresas exportadoras.

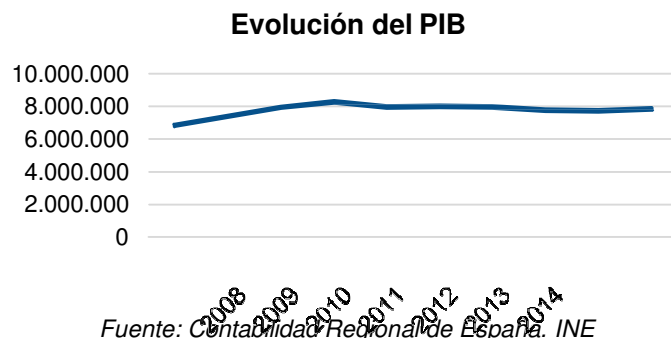
Por lo que respecta a la I+D+i, La Rioja presenta ciertas debilidades. Según los datos de Eurostat, alcanza el 0,87% del PIB regional, pero es inferior a la media nacional (1,33%) y a la de la Unión Europea (2,02%) y queda lejos del objetivo del 3% de la Estrategia Europa 2020. Como consecuencia, el porcentaje de personas ocupadas en el sector de I+D+i en relación al total de personas ocupadas a nivel regional

representa un 1,1%, lo que la sitúa por debajo de España (1,2%) y de la UE (1,2%).

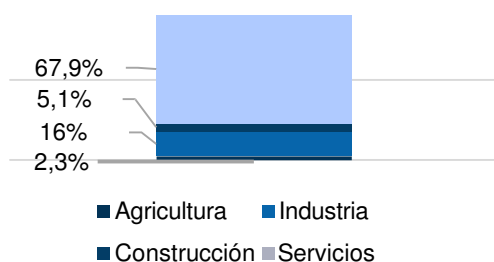
Si consideramos un período suficientemente amplio para evitar la perspectiva particular de la crisis económica, la economía de La Rioja presenta *una tasa interanual de crecimiento de 1,5%* en la última década (periodo 2005-2014).

Datos económicos de La Rioja	
PIB total	7.850.935
Tasa de variación Interanual (2014/2013) PIB	1,5%
PIB per cápita	24.998
Nº total de empresas	23.083
Nº medio de empleados/empresa	0,37

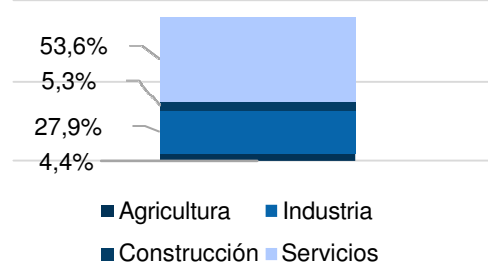
Fuente: Varias. INE.



Media Nacional



La Rioja

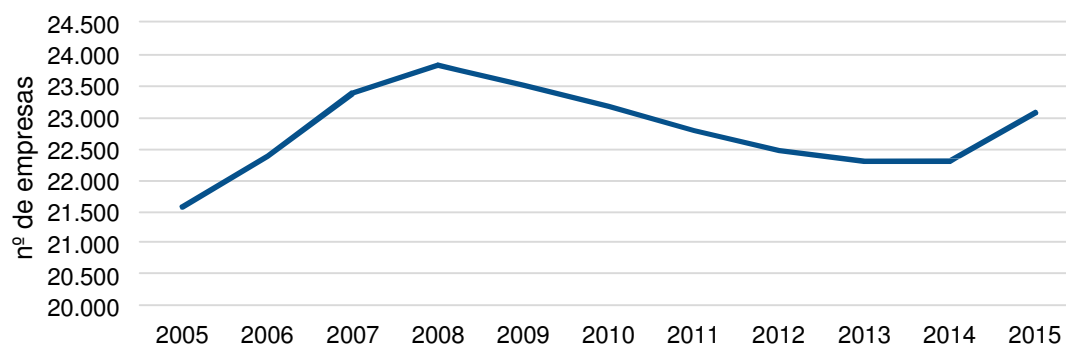


Sin embargo, es inevitable considerar las consecuencias de la crisis económica que se produjo entre 2007 y 2013 puesto que destruyó una parte significativa del tejido empresarial riojano. De hecho, la evolución en el número de empresas muestra una tendencia positiva entre los años 2005-2008 y una tendencia negativa entre los años 2008 y 2014, y no vuelve a crecer hasta el año 2014.

Actualmente, La Rioja tiene 23.083 empresas, representando las empresas sin asalariados, microempresas y PYMES un porcentaje del 99,92% del total. Más del 50% de las unidades empresariales no tienen trabajadores asalariados (12.314, según la última estadística publicada). Como consecuencia de esta atomización, la mayor parte de las empresas de la Comunidad están constituidas bajo la forma jurídica de personas físicas.

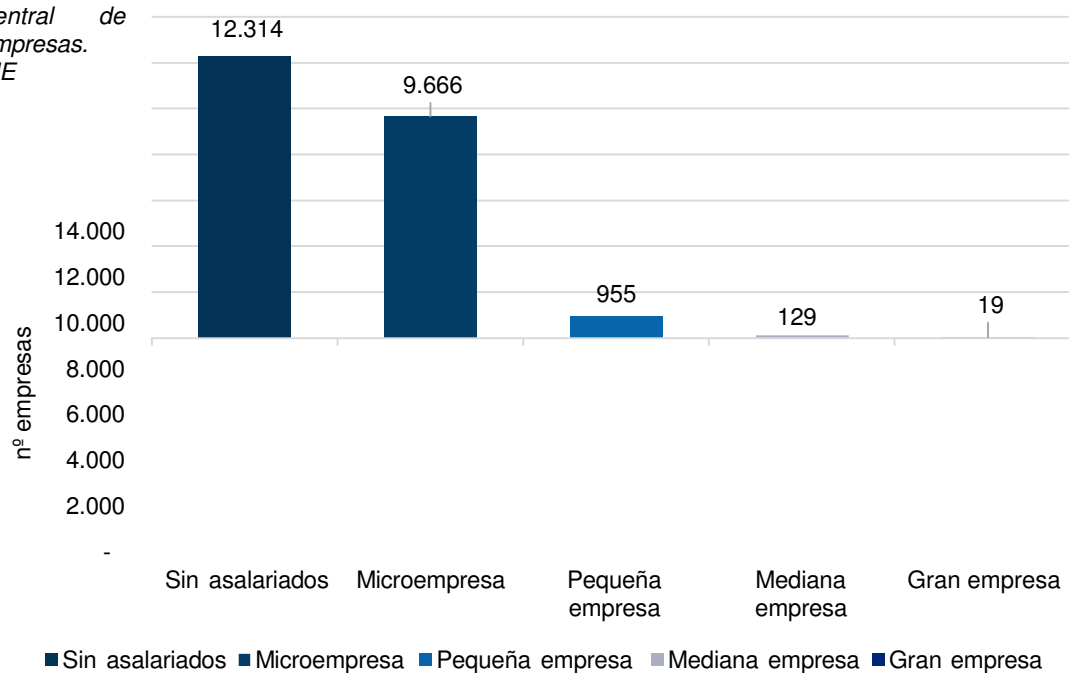
El análisis cuantitativo y cualitativo del tejido empresarial de La Rioja puede observarse con mayor detalle en los tres cuadros siguientes según los datos obtenidos del Directorio Central de Empresas del INE.

Evolución del número de empresas



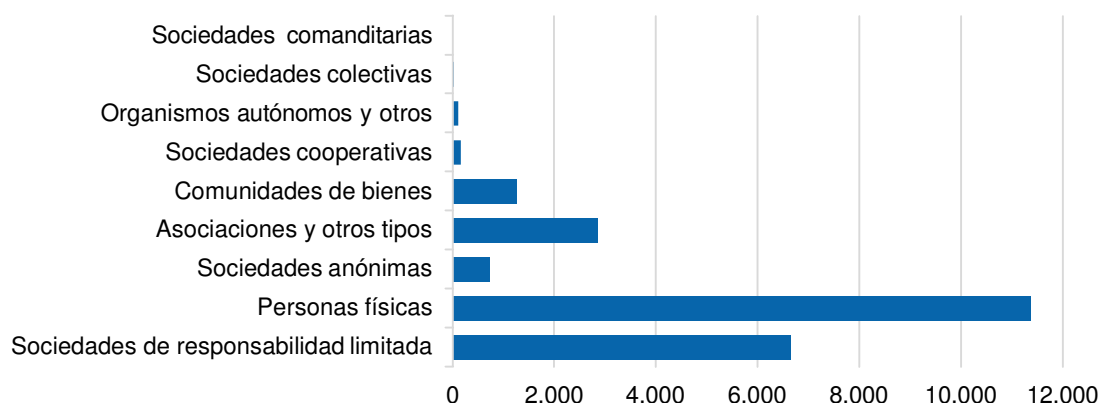
Fuente:
Directorio
Central de
Empresas.
INE

Tamaño de empresas



Fuente: Directorio Central de Empresas. INE

Tipología de empresas



Fuente: Directorio Central de Empresas. INE

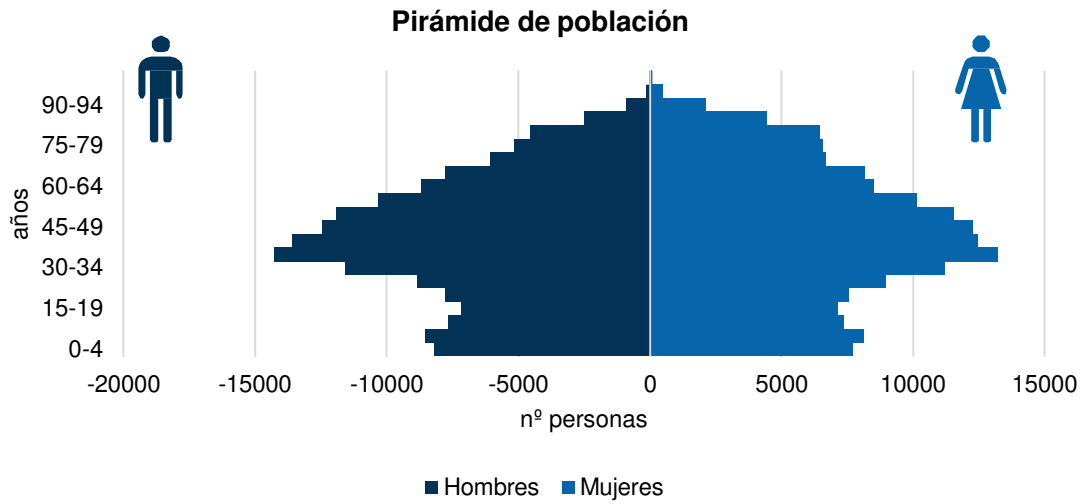
Características sociales

La Rioja cuenta actualmente con 319.002 habitantes, cuyos aspectos más significativos pueden apreciarse en el cuadro siguiente:

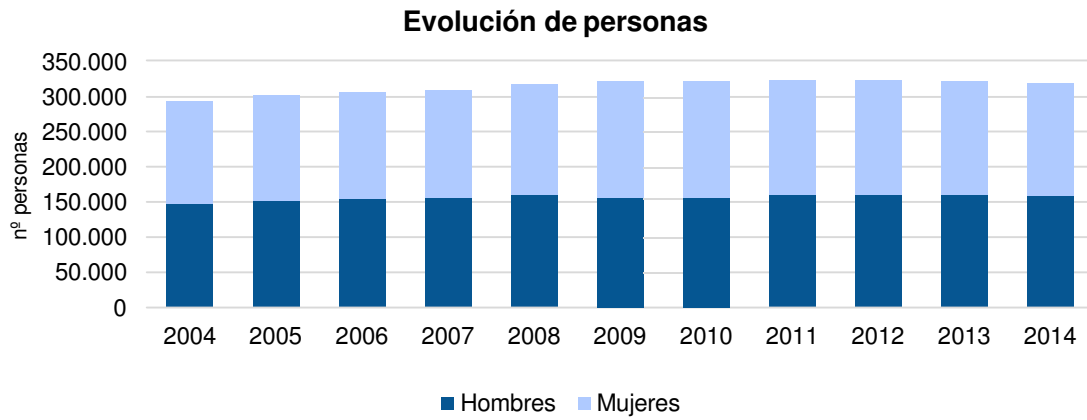
Datos demográficos de La Rioja	
Población total	319.002
% de hombres	49,6%
% de mujeres	50,4%
Población extranjera	40.018
Tasa dependencia	55,9%
Tasa de envejecimiento	126,4%
Tasa de natalidad	9,0%
Edad media	43

Fuente: Indicadores demográficos básicos, tasa bruta de natalidad y padrón continuo INE

Como se observa en la figura que se representa a continuación, la pirámide poblacional riojana se caracteriza por un mayor número de personas residentes de mediana edad (entre 30 y 64 años), siendo menos representativos los segmentos de población joven (considerando la población entre 18 y 30 años) y de edad avanzada (mayores de 64 años). La evolución de la población de la Comunidad en esta última década ha seguido una tendencia creciente.



Fuente: Padrón continuo de habitantes. INE



Fuente: Padrón continuo de habitantes. INE

Contexto laboral

Activos, ocupados y parados

En los últimos años, la crisis económica y la pérdida de tejido empresarial al que se ha hecho referencia provocaron un notable aumento del desempleo, pasando de 11.599 parados en enero de 2008 a 25.429 en enero de 2015, aunque, como se verá más adelante, la tasa de paro de La Rioja se ha mantenido por debajo de la media española. Los últimos datos publicados en el momento del inicio de los trabajos de este Plan (EPA 3T 2015) se resumen en una cifra de 152.604 trabajadores activos, de los cuales 84.465 son hombres y 68.139 son mujeres. Del total de activos, 131.870 son trabajadores ocupados (73.045 hombres y 58.825 mujeres) y 20.735 son desempleados (11.420 hombres y 9.314 mujeres). Los desempleados menores de 25 años son 3.814 (2.257 hombres y 1.557).

Por lo tanto, se parte de una tasa de empleo riojana del 50,8%, más elevada que la española (46,90%), y con un incremento del 0,6% en el último año. Por sectores económicos, el sector servicios es el que presenta mayor número de ocupados con el 61,8% del total, le sigue la industria con el 26,1%, la construcción con el 6,2% y la agricultura con el 5,8%. En el último año, la ocupación ha disminuido en el sector servicios (500 ocupados menos) y en construcción (700) y ha aumentado en industria (600) y agricultura (1.900). La tasa de paro se sitúa en el 13,59%, lo que representa una variación interanual a la baja de 4,5%, y es sensiblemente más baja que la media española que alcanza el 21,18%, según los últimos datos publicados.

El sector económico que más demandantes concentra es el de servicios, con un 54,4%. Por el contrario el sector menos representado es el de agricultura y pesca, con un 11,4%. El tramo de edad que más demandantes desempleados registra es el de 45 a 54 años, de los que un 54,1% son mujeres y un 45,9% son hombres. Por grupos de edad y por nivel de estudios, las últimas tasas publicadas de actividad, paro y empleo de La Rioja (3T 2015) se resumen en las tablas siguientes:

CICLO	GRUPOS DE EDAD	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
2015 (T. 3)	Decenios	14	59	51
	de 16 a 25 años	32	41	28
	de 26 a 35 años	13	89	78
	de 36 a 45 años	13	88	77
	de 46 a 55 años	10	88	79
	de 56 a 64 años	14	59	50

CICLO	NIVEL DE ESTUDIOS	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
2015 (T. 3)	Estudios	14	59	51
	Primaria o inferior	23	16	13
	Secundaria primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	17	67	56
	Secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente (incluye educación postsecundaria no superior)	17	64	53
	Educación superior	8	79	73

Para obtener una perspectiva más amplia, las siguientes tablas muestran la evolución de la población activa, ocupada, parada e inactiva en el último lustro:

Evolución de la población activa e inactiva según sexo						
Sexo	2015T3	2014T3	2013T3	2012T3	2011T3	2010T3
Activos (en miles)						
Hombres	84,5	86,0	85,5	87,7	91,1	92,4
Mujeres	68,1	73,6	72,3	71,0	73,9	70,0
Ocupados (en miles)						
Hombres	73,0	71,9	69,0	71,2	75,7	80,2
Mujeres	58,8	58,6	57,8	54,9	60,1	59,5
Parados (en miles)						
Hombres	11,4	14,2	16,5	16,5	15,4	12,1
Mujeres	9,3	14,9	14,6	16,1	13,8	10,5
Inactivos (en miles)						
Hombres	43,0	42,0	43,9	44,0	42,2	41,2
Mujeres	64,0	58,5	60,3	62,7	60,2	63,6

Evolución de las tasas de actividad y paro según sexo						
Sexo	2015T3	2014T3	2013T3	2012T3	2011T3	2010T3
Tasa de actividad						
Hombres	66,26	67,19	66,06	66,58	68,36	69,14
Mujeres	51,57	55,72	54,53	53,11	55,12	52,41
Total tasa actividad	58,78	61,37	60,22	59,79	61,72	60,78
Tasa de Empleo						
Hombres	57,30	56,13	53,27	54,07	56,83	60,05
Mujeres	44,52	44,41	43,55	41,06	44,80	44,53
Total tasa de Empleo	50,80	50,18	48,35	47,51	50,79	52,29
Tasa de paro						
Hombres	13,52	16,47	19,35	18,80	16,87	13,15
Mujeres	13,67	20,29	20,12	22,68	18,73	15,05
Total tasa de paro	13,59	18,23	19,70	20,54	17,70	13,97

2.1.

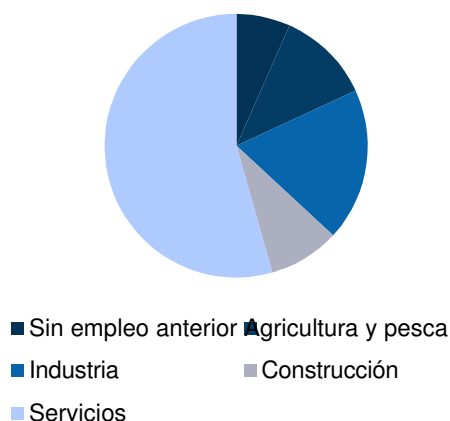
Evolución de la población activa según sectores económicos

Sectores económicos	2015T3	2014T3	2013T3	2012T3	2011T3	2010T3
Ocupados (en miles)						
Agricultura	7,7	5,8	9,3	7,2	7,0	5,7
Industria	34,4	33,8	33,6	30,7	31,6	36,3
Construcción	8,2	8,9	7,1	11,2	15,9	13,0
Servicios	81,5	82,0	76,7	77,1	81,4	84,7
Parados (en miles)						
Agricultura	1,7	1,1	1,2	1,6	0,7	0,8
Industria	2,1	2,0	3,3	3,6	2,6	2,4
Construcción	1,2	1,3	2,0	3,4	2,4	2,7
Servicios	2,9	6,7	7,6	8,2	6,4	4,5
Resto de parados ¹	12,8	18,0	17,0	15,8	17,2	12,3

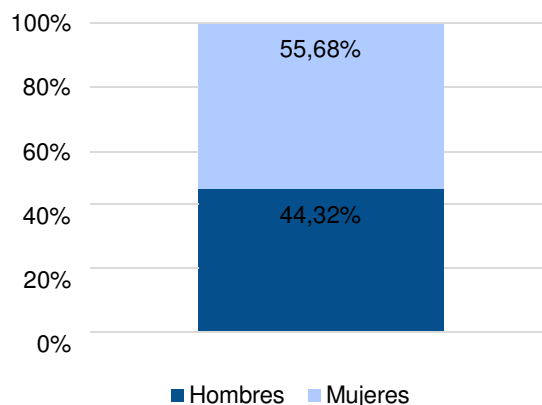
¹ Los parados que hace doce meses o menos que han dejado su empleo se clasifican en el sector económico correspondiente a dicho empleo. Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). INE

Actualmente, el sector económico que más demandantes concentra es el de servicios, con un 54,4%. Por el contrario el sector de Agricultura y pesca representa solo el 11,4%. En atención al sexo del trabajador, los demandantes de empleo son un 44,32% hombres frente a un 55,68% de mujeres.

Demandantes desempleados según sector económico



Demandantes desempleados según sexo

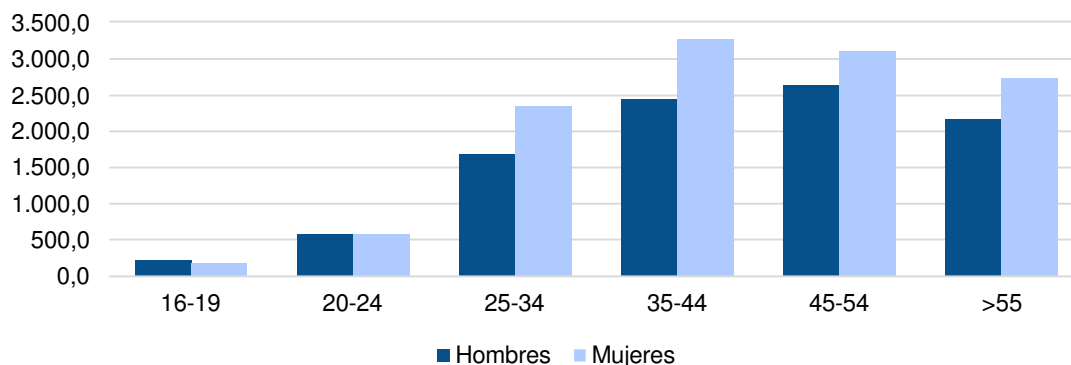


Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

El tramo de edad que más demandantes desempleados registra está entre los 45 y 54 años, de los que un 54,1% son mujeres y un 45,9% son hombres. En el caso de las mujeres, el tramo con más desempleadas es el de 35 a 45 años. Es también muy significativo el número de desempleados mayores de 55 años.

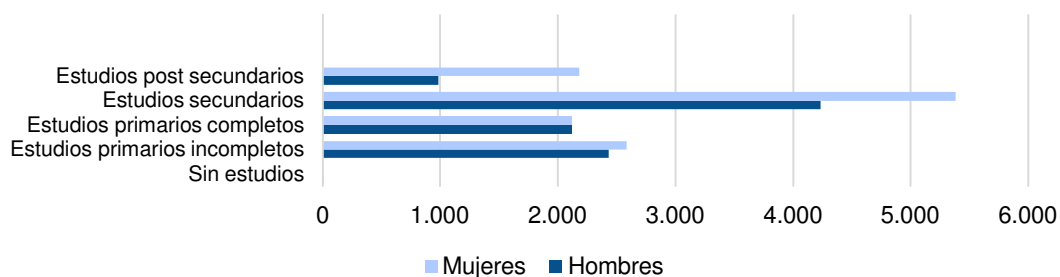
Demandantes desempleados por edad



Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

Según nivel de estudios los demandantes parados con Educación Superior suponen un 14,4% del total y los de Primera etapa de educación secundaria o similar el 43,6%.

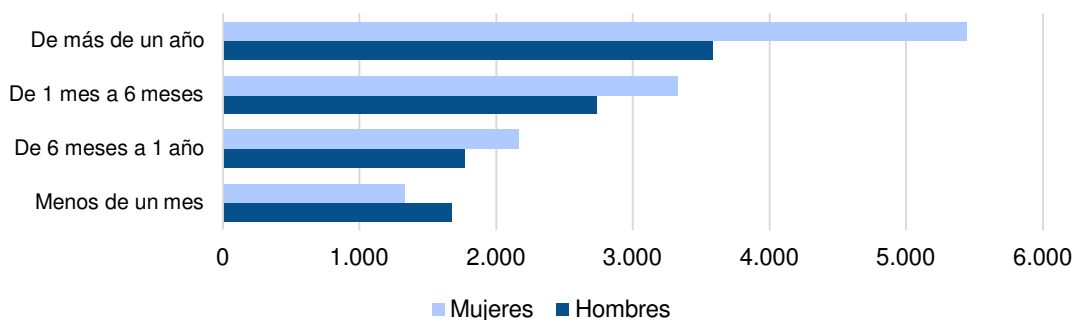
Demandantes desempleados por nivel de formación



Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

Desde el punto de vista del tiempo de búsqueda de empleo los demandantes parados que llevan 1 o más años en paro suponen el 41% del total.

Demandantes parados por tiempo de búsqueda de empleo



Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

Afiliación a la Seguridad Social

Como complemento de la información estadística, a continuación se relaciona el perfil de los trabajadores de La Rioja según su régimen de afiliación a la Seguridad Social. Como se muestra en la tabla siguiente (junio 2015), en todos los regímenes el número de hombres afiliados es superior al de mujeres afiliadas, con excepción del régimen especial de Empleados de Hogar. El régimen que presenta un mayor equilibrio es el General, con el 51,6% de hombres y el 48,4% de mujeres afiliadas.

Perfil de los trabajadores según régimen de afiliación a la Seguridad Social								
Perfil trabajador		Régimen general			Regímenes Especiales			Total
		General	Agrario	Hogar	Autónomo	Mar	Minería Carbón	
Sexo	Hombres	43.971	2.401	85	17.284	0	0	63.741
	Mujeres	41.226	885	2.951	8.962	0	0	54.024
Total		85.197	3.286	3.036	26.246	0	0	117.765

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Trabajadores afiliados según secciones de actividad				
	2014	% total	2013	Variación 2014/13
Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	362	0,44%	332	9,04%
Industrias extractivas	109	0,13%	93	17,20%
Industria manufacturera	20.889	25,13%	20.320	2,80%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	179	0,22%	188	-4,79%
Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	978	1,18%	951	2,84%
Construcción	3.792	4,56%	3.841	-1,28%
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos	12.163	14,63%	11.878	2,40%
Transporte	2.830	3,40%	2.723	3,93%
Hostelería	6.139	7,39%	5.705	7,61%
Información y Comunicaciones	950	1,14%	989	-3,94%
Actividades financieras y de seguros	1.696	2,04%	1.761	-3,69%
Actividades Inmobiliarias	268	0,32%	268	0,00%

Actividades profesionales, científica y técnica	2.409	2,90%	2.358	2,16%
Actividades administrativas y servicio auxiliar	5.407	6,50%	4.967	8,86%
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	6.355	7,65%	6.331	0,38%
Educación	5.931	7,14%	5.416	9,51%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	9.372	11,27%	9.136	2,58%
Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento	1.447	1,74%	1.413	2,41%
Otros servicios	1.768	2,13%	1.768	0,00%
Actividades hogares empleadores personal doméstico	80	0,10%	83	-3,61%
Actividades, organizaciones y organismos extraterritoriales	1	0,00%	0	
Total	83.125	100,00%	80.521	3,23%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La sección de Industria manufacturera y la de Comercio al por mayor y menor son las que tienen un mayor número de trabajadores afiliados y registran una tasa de variación de 2.80% y de 2.40% respectivamente respecto al año anterior. Por el contrario la sección que menos trabajadores afiliados registra es la de Actividades organizaciones y organismos extraterritoriales, aunque también registra una variación positiva respecto al año anterior.

Contratación: evolución y tipología

Para completar el análisis del contexto laboral de La Rioja es significativo observar las características de la contratación desde el punto de vista del tipo de contrato y jornada laboral, analizados por sexos y por grupos de edad, que se reflejan en las siguientes tablas:

Contratación por tipo de contrato, sexo y jornada laboral						
Modalidad	Hombres			Mujeres		
	Completa	Tiempo parcial	Fijos discontinuos	Completa	Tiempo parcial	Fijos discontinuos
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	1.907	585	196	1.210	1.470	232
Indefinido pers. con discapacidad ordinario	17	12	1	15	17	2
Subtotal indefinido	1.924	597	197	1.225	1.487	234

Obra y servicio	20.266	4.182	-	6.247	6.280	-
Eventual circunstancias de la producción	36.230	7.630	-	17.020	12.808	-
Interinidad	2.452	494	-	4.304	3.313	-
Temporal personas con discapacidad	48	49	-	21	41	-
Sustitución jubilación anticipada	-	-	-	-	-	-
Jubilación parcial	-	-	-	-	-	-
Relevo	50	28	-	10	29	-
Prácticas	170	28	-	98	39	-
Formación	-	-	-	-	-	-
Otros	268	8	-	31	1	-
Subtotal Temporal	59.484	12.419	0	27.731	22.511	0
Total	61.408	13.016	197	28.956	23.998	234

Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

Contratación por tipo de contrato y por edad					
Modalidad contractual	< 25	25-29	30-39	40-44	>45
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	703	903	1867	747	1380
Indefinido pers. con discapacidad ordinario	1	6	22	14	21
Subtotal indefinido	704	909	1.899	761	1.401
Obra y servicio	5.824	5.730	11.736	4.999	8.686
Eventual circunstancias de la producción	13.562	11.870	22.382	9.741	16.133
Interinidad	1.454	1.879	3.035	1.281	2.914
Temporal personas con discapacidad	9	8	37	30	75
Sustitución jubilación anticipada	0	0	0	0	0
Jubilación parcial	0	0	0	0	241
Relevo	9	25	49	15	19
Prácticas	190	119	21	3	2
Formación	114	68	0	0	0
Otros	76	17	121	53	41
Subtotal Temporal	21.238	19.716	37.381	16.122	28.111
Total	21.942	20.625	39.280	16.883	29.512

Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

Marco institucional

En la composición del actual Gobierno de La Rioja, las competencias sobre formación profesional y la gestión del Servicio Público de Empleo se atribuyen a la Consejería de Educación, Formación y Empleo. Según el Decreto 26/2015, de 21 de julio, por el que se establece su estructura orgánica y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Dicha Consejería se organiza en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica
- Dirección General de Educación
- Subdirección General de Universidades y Formación Permanente.
- Subdirección General de Ordenación Educativa, Innovación y Atención a la Diversidad.
- Dirección General de Empleo

Asimismo, coincidiendo con el inicio de la legislatura, se ha iniciado un nuevo proceso de concertación y diálogo social entre el Gobierno de La Rioja y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la región, UGT, CCOO y FER, que ha dado como resultado la constitución de una Mesa de Empleo derivada del Pacto Social que, entre otros acuerdos, decidió la creación de un Grupo de Trabajo para la elaboración del Plan de Formación Profesional y Empleo para el período 2016-2019, con un carácter estratégico e integrado. Dicho proceso aporta continuidad y, al mismo tiempo, renueva los objetivos estratégicos alcanzados en el II Plan de Formación Profesional 2011-2015 y en el Plan de Empleo 2011-2015. En este sentido, los citados planes que estuvieron vigentes en el período 2011-2015 constituyen también el punto de partida de este nuevo Plan estratégico e integrado.

Marco estratégico

Considerando que el objeto último de este análisis de contexto es facilitar la planificación estratégica en materia de formación profesional y empleo para los próximos años, resulta útil revisar e integrar los distintos marcos de planificación que afectan a La Rioja desde distintos niveles políticos y territoriales (europeo-estatal-autonómico) procurando aprovechar la coherencia y sinergia entre ellos. Y ello, no solamente desde la perspectiva de la reflexión estratégica, sino también para asegurar en el futuro la complementariedad de las fuentes de financiación que se relacionan con cada nivel: fondos estructurales y comunitarios, entre ellos el referido Fondo Social Europeo, los fondos finalistas del Estado y los fondos propios de la Comunidad Autónoma.

En este sentido, son destacables los antecedentes del I y II Plan de Formación Profesional de La Rioja 2011-2015 y del Plan de Empleo de la Rioja 2011-2015 que encuadraron los objetivos y las actuaciones más relevantes en el ámbito de la Formación Profesional y las Políticas Activas de Empleo hasta la finalización de la legislatura 2011-2015.

Además, existen otros elementos de valor estratégico referencial en materia de formación profesional y políticas activas de empleo que se derivan respectivamente del nivel europeo, estatal y autonómico de planificación, y que pueden resumirse en el cuadro siguiente y que se analizan en mayor detalle a continuación:

Nivel europeo
Distintos instrumentos del marco estratégico europeo en materia de formación y empleo, particularmente la Estrategia Europa 2020 y la concreción de las Directrices Estratégicas.
Nivel estatal
Elementos normativos y estratégicos del Estado en esta materia, particularmente el Programa Nacional de Reformas, la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las cualificaciones y la formación profesional, la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de empleo, así como su normativa de desarrollo, y, especialmente, la Estrategia Española de Activación y el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE).
Nivel regional
Plan Rioja 2020, Programa Operativo FSE-La Rioja 2014-2019 y Mesa de Diálogo Social

Nivel europeo

Desde la perspectiva europea, la planificación estratégica de La Rioja se debe relacionar de manera coherente con la Estrategia Europa 2020, de la que se derivan las directrices y recomendaciones en materia de cualificación y empleo para todos los Estados miembros de la Unión Europea de cara a la consecución de objetivos económicos y laborales.

En este sentido, el marco europeo viene determinado por las Directrices para la política de empleo de los Estados miembros, Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020, determinantes de Estrategia Europea de Empleo y, consecuentemente, de sus fuentes de financiación. Establecen un sistema de complementariedad y sinergia entre las planificaciones y medidas a adoptar en materia de capital humano y

empleo, de manera que estas directrices operan como directrices integradas, para garantizar que las políticas nacionales y comunitarias contribuyan plenamente al logro de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, considerando que la adecuación de las políticas de empleo nacionales y regionales a este marco estratégico ayudará a aprovechar los efectos indirectos positivos de unas reformas estructurales coordinadas, especialmente dentro de la zona del euro. Según este método, los Estados miembros elaboran sus programas nacionales de reforma en los que exponen detalladamente las medidas que van a tomar en virtud de esta Estrategia, haciendo especial hincapié en los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos.

La Estrategia Europa 2020 se apoya en un conjunto más reducido de orientaciones que tratan de manera coherente los temas relacionados con el empleo y con la política económica general. Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros están íntimamente ligadas a las orientaciones para las políticas económicas y juntas constituyen "las Orientaciones Integradas Europa 2020".

En esta línea, el Consejo de la Unión Europea acaba de adoptar una serie de orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. En concreto, la Decisión (UE) 2015/1848, del Consejo, de 5 de octubre de 2015 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 establece entre dichas orientaciones las siguientes:

- impulsar la demanda de mano de obra;
- mejorar la oferta de trabajo, las cualificaciones y las competencias;
- mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo;
- fomentar la integración social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades;

De acuerdo con todo ello, el marco general europeo permite identificar cuatro directrices que deben tenerse presentes en cualquier proceso de planificación dirigido al empleo y, en general, a la cualificación del capital humano:

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.
- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente, así como promover la productividad y la capacidad de inserción profesional facilitando conocimientos y competencias adecuadas para responder a la demanda actual y futura en el mercado de trabajo.
- Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente, para garantizar el acceso universal a una educación y una formación de calidad y mejorar los resultados educativos.
- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza, para lo cual deberán concentrarse los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, entre otras cosas mediante el acceso de todas las personas a servicios asequibles, viables y de gran calidad, especialmente en el ámbito social. La capacitación de las personas, y la promoción de la participación en el mercado laboral de aquéllas que están más alejadas del mismo. Asimismo, deberán reforzarse los sistemas de protección social, el aprendizaje permanente y las políticas activas

y completas de inclusión, a fin de crear posibilidades en distintas etapas de las vidas de las personas y protegerlas contra los riesgos de exclusión, dedicando especial atención a las mujeres.

El Parlamento Europeo, en su pronunciamiento sobre las directrices 2020, concretó estas orientaciones en objetivos y metas cuantificables que sirven de referencia, sin perjuicio de la necesidad de adaptarlas a la realidad concreta de cada territorio:

- Mejorar la tasa de empleo hasta al menos un 75% de la población entre 20 y 64 años, incluso mediante una mayor participación de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los trabajadores de menor cualificación, y mejorando la integración de los migrantes legales.
- Elevar el porcentaje de mujeres y hombres entre 15 y 24 años de edad en la educación, la formación o el empleo hasta el 90%.
- Reducir el índice de abandono escolar por debajo del 10%, aumentando a la vez al menos a un 40% el porcentaje de personas entre los 30 y 34 años que finalicen la enseñanza superior o equivalente.
- Reducir en un 25% el número de ciudadanos europeos que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza.

Además, debe tenerse en cuenta que las recomendaciones de la Estrategia 2020 establece el objetivo general de orientar la política socioeconómica hacia un crecimiento inteligente, sostenible e integrador:

- Crecimiento inteligente, a través del desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible, mediante la promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- Crecimiento integrador, a través del fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

En este sentido, se pretende actuar de una determinada manera (inteligente, sostenible, integradora) sobre los elementos sustantivos de la competitividad, entre los que se encuentra el entorno laboral, la cualificación y disponibilidad de las personas de acuerdo con las necesidades empresariales. Pero, al mismo tiempo, y en función del nivel competitivo del conjunto del sistema de producción de bienes y servicios, se determina su capacidad para mantener y generar empleo y riqueza para el conjunto de la sociedad, de forma eficiente. Todas las instituciones, con sus aliados sociales y económicos, se consideran corresponsables de favorecer los factores de competitividad y crear las condiciones necesarias para asegurar una senda de progreso sostenible a largo plazo.

Por ello, en la política de formación y de empleo, al igual que en la política económica, industrial o sectorial, deben considerarse no solamente los elementos genéricos que afectan a la competitividad, sino, más concretamente, los que afectan a la competencia directa con las empresas y territorios afines a La Rioja desde el punto de vista productivo. En definitiva, la estructura sectorial y su previsible evolución, debe marcar también la respuesta formativa así como la del conjunto de las políticas activas

de mercado de trabajo para adecuar sus características a los objetivos de competitividad de los que dependerá el empleo a medio y largo plazo.

Así considerada, la referencia europea para el Plan FP+E de La Rioja obliga a tener en cuenta algunos objetivos por su carácter esencial y transversal en la Estrategia europea:

Objetivos que se derivan del marco europeo

1. Respeto de la formación

- Ampliar y mejorar la inversión en capital humano
- Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias
- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente
- Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente

2. Respeto de la política activa de empleo

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad
- Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial
- Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida
- Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas
- Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales
- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza

Nivel estatal

En relación con el nivel de planificación estratégica del Estado debe tenerse presente que la reflexión estratégica en La Rioja se realiza en el marco de las competencias de educación, en la que respecta a la formación profesional dependiente del sistema educativo, y del Sistema Nacional de Empleo, conforme a la definición del Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, de acuerdo con las competencias de gestión y ejecución transferidas desde el Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe) al Servicio Público de Empleo de La Rioja, encuadrado actualmente en la Consejería de Educación, Formación y Empleo.

Por ello, es relevante asegurar la coherencia estratégica del Plan FP+E con el marco estatal que se establece en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE). Ambos instrumentos responden a la necesidad de un mejor encaje entre la competencia normativa sobre las políticas activas de empleo, que corresponde a la Administración General del Estado, y la que

corresponde a las Comunidades Autónomas. Por lo tanto, ambos son el primer referente estratégico de la política de empleo del Estado, que incorpora un nuevo modelo de gestión por objetivos para el conjunto de España.

A pesar de su carácter más coyuntural, puesto que no aparecen citados como marcos necesarios de planificación en la legislación estatal sobre el Sistema Nacional de Empleo, también se deben tener en cuenta otros planes y estrategias estatales como el Programa para la implantación de la Garantía Juvenil en España y el Plan de Emprendimiento y Empleo Joven.

Analizado este marco estratégico estatal, concretamente la Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2016, los objetivos a considerar son los cinco siguientes:

Objetivos que se derivan del marco estatal

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA)).
- Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento

Nivel regional

Como ya se ha señalado, dentro de la voluntad de coherencia estratégica de la planificación estratégica de La Rioja con otros marcos concurrentes, deben considerarse otros instrumentos regionales plurianuales con los que debe establecer un enfoque coordinado. Entre ellos, cabe destacar la iniciativa regional “La Rioja 2020” y el Programa Operativo Fondo Social Europeo-La Rioja para el período hasta 2020.

Especialmente relevante a los efectos de la planificación estratégica en materia de FP y empleo es la aspiración que formula la estrategia “La Rioja 2020” de alcanzar una elevada proporción de jóvenes mayores de 16 años que estudien y se cualifiquen en Ciclos Formativos, una alta proporción de la población activa con cualificación universitaria, la formación continua y regular en las empresas y la compatibilidad entre los estudios y el trabajo en los jóvenes, entre otros aspectos de menor concreción. También se prevé elevar el número de trabajadores ocupados en empresas de alta tecnología o empresas intensivas en conocimiento (*high-tech manufacturing y high-tech KIS*).

Prevé, además, aprovechar la estructura de “*clúster*” geográficos y temáticos para aprovechar las economías de escala y fomentar los intercambios de conocimiento, con un mayor número de empresas medianas y especializadas y mayor control de las actividades de la cadena de valor más importantes (dirección, I+D, comercialización), con implantación generalizada del modelo de calidad EFQM.

En cuanto al Programa Operativo del Fondo Social Europeo en la Rioja para el período 2014-2020 se establece un Eje prioritario (3ª) relativo a la inversión en educación,

formación y mejora de las competencias profesionales y el aprendizaje permanente, dentro de la que corresponde aplicar en las regiones con tasa de cofinanciación del 50%. Se establecen concretamente varias prioridades de inversión en relación con el fomento del aprendizaje permanente de personas adultas en estructuras formales, no formales e informales, que dan lugar a dos objetivos específicos:

- mejorar las capacidades y aprendizaje permanente de los participantes, entre otras competencias en materia de TIC e idiomas, puesto que, en La Rioja, como en el resto de España y de la Unión Europea, los ciudadanos con mayor riesgo de desempleo son los que tienen menor nivel de cualificación. En los datos de la encuesta de población activa (EPA) de 2012, el porcentaje de personas de 25 a 64 años que han completado como máximo la Educación Secundaria Obligatoria (primera etapa de formación secundaria, CINE-2), es del 45,6% y el porcentaje de la población mayor de 24 años que no alcanza la titulación correspondiente a la Educación Primaria (enseñanza básica obligatoria) es de un 16,6%, por lo que es imprescindible realizar un esfuerzo con la población adulta de 25 a 64 años que, por un motivo u otro, dejaron el sistema educativo sin adquirir el nivel de formación acorde a su potencial y necesidad, y elevar el número de alumnos que finalizan con éxito la Educación Secundaria Obligatoria sigue siendo una prioridad para la comunidad educativa riojana. Con esta acción se espera aumentar el porcentaje de población adulta que posee titulación en ESO, y consecuentemente su empleabilidad.
- desarrollar la Formación Profesional Dual que tiene por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza de aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Con esta acción se pretende combinar la formación del alumno entre el centro educativo y el centro de trabajo, de manera que se persigue la implicación de las empresas en el programa educativo y favorece la inserción laboral y la contratación directa de los jóvenes, así como la adquisición de las competencias en el propio lugar de trabajo.

Por su parte, el Grupo de Trabajo creado a partir de la Mesa de Diálogo Social de la que forma parte el Gobierno de La Rioja y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, UGT, CCOO y FER, ha propuesto objetivos generales de carácter regional como elementos previos e inspiradores del Plan FP+E:

Respecto de la formación

- Ampliar y mejorar la inversión en capital humano
- Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias
- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente
- Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente

Respecto de la política activa de empleo

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad
- Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la

calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial

- Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida
- Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas
- Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales
- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza

Ejes y Objetivos

Los objetivos del Plan FP+E 2016-2019 pretenden formularse de manera coherente con el contexto socioeconómico y con los marcos concurrentes de planificación que se han descrito anteriormente y con los que se relacionará necesariamente. Dicho de otro modo, los ejes y objetivos que articulan el Plan se conciben como la 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.

Para concretarlos, la reflexión participativa del Grupo de Trabajo formado por los representantes del Gobierno de la Rioja y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas ha identificado los retos principales a los que quieren dirigirse los objetivos y las acciones posteriores. Asimismo, ha seleccionado los objetivos que, habiendo sido formulados en el marco europeo, estatal y autonómico, son coincidentes con el contenido y alcance de este Plan, para incorporarlos a su propia formulación.

De este modo, se consigue una mejor relación entre retos y debilidades que quieren corregirse, fortalezas y oportunidades que quieren aprovecharse, y recursos disponibles procedentes de distintas fuentes (Fondo Social Europeo, Presupuestos Generales del Estado, etc.). Además, se consigue una visión coherente que no solamente mejora formalmente la relación entre la formación profesional y el empleo, que es el fundamento del Plan integrado, sino que la hace más visible para transmitirla a las empresas, a los trabajadores, a los centros y entidades formativas y, en definitiva, a toda la sociedad.

Es fundamental que el Plan responda no solamente a los aspectos cuantitativos del mercado laboral sino, especialmente, a los cualitativos, para dar una respuesta más ajustada y personalizada a las características de los demandantes de cualificación y de empleo. Por ello, entre otros aspectos, se ha tenido en cuenta que el tramo de edad que más demandantes desempleados registra está entre los 45 y 54 años, de los que un 54,1% son mujeres y un 45,9% son hombres. También que, en el caso de las mujeres, el tramo con más desempleadas es el de 35 a 45 años y que resulta muy significativo el número de desempleados mayores de 55 años. Asimismo, para la selección de los objetivos se ha considerado que los demandantes parados con Educación Superior suponen un 14,4% del total y los que solo alcanzan la Primera etapa de educación secundaria o similar representan el 43,6%, y que los demandantes que llevan 1 o más años en paro suponen el 41% del total de desempleados.

Atendiendo a estas circunstancias, se formulan los objetivos de mayor flexibilidad en la oferta de formación y servicios para el empleo, para una mayor adaptación a las necesidades de las personas. También se fija el objetivo de asegurar, en lo posible, que en 2020 toda la población activa posea las competencias clave para el empleo, garantizándole el acceso a dichas las competencias y apoyándose en un enfoque integrado de toda la orientación profesional.

Con el mismo criterio, se han analizado las Directrices del marco general europeo para identificar aquellas que mejor responden a la situación de La Rioja, convirtiéndolas en objetivos o, en su caso, en acciones de este nuevo Plan. Así, de la Decisión (UE)

2015/1848, del Consejo, de 5 de octubre de 2015 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015, se han seleccionado cuatro objetivos generales:

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.
- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente, así como promover la productividad y la capacidad de inserción profesional facilitando conocimientos y competencias adecuadas para responder a la demanda actual y futura en el mercado de trabajo.
- Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente, para garantizar el acceso universal a una educación y una formación de calidad y mejorar los resultados educativos.
- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza, para lo cual deberán concentrarse los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, entre otras cosas mediante el acceso de todas las personas a servicios asequibles, viables y de gran calidad, especialmente en el ámbito social. La capacitación de las personas, y la promoción de la participación en el mercado laboral de aquéllas que están más alejadas del mismo.

Y, a partir de ellos, se formulan distintos objetivos tendentes a su consecución:

- Oferta flexible, dinámica y adaptada a las necesidades de las personas
- Garantizar el acceso a las competencias clave a toda la población activa.
- Enfoque integrado de la orientación profesional
- Incrementar el número de personas con al menos una cualificación acreditada
- Mejorar la prospección de necesidades
- Formación Profesional atractiva y especializada
- Extender y reforzar el papel de los Centros Integrados
- Incrementar el número de personas con al menos una cualificación acreditada
- Reforzar la capacidad técnica y pedagógica del personal docente y del formador.
- Potenciar la innovación y el espíritu emprendedor.

De modo semejante, de los objetivos que se derivan del marco estatal, se asumen como propios cuatro objetivos generales:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo)
- Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Impulsar el emprendimiento

Y, a partir de ellos, se formulan los siguientes objetivos específicos:

- Potenciar y facilitar la red de empresas de La Rioja colaboradoras con la Formación Profesional.
- Mejorar la prospección de necesidades
- Extender y reforzar el papel de los Centros Integrados
- Garantizar el acceso a las competencias clave a toda la población activa
- Aumentar las empresas con oferta en Formación dual
- Oferta flexible, dinámica y adaptada a las necesidades de las personas
- Elaborar y mantener un cuadro de mando de la FP en La Rioja
- Una Formación Profesional atractiva y especializada
- Reforzar la capacidad técnica y pedagógica del personal docente y del formador.
- Potenciar la innovación y el espíritu emprendedor.

Por último, a la vista de los objetivos generales de alcance regional que ya se establecen en otros marcos de planificación, se asumen como propios para el presente Plan tres objetivos generales:

- Aprovechar la estructura de “clúster” geográficos y temáticos
- Mejorar la cualificación de la población activa (el porcentaje de personas de 25 a 64 años que han completado como máximo la Educación Secundaria Obligatoria (primera etapa de formación secundaria, CINE-2), es del 45,6% y el porcentaje de la población mayor de 24 años que no alcanza la titulación correspondiente a la Educación Primaria (enseñanza básica obligatoria) es de un 16,6%)
- Desarrollar la Formación Profesional Dual

A partir de ellos se establecen varios objetivos específicos

- Potenciar y facilitar la red de empresas de La Rioja colaboradoras con la Formación Profesional.
- Extender y reforzar el papel de los Centros Integrados
- Incrementar el número de personas con al menos una cualificación acreditada.
- 100% en competencias clave en 2020.
- Garantizar el acceso a las competencias clave a toda la población activa
- Oferta flexible, dinámica y adaptada a las necesidades de las personas
- Aumentar las empresas con oferta en Formación dual.
- Potenciar y facilitar la red de empresas de La Rioja colaboradoras con la Formación Profesional.

Con estas premisas, se establece a continuación el cuadro de objetivos y acciones del Plan, ordenado por ejes y, a su vez, adscritos al Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional o al de la Intermediación y Políticas Activas de Empleo, según corresponda.

Sistema de cualificaciones y formación profesional

Eje_1 Red de recursos e instrumentos para la formación profesional

La integración de los ámbitos educativo y laboral en la Formación Profesional en La Rioja abre una oportunidad para avanzar en la satisfacción de las necesidades de cualificación de las personas, para una respuesta efectiva a su empleabilidad y la mejora de las empresas¹.

En este sentido, la integración no debe entenderse exclusivamente desde el punto de vista formativo, entre la FP educativa y laboral, sino también entre la FP en su conjunto y el ámbito de las relaciones laborales en las empresas y en el tejido productivo regional. Para ello, resulta esencial el papel de las organizaciones sindicales y empresariales en la articulación efectiva de la formación y la realidad laboral, particularmente a través de la negociación colectiva.

Asimismo, con el objetivo de atender las circunstancias diferenciales de ciertos grupos sociales con especiales necesidades en la transición desde la etapa escolar a la formación profesional y al empleo, se articularán vías de colaboración con sus asociaciones representativas, como en el del tejido asociativo de la discapacidad.

Con estas premisas, este Plan impulsa la configuración de una red de recursos e instrumentos disponibles en el tejido social, territorial, sectorial y empresarial, integrados y orientados al desarrollo de la Formación Profesional de La Rioja.

Objetivos y acciones

1. Mejorar la prospección de necesidades

La identificación correcta de las necesidades de cualificación profesional de las personas es fundamental para el desarrollo de La Rioja en este período 2016 – 2019.

Para ello se propone el impulso y creación de una cátedra de estudios sobre la Formación Profesional en la Universidad de La Rioja con la participación de los agentes sociales, que asegure una sistematización de los estudios de necesidades formativas, de mercado de trabajo y facilite los indicadores de evaluación de sistema.

- a. Detección de las necesidades previstas por la sustitución en los puestos de trabajo y el desarrollo propio de las empresas.*
- b. Prospección y detección de necesidades formativas de interés estratégico para la mejora del sistema productivo regional (2).*
- c. Estudios de necesidades y adaptación de competencias y cualificaciones realizados por el observatorio ocupacional estatal y por el departamento de cualificaciones de La Rioja.*

¹ Se entiende por empresa toda entidad con capacidad de ofrecer empleo.

² Elaboración de un escenario plurianual e informe anual (art. 4 de la Ley 30/2015, del Sistema de FP para el Empleo).

Informe de inserción en el mercado de trabajo de titulados de FP del sistema educativo (agosto 2015)

Alineamiento con las áreas y dominios tecnológicos estratégicos de la región, detectados en la Estrategia de Especialización Inteligente de La Rioja (RIS3) (2014-2020).

2. Potenciar la red de empresas colaboradoras con la Formación Profesional.

La formación y cualificación de las personas es un objetivo compartido por toda la sociedad, en el que deben comprometerse todos los actores sociales, y de una forma principal las propias empresas que la demandan y la proporcionan.

Para ello se realizarán acciones específicas de divulgación, extensión y apoyo hacia las entidades empleadoras para abordar sus expectativas y poner en valor sus recursos en este objetivo.

- a. Definición de un marco para los acuerdos entre organizaciones sectoriales, centros formativos, clúster y empresas.*
- b. Organización de acciones de intercambio y colaboración entre empresas y centros formativos.*
- c. Estancias de intercambio de profesores y tutores de empresa en los centros y en la empresa.*
- d. Apoyar y compensar la oferta de “puestos de aprendiz” por parte de las empresas.*
- e. Participación de empresas en la promoción y apoyo a los ciclos formativos de FP, con la participación de expertos y técnicos y el patrocinio de actividades en los centros.*
- f. Incorporación de las empresas en la definición y el desarrollo de proyectos de innovación en los centros.*

3. Desarrollar la red de Centros Integrados de FP

La red de centros de formación de FP de La Rioja debe facilitar el contacto de cercanía con las empresas, y fomentar la colaboración cara a los nuevos retos tecnológicos y para la implantación de nuevos modelos integrados de formación profesional, y de gestión y organización en los centros.

- a. Establecimiento de un marco estratégico de implantación y regulación de Centros Integrados en La Rioja. (además del Decreto 54/2010 y Decreto 34/2011)*
- b. Apoyo a la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión para que sean capaces de desarrollar diferentes actividades y proyectos con flexibilidad, agilidad, fiabilidad y eficiencia.*
- c. Eliminación de los obstáculos administrativos que dificultan compartir en un mismo centro la formación propia del ámbito educativo y la propia del ámbito laboral.*
- d. Puesta en marcha de procesos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales, formación en competencias básicas y servicios de orientación integrados.*
- e. Colaboración con organizaciones sectoriales, centros formativos, clúster y empresas para favorecer la innovación y el diálogo entre el sector correspondiente y el centro de formación.*

4. Reforzar la gobernanza social del sistema de FP

- a. 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 de trabajadores ocupados.*
- b. Adaptación del Consejo de FP de La Rioja a las funciones previstas en el artículo 10 y 23 de la Ley 30/2015 respecto de los órganos de participación de las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales en el ámbito de la formación profesional.*
- c. Formación de técnicos y representantes de las organizaciones empresariales y sindicales para el mejor desarrollo de sus funciones relacionadas con la formación profesional, la negociación colectiva y, en general, la mejora de la relación entre la formación y el empleo.*

Eje_2 Oferta formativa

La oferta formativa es el centro de la política de formación profesional, la forma en la que se asegura el acceso de la población activa a una mejora de su cualificación que, en el caso de la FP, debe llevar aparejada una mejora de la empleabilidad. La diferenciación de tipos de oferta no debe implicar solapamientos o duplicidades. Por el contrario, debe procurarse una planificación integrada de la oferta de FP del ámbito educativo con la del ámbito laboral, de manera que se aprovechen mejor los recursos y se incrementen las posibilidades de acceso de los ciudadanos, respetando sus intereses pero también teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo y las circunstancias del mercado laboral.

Objetivos y acciones

1. Garantizar el acceso de toda la población activa a las competencias clave.

La Recomendación del Parlamento Europeo de 2006 orienta a los sistemas educativo-formativos de los Estados miembro hacia una política de garantía de unos mínimos competenciales que se consideran necesarios para cualquier empleo. Las ocho competencias consideradas “clave” se configuran así como un “a priori” de cualquier política ocupacional y compromete la adaptación tanto del sistema educativo como del laboral para asegurar que toda la población activa las pueda obtener. La Rioja tiene la capacidad y, por tanto, el reto de un objetivo del 100% de oferta de competencias clave (nivel 2), de manera que todos los ciudadanos que no las hayan obtenido por sí mismos en el sistema educativo o laboral, puedan obtenerlas a través de una oferta específica, combinando recursos de ambos sistemas públicos.

- a. Difusión sobre los requisitos de acceso a la formación en competencias clave para acceder a la formación para el empleo de certificados de profesionalidad de los niveles 2 y 3 y, especialmente, sobre la opción de las competencias clave y de su acreditación mediante formación o mediante pruebas libres.*
- b. Oferta formativa de FP básica especialmente dirigida a los alumnos que no finalicen con éxito la ESO.*
- c. Oferta formativa de segunda oportunidad para la obtención del título de ESO.*
- d. Puesta en marcha de una oferta formativa para garantizar el acceso a las competencias clave a toda la población activa, especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.*
 1. Oferta presencial flexible
 2. Oferta a través de entidades sociales
 3. Oferta en centros integrados
 4. Oferta permanente e integrada con el sistema de orientación laboral.
 5. Oferta específica de competencias básicas digitales
 6. Oferta de español para extranjeros con distinta lengua de origen
 7. Oferta para personas adultas
- e. Evaluación de competencias clave*
 1. Servicio de evaluación, reconocimiento y acreditación abierto y permanente
 2. Respuesta rápida tras el proceso de orientación o clasificación en la demanda de empleo

f. Reconocimiento de Competencias Clave

1. Creación de una acreditación específica
2. Acreditación de competencias clave para las personas que tengan determinadas asignaturas de la ESO aprobadas
3. Exención de determinadas asignaturas de la ESO a los adultos que tengan acreditadas competencias clave

2. Aumentar la oferta de formación dual

Es imprescindible aprovechar el potencial formativo de las empresas. Esta idea no es exclusiva de la FP dual pero, para el sistema formativo, es esencial el impulso de esta modalidad que es capaz de conciliar la reducción del desempleo juvenil con la obtención de competencias transversales.

Es evidente que el desarrollo de la FP dual excede de las capacidades del ámbito autonómico. De hecho, requiere una revisión de su marco normativo y de su financiación que incentive a las empresas, de manera que resulte factible y atractiva su aplicación generalizada, incluyendo a las pymes. También precisa el contexto de una determinada cultura del trabajo y de la formación, que afecta a la actitud y disponibilidad de los trabajadores y de los empleadores. Como demuestran los sistemas duales de mayor éxito, el desarrollo de la FP dual necesita de algo más que acciones de difusión que, de no producirse los cambios necesarios, pueden resultar incluso contraproducentes.

Sin embargo, la transformación hacia una cultura no disyuntiva entre formación y trabajo requiere también un proceso paulatino de acercamiento y conocimiento entre centros de formación y empresas, así como de buenas prácticas de referencia, incluyendo un sistema de incentivos o reconocimientos de carácter experimental. En la misma línea, es posible desarrollar instrumentos de utilidad (directorios, adaptaciones curriculares, etc.) y facilitar elementos necesarios (formación de docentes y tutores, flexibilidad horaria, etc.) como los que se proponen en las siguientes acciones.

a. Mayor implicación de las empresas en la generación de proyectos de FP Dual.

1. Promover los encuentros necesarios (Workshop, Congresos, Jornadas) que favorezcan la gestación de iniciativas de FP Dual.
2. Formación y apoyo a los tutores de empresa.
3. Elaboración de un directorio de empresas con oferta de formación dual
4. Adaptación curricular, de medios didácticos y de la evaluación al ámbito de la FP dual

b. Acciones de difusión de la FP Dual

1. Acciones de difusión en el sistema educativo
2. Acciones de difusión en el sistema de formación para el empleo
3. Acciones de difusión hacia las empresas y el conjunto de la sociedad

c. Experimentación en la Formación Profesional Básica Dual para población en edad laboral

d. Evaluación de los proyectos desarrollados y definición de un modelo de FP Dual en el seno del Consejo Riojano de Formación Profesional.

3. Impulsar la acreditación de competencias

La mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y, especialmente, la intermediación y la orientación, requieren incrementar sustancialmente el número de personas con competencias acreditadas. Para ello, es necesario explorar formas más flexibles de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias, incluyendo las obtenidas de manera informal y a través de la experiencia laboral.

- a. Realización de convocatorias permanentes de reconocimiento de competencias profesionales para más cualificaciones y con mayor capacidad*
- b. Mejora de la información sobre el procedimiento de reconocimiento de cualificaciones profesionales.*
- c. Participación de los agentes sociales en la información y difusión de los procesos de acreditación de competencias.*

4. Realizar una oferta flexible y permanente de formación profesional

La oferta formativa es la base del sistema. Es, además, junto con la experiencia laboral, una de las vías esenciales para adquirir competencia profesional y, a través de ella, mejorar la empleabilidad. Pero la oferta formativa necesita flexibilidad y atemporalidad.

Flexibilidad, desde varios puntos de vista. En primer lugar, para facilitar el acceso a la propia oferta formativa, mediante la teleformación y la modularidad. En segundo lugar, facilitar el acceso mediante la dispersión geográfica de la oferta. En tercer lugar, mediante la adaptación del contenido y la selección de los módulos, ya sean de títulos, ya sean de certificados, que mejor respondan a las oportunidades y necesidades de empleo. En cuarto lugar, impulsando el acceso a la oferta formativa de los colectivos con más dificultades o infra-representados, como en el caso de las especialidades con escaso alumnado femenino.

Al mismo tiempo, los procesos de aprendizaje y evaluación deben adecuarse desde el punto de vista metodológico al alumnado con discapacidad, garantizando su accesibilidad, en el sentido ya previsto en la Resolución del Director General de Educación por la que se aprueban las instrucciones para la evaluación y la acreditación de los alumnos que cursen enseñanzas de FP básica, concretamente en su instrucción 10ª.

Para todo ello, es fundamental la prospección de necesidades y la evaluación sistemática de la inserción y del aprovechamiento de la formación recibida que hacen los alumnos una vez incorporados al ámbito productivo. En este sentido, es necesario que los criterios de planificación y gestión de todos los recursos formativos permitan la reformulación continua de la oferta en función de las necesidades y oportunidades reales.

Se incluye también en el concepto de flexibilidad de la oferta la inclusión de acciones formativas específicas para profesiones reguladas y para obtener acreditaciones requeridas para el ejercicio profesional y mantener una oferta suficiente para mantener ocupaciones tradicionales e innovar con ocupaciones emergentes.

En la misma línea, se propone la recuperación de acciones formativas de corte experiencial, al estilo de las Escuelas taller, aunque revisando sus costes para garantizar su viabilidad y sostenibilidad.

La atemporalidad de la oferta implica su permanencia a lo largo de todo el año, evitando la concentración en determinadas fechas y la ausencia de oferta disponible en otras. En este sentido, es esencial que la planificación de la oferta de la FP del ámbito educativo y del ámbito laboral se planifique de manera conjunta, aprovechando la gestión adscrita a una misma Consejería.

- a. Oferta flexible de formación profesional mediante la teleformación y la oferta modular de títulos y certificados de profesionalidad*
- b. Desarrollo de alternativas para el acceso a la oferta formativa (pruebas de acceso, oferta singular, formación on-line, pruebas libres, formación en horario vespertino y nocturno)*
- c. Establecimiento de una oferta permanente durante todo el año con una planificación anticipada del calendario de oferta formativa*
- d. Especialización técnica para la mejor preparación de los alumnos trabajadores mediante la extensión del modelo de formación profesional bilingüe.*
- e. Acciones formativas específicas para profesiones reguladas y para obtener acreditaciones requeridas para el ejercicio profesional (riesgos laborales, CAP del transporte, etc.)*
- f. Oferta formativa de ocupaciones emergentes y tradicionales.*
- g. Asegurar la accesibilidad del alumnado con discapacidad a la oferta formativa y particularmente a su evaluación mediante las adaptaciones de tiempo y medios apropiados a sus posibilidades y características.*
- h. Definir acciones específicas para la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito educativo como paso previo a la equiparación en el ámbito laboral.*

Eje_3 Evaluación y mejora del sistema de FP

Incorporar la cultura de la calidad supone fijar metas y objetivos claros, apropiados y cuantificables en lo que respecta a las políticas, los procedimientos, las tareas y los recursos. Implica, por tanto, implantar el ciclo básico de calidad en toda la oferta formativa: planificación, implantación, evaluación y revisión.

La aplicación sistemática de un sistema integral de calidad implica a toda la red de recursos de la FP, y especialmente a los centros de formación. Además, la garantía de calidad es un elemento transversal, que debería tender hacia indicadores homogéneos y, por tanto, involucrar a cualquier centro que imparta cualquier oferta de formación.

Objetivos y acciones

1. Impulsar modelos de calidad y mejora

El modelo de referencia de calidad para el sistema será el Modelo Europeo de Calidad EQAVET, puesto que permite la comparación con otros sistemas e integra tanto el modelo del conjunto del sistema como las certificaciones que pueden concurrir en centros o procesos determinados. Además, el modelo europeo permite establecer indicadores para todas las fases, procesos y recursos de la formación profesional: diseño, centros, formadores, instalaciones, recursos e inserción laboral.

- a. Aplicación y evaluación de los modelos EFQM en los centros*
- b. Aplicación de los indicadores generales ECVET para la evaluación del sistema:*

1. Relevancia de los sistemas de calidad para los proveedores de FP
2. La inversión en formación de profesores y formadores
3. Tasa de participación en programas de FP
4. Tasa de finalización de los programas de FP
5. Tasa de colocación en programas de FP
6. Utilización de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo
7. Tasa de desempleo
8. Prevalencia de grupos vulnerables
9. Mecanismos para identificar las necesidades de formación en el mercado laboral
10. Sistemas utilizados para fomentar un mejor acceso a la FP

2. Elaborar y mantener un cuadro de mando de la FP en La Rioja

El cuadro de mando consta de los indicadores, datos, ratios e índices que permiten realizar un seguimiento de los objetivos estratégicos planteados.

Para darle efectividad a este cuadro de mando debe integrar y procesar la información en tiempo real y visualizarla en interfaz gráfico y con acceso interactivo multicanal.

Este cuadro se alimenta del análisis de la información aportada por los sistemas de información disponibles, de la información aportada mediante encuestas u observaciones.

- a. Diseñar e implantar el nuevo Cuadro de Mando de Rioja FP3.*

³ integrando los cuadros de mando actuales para Educación y para Empleo, empleando la información de la plataforma educativa RACIMA y de la formación para el empleo EVAFOR

- b. Contribuir al desarrollo del Sistema Integrado de Información previsto en la Ley 30/20154*

3. Promover una Formación Profesional atractiva y especializada

La Formación Profesional debe contribuir a reducir el desempleo, especialmente entre los jóvenes, por ello debe ser atractiva como medio de acceder a una experiencia laboral temprana y satisfactoria.

Los nuevos puestos de trabajo, aunque sean de sustitución, van a requerir una cualificación diferente, por eso la formación profesional debe ser actual, flexible y especializada.

a. Convenio FP y Universidad.

1. Establecimiento y revisión de convenios con las Universidades para el fomento de los Ciclos Superiores de FP como educación superior (nivel 3).

b. Adecuación de la oferta formativa educativa y laboral a las necesidades y circunstancias del sistema productivo y del mercado de trabajo. Actualización de Ciclos y Cursos a la realidad actual, en sus títulos, sus contenidos y sus metodologías, para hacerlos atractivos a los y las jóvenes.

c. Impulso de la formación en las competencias técnicas transversales, que doten a los alumnos de capacidades útiles en diferentes familias y sectores.

d. Facilitar el acceso a la formación profesional, con la utilización de las tecnologías TIC.

1. Integrar las TIC en modelos híbridos de aula – online.
2. Desarrollo de Ciclos y Cursos online e híbridos.

e. Presencia de Rioja FP en las redes sociales y medios de comunicación.

1. Canal Rioja FP. Difusión de las experiencias de FP Dual. Puertas abiertas en centros de FP. Videos en los talleres
2. Campeonatos regionales y nacionales (Skills). Transmitidos en a través de internet.
3. Premios Extraordinarios y Nacionales de Formación Profesional. Entrevistas.
4. Congresos y Workshop de Formación Profesional

f. Sesiones FP para orientadores educativos.

1. Refuerzo de la valoración de la formación profesional a través de la orientación en el ámbito educativo.
2. Visitas de orientadores a las empresas.

g. Acciones de movilidad internacional de los alumnos (programa Erasmus+) y profesores (proceso de Copenhague), dentro del Marco Europeo de Educación Superior.

⁴ A partir del Sistema Integrado de Gestión de la Formación para el Empleo (SIGFE) del gobierno de La Rioja con el repositorio de Datos Centrales de Formación (DCF) del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). El desarrollo del SIFE permitirá desarrollar la cuenta de formación, el catálogo de especialidades formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación.

1. Superar barreras lingüísticas y desarrollar la confianza en sí mismo del alumno, la adaptabilidad, el sentido de la responsabilidad, la empleabilidad y las competencias transversales.

4. Reforzar la capacidad técnica y pedagógica de los formadores

Para la evolución del sistema de formación profesional es una clave de éxito la disponibilidad de un profesorado actualizado en sus capacidades técnicas y pedagógicas, y la interrelación de profesores y tutores de empresa.

Promover un Convenio con la Universidad por la Formación Profesional, con realización de acciones de actualización y formación de profesores en la Universidad y en las empresas, con reconocimiento y asignación de créditos.

Una herramienta para reforzar la capacidad del docente es poder disponer de recursos susceptibles de ser útiles para la formación profesional. Esta información debe de ser recogida, catalogada, actualizada y puesta a disposición mediante la creación de una base de datos geolocalizada, que permita un fácil acceso de forma multicanal.

- a. Actualización técnica y científica, aplicación tecnológica en la empresa. Acceso a laboratorios, maquinaria, recursos reales.*
 - b. Elaboración de los medios didácticos necesarios para las nuevas metodologías asociadas a la formación dual.*
 - c. Desarrollar sistemas de compensación preferentemente de carácter profesional para impulsar la implicación y el reconocimiento de la labor docente.*
 - d. Formación para profesores y tutores de empresa para la tutorización en formación dual.*
 - e. Extensión de actuaciones de contacto con la realidad empresarial (estancias en empresas, proyectos de innovación con empresas, proyectos de FP Dual)*
 - f. Elaborar y mantener un mapa de recursos formativos para la FP*
1. Elaboración de la base de recursos e instrumentos para la FP en La Rioja.
 2. Visualización territorial de los recursos disponibles y las opciones de uso.
 3. Incorporación de recursos por parte de los interesados.
 4. Búsqueda ágil de recursos, y acceso a la información multicanal.

5. Impulsar el enfoque integrado de la orientación profesional

La orientación profesional es un servicio al ciudadano. Es un servicio que permite un seguimiento y un apoyo continuado de la carrera profesional de las personas, y que no se limita al momento de la toma de decisiones vocacionales o a la situación coyuntural, sino que debe acompañarle como un recurso estable a la largo de toda su vida activa.

- a. Interrelación e integración de información entre la orientación en el sistema educativo y para el empleo.*
1. Desarrollo de un sistema de orientación estable, homogéneo e integrado con personal especializado.

2. Elaboración de recursos comunes para la orientación.

- a. Desarrollo de itinerarios personalizados que combinen la formación y la búsqueda de empleo, proporcionando una respuesta temprana y ágil a las necesidades formativas.*
- b. Intensificación de la orientación hacia las competencias clave y el reconocimiento de las cualificaciones profesionales.*
- c. Potenciación de los centros integrados en el diseño y experimentación en la orientación.*

6. Potenciar la innovación y el espíritu emprendedor.

La innovación y el emprendimiento van de la mano. La cercanía con las empresas y el conocimiento de sus retos y necesidades, debe impulsar el interés por aportar soluciones y la colaboración en proyectos de innovación, cada vez de mayor complejidad técnica y en muchos casos con varias áreas profesionales.

El emprendimiento surge de la capacitación de los alumnos y alumnas para la actividad autónoma e independiente, inicialmente promovida en el propio centro.

- a. Desarrollo de la competencia emprendedora como característica de la metodología didáctica en la Formación Profesional, potenciando y recompensando la iniciativa, la autonomía y la creatividad de los alumnos.*
 1. Impulso de acciones de innovación entre empresas y centros educativos.
 2. Apoyo de los proyectos de innovación e iniciativas emprendedoras con potencial desarrollo, alineados con los nuevos sectores que surjan de la estrategia de especialización inteligente, y favoreciendo proyectos avanzados y sostenibles a medio y largo plazo.
 3. Apoyo a la creación de “equipos FP-Proyecto” en centros de formación profesional con un “sponsor-empresa” que pudiera concretarse en un proyecto de emprendimiento.
- b. Organización de iniciativas dirigidas a reforzar y reconocer el espíritu emprendedor e innovador tanto en el profesorado como en el alumnado.*
 1. Apoyo a la realización de concursos y programas de emprendimiento (EJE, Star Innova, Olimpiada de Emprendedores, etc.), dando mayor visibilidad y reconocimiento social.
 2. Patrocinio por empresas y entidades financieras.

Intermediación y políticas activas de empleo

Eje 1: Mejora de la empleabilidad y la adaptabilidad.

Objetivos y acciones

1. Aumentar las oportunidades de empleo de las personas más vulnerables.

Las políticas activas de empleo (PAE), como cualquier intervención pública, responden al doble principio de igualdad de oportunidades y de equidad, en el sentido de facilitar el acceso al empleo a través de sus acciones a todos los usuarios y, sin perjuicio de esto, priorizar a quienes más lo necesiten. Para ello, es necesario desarrollar sistemas informáticos compatibles que aseguren la transmisión de la información y eviten duplicar políticas de protección y activación. Además, el análisis continuo del mercado laboral identifica ciertos grupos sociales con especiales dificultades de inserción socio-laboral que requieren actuaciones cada vez más personalizadas y adaptadas a sus características en búsqueda de una mayor eficacia.

a. Identificación de los usuarios con mayores dificultades.

1. Implementación de un sistema informático que permita simplificar la carga administrativa y, al mismo tiempo, conocer el diagnóstico, perfil e itinerario de los trabajadores en tiempo real a través de medios telemáticos compatibles para asegurar la transmisión de la información en tiempo real. El sistema informático deberá permitir la realización de cruces eficaces con bases de datos de otras entidades (Servicios Sociales, Salud, SEPE, Seguridad Social).

b. Diseño e implementación de itinerarios personalizados

1. Realización de las actuaciones comprendidas en la Cartera de Servicios adaptándolas a las características de los usuarios mediante orientadores especializados en los distintos grupos que se establezcan en función de sus necesidades
2. Facilitar y potenciar el acceso a las políticas activas y al empleo de los trabajadores que cumplan el compromiso de actividad conforme a las actuaciones comprendidas en el itinerario personalizado diseñado por los orientadores y técnicos de empleo.
3. Las ayudas a las entidades colaboradoras en los Servicios de Información y Orientación establecerán los proyectos susceptibles de financiación pública en función de los colectivos de desempleados concretos.
4. Establecimiento de programas innovadores de información, orientación y acompañamiento utilizando las técnicas del *coaching* y *mentoring* para grupos determinados de demandantes de empleo.
5. Fomento de la movilidad e internacionalización de trabajadores y empresas mediante participación en proyectos de formación y empleo a través de Redes europeas y nacionales, específicamente la red EURES.

2. Mejorar el acceso de la población a las Políticas Activas de Empleo

El acceso a las PAE es un derecho laboral que no puede depender del lugar de residencia o de otros factores limitativos semejantes. Por ello, el Servicio Público de

Empleo debe reforzar sus propios medios y fortalecer la Red de Empleo con otras entidades para permitir el acceso a la Cartera de servicios. Con el mismo criterio de equidad se establecerán actuaciones específicas de fomento del empleo para los colectivos con especiales dificultades y trabajadores en riesgo de pérdida de empleo, con una discriminación positiva a favor de las mujeres mientras continúen manteniendo tasas de desempleo más elevadas.

a. *Despliegue y cobertura territorial de los servicios y programas*

1. Diseño de las convocatorias de ayudas y subvenciones con el establecimiento de criterios que garanticen una distribución equitativa y un acceso a los servicios y programas a todos los ciudadanos de La Rioja.
2. Potenciar el desarrollo de Estrategias de Desarrollo Locales y Comarcales adaptados a las circunstancias del mercado laboral específica de la zona con la planificación de acciones en el ámbito del empleo, la formación y educación, la inclusión social y el desarrollo de la capacidad institucional.
3. Información y asesoramiento sobre la contratación, los incentivos a la misma y, en general, sobre las PAE.

b. *Fortalecimiento de la Red de Empleo.*

1. Implantación y desarrollo del trabajo en red con todas las entidades que la componen.
2. Incorporación de las Administraciones Locales al Consejo Asesor de Formación y Empleo para asegurar la coordinación de las políticas de empleo con otras políticas sociales conexas y su articulación territorial.

c. *Desarrollo de servicios adaptados para colectivos singulares*

1. Apoyar el mantenimiento del empleo en los Centros Especiales de Empleo mediante un sistema de ayudas a la inversión, contratación de personas con discapacidad y al funcionamiento de las Unidades de Apoyo. Así mismo, se incentivará la inserción de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias. Realización de una campaña de visualización del empleo con discapacidad.
2. Apoyo a la creación de empleo en Empresas de Inserción mediante un programa de ayudas a la contratación de personas en situación de exclusión por empresas de inserción.
3. Potenciar el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas en el marco de la negociación colectiva mediante incentivos y ayudas como parte del sistema de cualificaciones y formación profesional.
4. Fomento de la contratación de jóvenes desempleados a través del “cheque joven” y de las ayudas a la contratación por entidades locales y entidades sin ánimo de lucro, estableciendo cautelas normativas y administrativas para evitar el efecto sustitución sobre otros trabajadores y la precarización del empleo.
5. Fomento de la contratación de desempleados mayores de 45 años de larga duración a través del “cheque senior” y de las ayudas a la contratación por entidades locales y entidades sin ánimo de lucro, estableciendo cautelas normativas y administrativas para evitar el efecto sustitución sobre otros trabajadores y la precarización del empleo.
6. Facilitar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo mediante ayudas a la excedencia y reducción del tiempo de trabajo por cuidado de hijos, ayudas a la contratación de mujeres y la ejecución de planes de igualdad en las empresas.
7. Extensión de las PAE a los trabajadores en riesgo de pérdida de empleo.

d. Extensión de los servicios telemáticos.

1. Potenciar la implantación y generalización de la tramitación electrónica de las ayudas y subvenciones.
2. Establecimiento de una web colaborativa de las entidades que formen parte de la Red de Empleo que permita compartir información y, de esta manera, ofrecer unos servicios más eficaces y eficientes.

3. Actuar de manera proactiva para aplicar de manera generalizada el principio de atención temprana.

Todos los estudios de buena práctica en la aplicación de las PAE señalan la importancia de que se apliquen con carácter preventivo, antes de que se produzca el desempleo, o, en su caso, inmediatamente después de la pérdida del empleo. Por ello, el diseño de las actuaciones se basará en la prevención, la proactividad y la adopción de criterios de nivel de servicio, incluyendo el estímulo de la demanda, la atención a los trabajadores en riesgo de desempleo, la captación y prospección de ofertas de empleo y la compatibilidad de las actuaciones con los planes de recolocación.

a. Diseño y aplicación de acciones preventivas y proactivas

1. Creación de una unidad administrativa encargada de desarrollar la Estrategia de Estimulación de la Demanda.
2. Gestión y captación de ofertas de empleo mediante la realización de visitas a empresas, con especial atención, a las empresas innovadoras.
3. Análisis de los trabajadores en sectores/empresas en riesgo de desempleo.
4. Apoyo a los procesos de recolocación mediante la realización de labores de mediación y apoyo tanto a los trabajadores como a las empresas, así como facilitar la cooperación y complementariedad con las medidas legales o voluntarias adoptadas por la empresa con el objetivo de atender a los demandantes de empleo utilizando todos los recursos disponibles, regionales, nacionales y europeos.

4. Definir programas específicos para personas desempleadas de larga duración con necesidades de recualificación

Dentro de los colectivos más vulnerables, las personas desempleadas de larga duración con necesidades de cualificación y recualificación constituyen un grupo con especial dificultad de acceso al empleo. Por este motivo, se establece un diseño y aplicación de medidas especialmente adaptadas y una línea de colaboración con los servicios sociales para garantizar una mejor cobertura, evitar duplicidades y coordinar actuaciones, especialmente en el nivel local.

a. Diseño y aplicación de medidas adaptadas que complementen políticas activas y pasivas

b. Fortalecimiento de la colaboración con los departamentos de servicios sociales para diseñar una estrategia paralela de inserción social y laboral de los perceptores de subsidios y rentas de inserción.

Eje 2: Mejora de las capacidades del sistema de empleo

Objetivos y acciones

1. Desarrollar un modelo de gestión basado en la implantación de la cartera de servicios.

El Plan FP+E participa de los principios de la Estrategia Española de Activación para el Empleo en cuanto a la necesidad de modificar los criterios de intervención del Servicio Público de Empleo, sustituyendo programas coyunturales basados en subvenciones por una cartera de servicios permanente y disponible en todo el territorio. La aplicación de este nuevo modelo de gestión a las PAE conlleva varias actuaciones estratégicas que afectan al propio Servicio Público de Empleo.

a. Desarrollo e implantación de los protocolos de actuación de cada servicio.

1. Reorganización y refuerzo de las Oficinas de Empleo.
2. Adecuación de los servicios prestados a través de las entidades colaboradoras a los protocolos de actuación.

b. Refuerzo de los recursos de las Oficinas de empleo y mejora de la cualificación técnica

1. Desarrollo de la figura del “tutor personal”, asignando a cada usuario de los servicios a un técnico de empleo encargado del diseño, acompañamiento, seguimiento y asesoramiento para el cumplimiento del itinerario personalizado de inserción.
2. Formación del personal de las oficinas de empleo para garantizar la actualización de sus competencias en el proceso de información y orientación a las nuevas técnicas, además del uso de redes sociales e internet.

2. Redefinir los procesos de orientación laboral

La adopción del nuevo modelo de gestión que se deriva de la implantación de la cartera de servicios obliga también a reformular los procesos de atención a los usuarios, especialmente a la orientación laboral. Como consecuencia, será necesario mejorar el nivel de cualificación y profesionalización de los técnicos que realizan esta función y mejorar la coordinación de los recursos existentes.

a. Disposición para la estabilidad y atemporalidad del servicio.

1. Adaptación de la normativa para asegurar la disponibilidad de las acciones y los servicios de forma continuada, sin perjuicio de la aplicación del principio de atención temprana.

b. Formación de la red de orientadores.

1. Garantizar la adecuación del perfil de los orientadores para la prestación del servicio.
2. Formación a los orientadores para garantizar la actualización de sus competencias en el proceso de información y orientación a las nuevas técnicas, especialmente, al uso de redes sociales e internet.

c. Coordinación de los recursos existentes.

3. Reforzar la colaboración y la gobernanza del sistema de empleo.

La implantación de la Cartera de servicios lleva también aparejada la necesidad de reforzar la colaboración y gobernanza del sistema regional de empleo, tanto desde el punto de vista del análisis y conocimiento del mercado laboral y del sistema productivo, como desde el punto de vista de la cooperación con todas las entidades que intervienen en la mejora de la empleabilidad, a través de la prestación de servicios para el empleo.

En este sentido, se debe reforzar la función rectora del Consejo Asesor de Formación y Empleo como órgano de gobernanza del sistema de empleo en el que participan la Administración competente y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

a. Mejora del análisis y conocimiento del empleo

1. Análisis de la evolución del mercado de trabajo: datos de contratación, ofertas de empleo y desempleo
2. Análisis prospectivo del mercado de trabajo
3. Refuerzo de la cooperación institucional y social
4. Desarrollo práctico de los marcos de colaboración con agentes sociales, universidades y empresas.

b. Diseño y desarrollo de la cooperación público-privada

1. Colaboración con las distintas entidades que prestan servicios para el empleo en cuanto al intercambio de información y la atención e inserción de demandantes de empleo.

4. Establecer una estrategia multicanal

Otra consecuencia de un modelo de gestión basado en la prestación de servicios y orientado al usuario es el establecimiento de una estrategia multicanal que asegure el acceso a la información y a las PAE a través de vías diferentes y complementarias, que rompan las limitaciones físicas y temporales y se adapten a las necesidades y preferencias de los usuarios.

a. Ampliación de la difusión de la información relevante sobre mercado de trabajo, servicios y políticas activas.

1. Mejora de la difusión de la información en la página web de la Dirección General de Empleo
2. Difusión de la información en las Redes Sociales

b. Análisis e implantación del acceso multicanal a los servicios y programas de PAE.

5. Evaluar las acciones y servicios y abordar planes de mejora.

La evaluación de las políticas pública es un criterio reforzado y obligado en cualquier proceso de planificación estratégica, y se debe basar en indicadores objetivos, que informen sobre la idoneidad de los procesos y de los resultados. En este sentido, se debe reforzar las funciones de evaluación del Consejo Asesor de Formación y Empleo.

a. Elaboración de planes de seguimiento con indicadores de gestión y de

resultados.

3. Establecimiento de protocolos y bases de datos para la recopilación de micro datos de los usuarios de los servicios y acciones que permitan disponer de la información necesaria para evaluar las correspondientes PAE..
4. Realización de evaluaciones de las acciones y servicios prestados tanto por la Dirección General de Empleo como por las distintas entidades colaboradoras.

6. Fomentar el emprendimiento.

La Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo contempla expresamente el emprendimiento. En el caso del Servicio Público de Empleo de La Rioja, la implantación de este servicio supone un reto que pretende abordarse mediante la colaboración con entidades especializadas, coordinando actuaciones de información, asesoramiento, fomento del autoempleo individual o colectivo y la difusión de las ayudas disponibles en cada momento.

- a. Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento en coordinación con Emrenderioja,*
- b. Información y asesoramiento sobre ayudas e incentivos para el emprendimiento y el autoempleo.*
- c. Apoyo al fomento del empleo dirigido a emprendedores individuales o colectivos, preferentemente de trabajo asociado, que pongan o hayan puesto en marcha proyectos estratégicos que aporten al tejido empresarial de La Rioja actividades de diversificación de la economía y de nuevas tecnologías, con alto valor añadido y potencial de crecimiento de la contratación.*
- d. Difusión de las ayudas disponibles en colaboración con ADER.*

Seguimiento y evaluación

Para facilitar su seguimiento y evaluación continuada el Plan incorpora un sistema de indicadores que permita analizar el grado de avance y cumplimiento de cada objetivo.

El sistema de indicadores requiere cierto grado de flexibilidad para que estos puedan adecuarse a las circunstancias a lo largo del tiempo. Por este motivo, se prevé su revisión, ya sea para mantener los indicadores del cuadro inicial, ya sea para modificarlo y adaptarlo oportunamente. Asimismo, su aplicación requerirá una concreción técnica en cuanto a las fuentes de obtención de los datos necesarios, la determinación de las metas para cada período de evaluación y la ponderación entre indicadores respecto de cada objetivo del Plan. A estos efectos, se mantendrá activo el Grupo de Trabajo constituido en el marco del diálogo social para la elaboración del Plan, al objeto de asegurar su seguimiento y evaluación, al menos con carácter anual. Todo ello, sin perjuicio de las funciones propias del Consejo de Formación Profesional y del Consejo de Empleo y Formación de La Rioja.

El sistema de indicadores se incorporará a un Cuadro de Mando, tal y como prevé el objetivo 2 del Eje 3 del Plan, compuesto por los indicadores y también por otros datos que facilite el seguimiento de los objetivos estratégicos planteados, integrando información en tiempo real a través de un interfaz gráfico y con acceso interactivo multicanal.

Tanto el sistema de indicadores que se incorpora a continuación como el Cuadro de Mando, cuando esté disponible, permitirán tanto la evaluación puntual del grado de avance para facilitar la adopción de medidas correctoras o complementarias a lo largo de la ejecución del Plan, como su evaluación final. Dichas evaluaciones serán públicas.

Por último, se incorpora el cuadro de previsiones presupuestarias para cada Eje del Plan con los datos actualmente disponibles y que deben permitir acometer las acciones y alcanzar los objetivos previstos, sin perjuicio de su concreción en función de los presupuestos anuales efectivamente disponibles.

INDICADORES: Sistema de cualificaciones y formación profesional

Eje_1 Red de recursos e instrumentos para la formación profesional

EJE_1 RED DE RECURSOS E INSTRUMENTOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Mejorar la prospección de necesidades

Estudio e Informe de prospección de necesidades de cualificación profesional

Estudio de inserción laboral

2. Potenciar la red de empresas colaboradoras con la Formación Profesional.

Número de empresas colaboradoras en formación dual (Becas + CFA)

Porcentaje de centros que realizan acciones dirigidas a ampliar el número de empresas colaboradoras

Tasa de cobertura de bonificación en empresas*

Nº de puestos de aprendiz creados (número de contratos para la formación y el aprendizaje)*

3. Desarrollar la red de Centros Integrados de FP de La Rioja

Número de Centros Integrados de FP en La Rioja

Número de acciones de FPE en Centros Integrados

4. Reforzar la gobernanza social del sistema de FP

a. nº de programas de difusión realizados

b. nº de representantes sindicales y empresariales formados para la FP

INDICADORES: Sistema de cualificaciones y formación profesional

Eje_2 Oferta formativa

EJE_2 OFERTA FORMATIVA

1. Garantizar el acceso de toda la población activa a las competencias clave.

Tasa de población activa con estudios iguales o superiores a la ESO

Número de personas que participan en procesos de evaluación de competencias clave (2)

Número de personas que reciben formación en competencias clave

Porcentaje de demandantes de empleo que reciben formación en competencias clave sobre demandantes de empleo sin la ESO

2. Aumentar la oferta de formación dual

% de familias profesionales con formación dual activa (sobre las familias activas)

% de alumnos en formación profesional dual (Beca+CFA) (sobre el total)

Número de participantes en acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje en el año de referencia y que tenían la condición de demandantes en el momento del inicio del contrato

3. Impulsar la acreditación de competencias

Porcentaje de participantes en formación acreditable

Nº de candidatos que han participado en procesos de reconocimientos de competencias (anual)

Nº de personas que han finalizado el proceso y han obtenido la acreditación (anual)

Nº de cualificaciones convocadas

% de personas a las que, no habiendo conseguido acreditar la cualificación completa, se les ofrece formación para completarla

4. Realizar una oferta flexible y permanente de formación profesional

Tasa de participantes que finalizan acciones formativas acreditables sobre el total de participantes en la FPE

Tasa de cobertura de trabajadores desempleados sobre población activa con al menos el título de ESO

Tasa de cobertura de trabajadores ocupados sobre población activa con al menos el título de ESO

Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas no laborales.

Tasa de participantes que finalizan acciones formativas acreditables en modalidad de teleformación dirigidas a desempleados en el año de referencia sobre el total de participantes en estas acciones.

Número de acciones formativas en modalidad de teleformación (FP Empleo).

Nº de acciones formativas específicas para profesiones reguladas y para obtener acreditaciones requeridas para el ejercicio profesional

Nº de acciones formativas ligadas a ocupaciones emergentes y tradicionales

INDICADORES: Sistema de cualificaciones y formación profesional

Eje_3 Evaluación y mejora del sistema de FP

EJE_3 EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA DE FP

1. Impulsar modelos de calidad y mejora

Inversión en formación de formadores

Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

% de centros de formación que tienen implantado y acreditado un sistema de gestión de calidad tipo EFQM, ISO u otros.

Grado de satisfacción general de los participantes finalizados en los cursos

2. Elaborar y mantener un cuadro de mando de la FP en La Rioja.

Cuadro de mando interactivo Rioja FP

Porcentaje de ejecución de los trabajos de construcción de los servicios web necesarios para las cargas de datos al DCF

Procesos de validación de las cargas de datos completos (Sí/No)

Porcentaje de datos cargados por la comunidad entre 0 y 100%

3. Promover una Formación Profesional atractiva y especializada

Número de alumnos de FP GS que han solicitado reconocimiento de créditos en la UR.

Número usuarios en grupos de redes sociales Rioja FP

Número de alumnos en movilidad internacional

Número de ciclos de formación profesional bilingües

% alumnos insertados que utilizan las competencias adquiridas

4. Reforzar la capacidad técnica y pedagógica de los formadores

Número de acciones de formación de formadores/docentes (Empleo + Educación)

% formadores que realizan formación/ total formadores (Empleo + Educación)

Elaboración y mantenimiento de un mapa de recursos formativos para la FP

% de formadores que realizan formación sobre el total de los que la solicitan

5. Impulsar el enfoque integrado de la orientación profesional

% procesos operativos comunes

% de itinerarios integrados sobre el total de personas atendidas

Nº de acciones/sesiones de FP para orientadores educativos

6. Potenciar la innovación y el espíritu emprendedor

% de centros que participan en proyectos de innovación

% profesores en proyectos de innovación/ total profesores

Nº de alumnos implicados en actividades de innovación y emprendimiento

Número de proyectos de creación de empresas

Nº de horas reconocidas al profesorado en proyectos de innovación

INDICADORES Intermediación y políticas activas de empleo

Eje 1: Mejora de la empleabilidad y la adaptabilidad.

EJE 1: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA ADAPTABILIDAD.

1. Aumentar las oportunidades de empleo de las personas más vulnerables.

Diseño, creación y puesta en marcha de sistema informático

Tasa de cobertura a través de orientación e itinerarios

Tasa de inserción de demandantes que han recibido algún servicio en 6 meses anteriores

Tasa de usuarios red EURES sobre demandantes nuevos

2. Mejorar el acceso de la población a las PAE

Procesos operativos PAE disponibles *on line*

Procesos operativos PAE en el ámbito de la Oficina de Empleo

Número de Agentes de Promoción de Empleo Local

Número de beneficiarios de ayudas al desplazamiento

Total de contrataciones subvencionadas en Centros Especiales de Empleo

Total de demandantes menores de 30 años que obtuvieron un empleo, habiendo recibido atención en los 6 meses anteriores

Total de demandantes mayores de 45 años que obtuvieron un empleo, habiendo recibido atención en los 6 meses anteriores

Total de beneficiarios de ayudas a la conciliación

3. Actuar de manera proactiva para aplicar de manera generalizada el principio de atención temprana

Tasa de usuarios con atención temprana

Tasa de usuarios con itinerarios tempranos

Plazo medio de propuesta de itinerario de empleabilidad

Total de empleadores contactados

Total de ofertas de empleo captadas

Total de ofertas no cubiertas difundidas por Internet

Nº de demandantes procedentes de procesos de recolocación atendidos

Nº de demandantes procedentes de procesos de recolocación enviados a ofertas de empleo

Nº de demandantes procedentes de procesos de recolocación que abandonan sin colocación ni causa

4. Definir programas específicos para personas desempleadas de larga duración con baja cualificación

Tasa de desempleados de LD atendidos respecto total de este colectivo

Tasa de desempleados de LD atendidos respecto al total de este colectivo perceptores de subsidios y rentas básicas

Número de itinerarios definidos a desempleados de larga duración

Tasa de inserción de las personas no cualificadas atendidas

Nº total de sanciones impuestas por incumplimiento de compromisos adquiridos

INDICADORES Intermediación y políticas activas de empleo

Eje 2: Mejora de las capacidades del sistema de empleo

EJE 2: MEJORA DE LAS CAPACIDADES DEL SISTEMA DE EMPLEO

1. Desarrollar un modelo de gestión basado en la implantación de la cartera de servicios

Número de procesos operativos de la Cartera de Servicios aplicados
Tasa de cobertura de demandantes a través de la Cartera de Servicios
Publicación de la Cartera de Servicios del SPE de La Rioja
Adaptación de la normativa

2. Redefinir los procesos de orientación laboral

Implantación del nuevo proceso operativo
Puesta en marcha de las herramientas de gestión
% de orientadores con competencias actualizadas sobre el total de orientadores

3. Reforzar la colaboración y la gobernanza del sistema de empleo

Reforma de los órganos de gobernanza
Número de entidades colaboradoras
Establecimiento de la colaboración público-privada

4. Establecer una estrategia multicanal

Diseño de una estrategia multicanal
Porcentaje de procesos multicanales sobre el total de procesos operativos

5. Evaluar las acciones y servicios y abordar planes de mejora.

Tasa de acciones y servicios con evaluación publicada
Aprobación de un plan de mejora
Tasa de inserción de personas atendidas a través de la Cartera de Servicios
Tasa de inserción de personas atendidas a través de los programas
Grado de satisfacción de los usuarios

6. Fomentar el emprendimiento.

Tasa de usuarios atendidos respecto al nº total de desempleados inscritos
Tasa de usuarios con bonificaciones o ayudas respecto al total de usuarios atendidos
Tasa de supervivencia de empresas creadas o permanencia en el RETA
Número de acciones de difusión de la cultura emprendedora

Presupuesto

SISTEMA DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)	2016	2017	2018	2019	TOTAL 2016-19
EJE_1 RED DE RECURSOS E INSTRUMENTOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL	492.181,82 €	742.914,55 €	888.961,07 €	1.043.150,37 €	3.167.207,80 €
1.1. Mejorar la prospección de necesidades	5.000,00 €	91.010,00 €	93.740,30 €	96.552,51 €	286.302,81 €
		30.000,00 €	30.900,00 €	31.827,00 €	92.727,00 €
	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	36.000,00 €	144.000,00 €
1.2. Potenciar la red de empresas colaboradoras con la Formación Profesional.	10.000,00 €	10.300,00 €	10.609,00 €	10.927,27 €	41.836,27 €
	18.000,00 €	18.000,00 €	18.000,00 €	18.000,00 €	72.000,00 €
1.3. Desarrollar la red de Centros Integrados de FP de La Rioja	300.000,00 €	309.000,00 €	318.270,00 €	327.818,10 €	1.255.088,10 €
	118.181,82 €	243.454,55 €	376.137,27 €	516.561,85 €	1.254.335,49 €
1.4. Reforzar la gobernanza social del sistema de FP	5.000,00 €	5.150,00 €	5.304,50 €	5.463,64 €	20.918,14 €

SISTEMA DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)	2016	2017	2018	2019	TOTAL 2016-19
EJE_2 OFERTA FORMATIVA	31.087.630,18 €	31.878.356,81 €	32.689.153,43 €	33.520.512,57 €	129.175.652,99 €
2.1. Garantizar el acceso de toda la población activa a las competencias clave.	2.400,00 €	2.472,00 €	2.546,16 €	2.622,54 €	10.040,70 €
	5.220.431,13 €	5.377.044,07 €	5.538.355,39 €	5.704.506,05 €	21.840.336,63 €
2.2.Aumentar la oferta de formación dual	261.305,00 €	269.144,15 €	277.218,47 €	285.535,03 €	1.093.202,65 €
2.3.Impulsar la acreditación de competencias	47.600,00 €	49.028,00 €	50.498,84 €	52.013,81 €	199.140,65 €
	95.000,00 €	97.850,00 €	100.785,50 €	103.809,07 €	397.444,57 €
2.4.Realizar una oferta flexible y permanente de formación profesional	530.000,00 €	545.900,00 €	562.277,00 €	579.145,31 €	2.217.322,31 €
	9.726.000,00 €	10.017.780,00 €	10.318.313,40 €	10.627.862,80 €	40.689.956,20 €
	14.532.394,05 €	14.846.638,60 €	15.166.658,67 €	15.492.517,96 €	60.038.209,28 €
	344.000,00 €	344.000,00 €	344.000,00 €	344.000,00 €	1.376.000,00 €
	100.000,00 €	100.000,00 €	100.000,00 €	100.000,00 €	400.000,00 €
	228.500,00 €	228.500,00 €	228.500,00 €	228.500,00 €	914.000,00 €

SISTEMA DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)	2016	2017	2018	2019	TOTAL 2016-19
EJE_3 EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA DE FP	406.000,00 €	414.490,00 €	423.234,70 €	432.241,74 €	1.675.966,44 €
3.1. Impulsar modelos de calidad y mejora	10.800,00 €	11.124,00 €	11.457,72 €	11.801,45 €	45.183,17 €
3.2. Elaborar y mantener un cuadro de mando de la FP en La Rioja.	15.000,00 €	15.450,00 €	15.913,50 €	16.390,91 €	62.754,41 €
3.3. Promover una Formación Profesional atractiva y especializada	97.200,00 €	100.116,00 €	103.119,48 €	106.213,06 €	406.648,54 €
	18.000,00 €	18.000,00 €	18.000,00 €	18.000,00 €	72.000,00 €
3.4. Reforzar la capacidad técnica y pedagógica de los formadores	80.000,00 €	82.400,00 €	84.872,00 €	87.418,16 €	334.690,16 €
	18.000,00 €	18.000,00 €	18.000,00 €	18.000,00 €	72.000,00 €
3.5. Impulsar el enfoque integrado de la orientación profesional	10.000,00 €	10.300,00 €	10.609,00 €	10.927,27 €	41.836,27 €
3.6. Potenciar la innovación y el espíritu emprendedor	70.000,00 €	72.100,00 €	74.263,00 €	76.490,89 €	292.853,89 €
	87.000,00 €	87.000,00 €	87.000,00 €	87.000,00 €	348.000,00 €

INTERMEDIACIÓN Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (PAE)	2016	2017	2018	2019	TOTAL 2016-19
EJE 1: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA ADAPTABILIDAD.	6.805.592,00 €	7.009.759,76 €	7.220.052,55 €	7.436.654,13 €	28.472.058,44 €
1.1. Aumentar las oportunidades de empleo de las personas más vulnerables.	50.000,00 €	51.500,00 €	53.045,00 €	54.636,35 €	209.181,35 €
	1.888.192,00 €	1.944.837,76 €	2.003.182,89 €	2.063.278,38 €	7.899.491,03 €
1.2. Mejorar el acceso de la población a las PAE	95.000,00 €	97.850,00 €	100.785,50 €	103.809,07 €	397.444,57 €
	15.000,00 €	15.450,00 €	15.913,50 €	16.390,91 €	62.754,41 €
	2.685.400,00 €	2.765.962,00 €	2.848.940,86 €	2.934.409,09 €	11.234.711,95 €
	15.000,00 €	15.450,00 €	15.913,50 €	16.390,91 €	62.754,41 €
1.3. Actuar de manera proactiva para aplicar de manera generalizada el principio de atención temprana.	57.000,00 €	58.710,00 €	60.471,30 €	62.285,44 €	238.466,74 €
1.4. Definir programas específicos para personas desempleadas de larga duración con baja cualificación.	2.000.000,00 €	2.060.000,00 €	2.121.800,00 €	2.185.454,00 €	8.367.254,00 €

INTERMEDIACIÓN Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (PAE)	2016	2017	2018	2019	TOTAL 2016-19
EJE 2: MEJORA DE LAS CAPACIDADES DEL SISTEMA DE EMPLEO	5.247.051,00 €	5.290.162,53 €	5.334.567,41 €	5.380.304,43 €	21.252.085,36 €
2.1. Desarrollar un modelo de gestión basado en la implantación de la cartera de servicios.	115.000,00 €	118.450,00 €	122.003,50 €	125.663,61 €	481.117,11 €
2.2. Redefinir los procesos de orientación laboral	65.000,00 €	66.950,00 €	68.958,50 €	71.027,26 €	271.935,76 €
2.3. Reforzar la colaboración y la gobernanza del sistema de empleo.	387.051,00 €	398.662,53 €	410.622,41 €	422.941,08 €	1.619.277,01 €
	750.000,00 €	772.500,00 €	795.675,00 €	819.545,25 €	3.137.720,25 €
2.4. Establecer una estrategia multicanal	20.000,00 €	20.600,00 €	21.218,00 €	21.854,54 €	83.672,54 €
2.5. Evaluar las acciones y servicios y abordar planes de mejora.	30.000,00 €	30.900,00 €	31.827,00 €	32.781,81 €	125.508,81 €
2.6. Fomentar el emprendimiento.	70.000,00 €	72.100,00 €	74.263,00 €	76.490,89 €	292.853,89 €
	3.810.000,00 €	3.810.000,00 €	3.810.000,00 €	3.810.000,00 €	15.240.000,00 €
	2016	2017	2018	2019	TOTAL 2016-19
TOTAL PLAN INTEGRAL	44.038.455,00 €	45.335.683,65 €	46.555.969,16 €	47.812.863,23 €	183.742.971,04 €
Presupuestos Consejería de Educación, Formación y Empleo	39.478.955,00 €	40.776.183,65 €	41.996.469,16 €	43.253.363,23 €	165.504.971,04 €
Presupuestos otras Consejerías	4.559.500,00 €	4.559.500,00 €	4.559.500,00 €	4.559.500,00 €	18.238.000,00 €

