OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EMPESARÍAL



OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

OBJETIVO:

El **objetivo del Gobierno de La Rioja para la optimización de la gestión empresarial** es elevar el nivel de competitividad, profesionalización y digitalización de las empresas locales, proporcionándoles las herramientas y la capacitación necesarias para transformar sus estructuras organizativas internas

CÓMO:

Gracias al trabajo realizado en el marco del Diálogo Social, presentamos el Plan de Formación Profesional y Empleo 2021-2023, acuerdo alcanzado entre el Gobierno de La Rioja, la Federación de Empresas de La Rioja (FER), la Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT) y Comisiones Obreras de La Rioja (CCOO).

Este plan del Gobierno de La Rioja, articulado a través de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales y la Dirección General de Formación Profesional Integrada, tiene como objetivo principal reducir el desempleo y aumentar la cualificación de los trabajadores en La Rioja, incrementando la competitividad y la productividad del tejido empresarial de la comunidad, a la vez que se construye un mercado laboral estable y próspero. La dotación presupuestaria por parte del Gobierno de La Rioja para llevar a cabo este Plan es de 73.8M de Euros.

- PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO 2024 - 2028

Plan de formacion profesional y empleo de La Rioja 2024-2028 - Empleo y Formación - Portal del Gobierno de La Rioja

➢ PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO 2024 – 2028

1590254-plan-de-formacion-profesional-y-empleo-2024-2028.pdf (larioja.org)

El plan de FP y Empleo 2024-2028 desarrolla actuaciones en 2 ejes:

EJE 1: EJE DE FORMACIÓN PROFESIONAL:

1. FP Inicial

1. Mejorar el proceso de detección de las necesidades formativas:

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

b) Desarrollo del análisis cualitativo basado en entrevistas y grupos de consulta individual de empresas con el apoyo de una plataforma informática.

c) Análisis de la inserción del alumnado en los sectores productivos considerando la relación entre los puestos y las funciones que realizan y las familias profesionales y especialidades cursadas donde se hayan realizado los estudios de FP Inicial incorporando otras fuentes de conocimiento para adoptar un enfoque predictivo.

d) Traslado de las necesidades formativas al equipo de orientadores educativos, así como a los orientadores laborales, mediante reuniones periódicas para alinear los objetivos estratégicos definidos.

e) Impulso a través de la Negociación Colectiva de ámbito regional de iniciativas para la determinación de las necesidades formativas, de cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

2. Desarrollar el proceso de redimensionamiento de la oferta formativa

Actuaciones:

a) Puesta en marcha de nuevos ciclos formativos de los grados básico, medio y superior que actúen como itinerario formativo generando sinergias entre ellos con respecto a los alumnos, el profesorado, las aulas y talleres utilizados;

b) Desarrollo de un ecosistema empresarial estable que predisponga el establecimiento de convenios para la realización de las estancias formativas en las empresas tanto de alumnado de primer curso como de segundo.

c) Discontinuidad de ciclos formativos en sectores en agotamiento o en declive o con baja tasa de matriculación y sustitución por nuevos ciclos que cuenten con suficiente demanda del mercado laboral y estén recogidos en el Informe de Detección de necesidades.

d) Adopción de un sistema ágil y eficaz de comunicación de las decisiones que se adopten con respecto a los cambios en la oferta formativa con suficiente anterioridad para que sea conocido por los equipos directivos de los centros, el profesorado, el alumnado, las familias, etc.

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

Se llevará a cabo la siguiente actuación:

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

4. Impulsar el desarrollo del marco normativo de la FP

En el marco de la estrategia de implantación se establecen las siguientes actuaciones:

a) Desarrollo con carácter inmediato y transitorio para el curso 2024/25, de resoluciones de ámbito de aplicación anual instruyendo:

1. Organización curricular de primeros cursos de:
   - ♣ Grado Básico
   - ♣ Grado Medio
   - ♣ Grado Superior

2. Organización curricular de las enseñanzas virtuales

3. Admisión y matrícula en ciclos formativos para el curso 2024/2025

b) Desarrollo a corto-medio plazo, durante el curso 2024/2025 y con carácter permanente, de los decretos y órdenes correspondientes, en concreto:

1. Decreto general de regulación de la Formación Profesional, incluyendo del grado A al grado E.

2. Decreto regulador de admisión y matrícula en enseñanzas de Formación Profesional de Grado D.

3. Órdenes reguladoras de currículos de cada uno de los títulos que se imparten en nuestra comunidad.

4. Orden de evaluación y promoción.

c) Diseño de incentivos para la adopción del modelo dual en empresas

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

Dos actuaciones:

a) Construcción de un nuevo Centro Integrado de FP en Calahorra

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

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

Este objetivo conlleva la puesta en marcha de las siguientes actuaciones:

a) Impartición de sesiones de sensibilización en prevención de accidentes en todos los centros con ciclos formativos de FP al comienzo de cada curso. Estas sesiones se desarrollarán en coordinación con la Subdirección General de Dialogo Social y Relaciones laborales y con la Jefatura de Servicio de Salud Laboral y se impartirán al alumnado de primer curso de Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior.

b) Puesta en marcha de un proyecto piloto para la identificación y clasificación de aquellas familias profesionales con mayor nivel de riesgo de accidentes, que desarrollará las siguientes acciones:

1. Asignación de una persona técnica en prevención que se dedique exclusivamente a impulsar la PRL dentro de estas familias profesionales de mayor nivel de riesgo. Esta persona, de nueva asignación, dependerá orgánicamente del Servicio de Prevención dentro de la DG de Función Pública, pero estará ubicado con dependencia ejecutiva en el Servicio de FP.
2. Actualización de la evaluación de riesgos laborales dentro de las familias profesionales de mayor nivel de riesgo, por parte del Servicio de Prevención de la DG de Función Pública, así como la revisión de los equipos de trabajo utilizados y la planificación anual de la actividad preventiva incluyendo las modificaciones que se prevean necesarias.

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

2. FP Permanente

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

La oferta formativa dirigida específicamente a personas desempleadas atenderá las necesidades y demandas de empresas individuales que justifiquen su necesidad de incorporar trabajadores tras una adecuada cualificación mediante formación profesional, así como la actualización de personal de su plantilla que requiera adquirir nuevas competencias profesionales.

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

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

2. Generar una Red de Apoyo a la Formación Permanente

a) Impulsar la elaboración de una Estrategia de Comunicación de la Formación Profesional Permanente estableciendo un marco de colaboración con los interlocutores socioeconómicos y otros agentes clave en la formación profesional, con la finalidad de poner en marcha un sistema de información, difusión y dinamización de la formación profesional dirigida a la población activa en La Rioja.

b) Crear una red de flujo de información, colaboración, y coordinación que incluya a los tutores y orientadores de centros educativos, orientadores de la red de empleo, diferentes administraciones autonómicas vinculadas al empleo de la población activa, entidades locales y agentes sociales, entre otros.

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

a) Desarrollar el modelo de ejecución de la oferta formativa de grado C (certificados profesionales) con carácter dual incluyendo un periodo de formación en empresa en el que se desarrollarán un conjunto de actividades dirigidas a completar los resultados de aprendizaje previstos en el currículo.

b) Promover la creación de redes colaborativas que favorezcan la gestión integral del binomio empresas-participantes para la realización del periodo de formación en empresa, con el fin de incrementar el impacto de la formación en el trabajo como generadora de empleo.

c) Propiciar la consolidación del sistema de incentivos de apoyo a las empresas que acogen a alumnos en su periodo de formación en empresa tal como se determina en la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo y en la Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre.

4. Impulsar la red de centros de Formación Permanente

a) Establecer un sistema de apoyo a los centros de formación para la mejora de la calidad: Este sistema incluirá tanto formación especializada para los formadores como para los responsables de los centros y tutores de empresas y sistemas de valoración de los procesos de mejora de la calidad e innovación en los modelos formativos.

b) Promover la especialización de los centros de formación con la formalización de modelos de colaboración estables que favorezcan su sostenibilidad. Esto permitirá una programación plurianual con aquellos centros que demuestren resultados notables en el sistema de evaluación de calidad de la Formación Permanente, asegurando una oferta formativa de alta calidad y continuidad, tal y como se establece en el artículo 210 (Centros asociados de formación profesional para impartir Grados A, B y C) del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, y en el artículo 27 (Acuerdos marco de colaboración) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

c) Promover la celebración de contratos-programa o convenios de colaboración con otras entidades del sector público, singularmente con entidades locales y universidades públicas, según lo establecido en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo para satisfacer necesidades formativas detectadas en un territorio o de un colectivo concreto, así como para dar respuesta a demandas formativas específicas de las empresas y de cualificación de trabajadores en competencias profesionales emergentes en determinados sectores productivos. Adicionalmente, se promoverá el desarrollo de itinerarios formativos para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes titulados, donde se ofertan acciones de asesoramiento, formación transversal y prácticas profesionales no laborales en empresas con la finalidad de potenciar la inserción laboral del colectivo.

d) Impulsar de forma generalizada la implantación de la oferta formativa dirigida a trabajadores en los Institutos de Educación Secundaria que imparten formación profesional apoyándose en las capacidades y experiencia de los centros educativos, en su plantilla de profesorado y en la red de expertos a su alcance, así como de sus espacios, aulas y talleres. e) Impulsar la oferta formativa del Centro de Formación para el Empleo Ecovarea dirigida a cubrir las necesidades formativas a corto plazo de las empresas a través de programas de corta duración (microcredenciales o especialidades formativas).

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

a) Desarrollar programas formativos dirigidos a jóvenes menores de 30 años, sin cualificación profesional, mediante la vinculación a itinerarios personalizados de inserción laboral diseñados por la Red de Empleo. Se podrán incluir escuelas taller, talleres de empleo, contratos de formación-aprendizaje, formación con compromiso de contratación, entre otros.

b) Desarrollar programas formativos dirigidos a personas con necesidades especiales o dificultades de inserción mediante la vinculación a itinerarios personalizados de inserción laboral diseñados por la Red de Empleo. Se podrán incluir acciones de asesoramiento, tutorías y talleres prácticos como apoyo para su inserción profesional.

6. Aumentar y flexibilizar la oferta formativa

a) Desarrollar instrumentos alternativos para una programación formativa flexible y adaptada a las necesidades específicas de cada territorio y sus trabajadores.

b) Promover la impartición de formación permanente en la modalidad de teleformación o mixta.

c) Promover la formación en microcredenciales.

7. Impulsar la formación en Prevención de Riesgos Laborales

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

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

a) Fomentar la inclusión de la formación profesional en la negociación colectiva de ámbito regional en relación con el derecho a la formación, créditos de formación, Permisos Individuales de Formación - PIF, acreditación de competencias profesionales, etc.

b) Analizar y evaluar, de forma conjunta con los agentes sociales, la implantación de planes de formación en las empresas y sus posibilidades de mejora.

c) Aumentar y mejorar los niveles de ejecución de la formación en las empresas como elemento estratégico para la mejora de su competitividad y de la calidad del empleo.

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

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

a) Definición y puesta en marcha de iniciativas que garanticen la máxima difusión del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, llevadas a cabo en especial en los centros del Sistema de Formación Profesional y los centros de educación para personas adultas, así como en los agentes sociales.

b) Continuación de los convenios de colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para su participación en el procedimiento, y promoción y fomento de la acreditación de competencias profesionales entre su población activa hasta que al menos el 80 % de la misma cuente con sus competencias profesionales acreditadas.

c) Sistematización del análisis de las necesidades formativas de las personas que han iniciado la acreditación de competencias profesionales para garantizar la finalización de su itinerario programando acciones formativas para ello.

EJE 2: EJE DE EMPLEO:

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

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

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

3º **Vincular** políticas activas y de protección con una visión integrada de todas las prestaciones públicas, impulsando un acuerdo operativo con los servicios sociales que descienda hasta el ámbito local y ofreciendo oportunidades específicas de formación y empleo a sus perceptores;

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

5º **Revisar** los modelos de cooperación con corporaciones locales, entidades sociales y empresas proveedoras de servicios para el empleo, para potenciar la profesionalización y la estabilidad del personal técnico, la continuidad de las actuaciones, la cobertura territorial y la orientación a resultados de inserción o mejora de la empleabilidad.

6º **Dotar** de nuevas capacidades al SPE de La Rioja y a la red de Oficinas de Empleo, en particular mediante la formación interna, el intercambio de buenas prácticas y el trabajo colaborativo, la modernización de la gestión y la provisión de herramientas tecnológicas para mejora de la orientación y la intermediación.

A. Objetivos específicos y actuaciones del Eje de Empleo

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

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

a) Inclusión en la oferta de empleo público del Gobierno de La Rioja y demás entidades públicas colaboradores las plazas de técnicos medios de empleo, gestión A.G, administrativos y auxiliares para su cobertura.

b) Apoyo a las contrataciones indefinidas de personal orientador por las entidades colaboradoras.

c) Habilitación de un entorno adecuado para las labores de orientación y dotación de las instalaciones apropiadas para las funciones de orientación en las Oficinas de Empleo y el COE, mediante las reformas que precisen las instalaciones y la garantía de interoperabilidad de los sistemas.

d) Desarrollo de la colaboración y cooperación con entidades para el fortalecimiento de la Red de Empleo de La Rioja y la prestación del servicio de orientación personalizado, integral e inclusivo mediante los instrumentos adecuados y previstos legalmente (convocatorias de subvenciones, contratos, acuerdos marco, convenios y demás instrumentos) para la colaboración público-público y/o público/privada.

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

a) Realización de un diagnóstico de los usuarios para definir el objetivo profesional de forma personalizada con un enfoque holístico que tenga en cuenta todos los condicionantes de la situación sociolaboral de las personas usuarias.

b) Diseño de un itinerario personalizado o plan de actuación en el plazo máximo de un mes a contar desde la elaboración del perfil como persona usuaria.

c) Desarrollo de la colaboración de los orientadores profesionales en la difusión de la oferta mediante la inclusión de información específica sobre la formación disponible en los distintos sistemas de formación en el itinerario personalizado o plan de actuación.

d) Tutoría y asesoramiento continuado para acompañar y apoyar a los usuarios en la realización del itinerario personalizado.

e) Desarrollo e implantación de herramientas de perfilado estadístico y holístico de manera que el itinerario personalizado o el plan de actuación se fundamente en datos y resultados contrastados para personas con un perfil semejante.

b. Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas

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

a) Creación de canales y espacios de conocimiento e intercambio de información, (visitas a empresas, foros, encuentros, ferias) y puesta en marcha de herramientas tecnológicas, para la identificación de vacantes y la captación de ofertas de empleo;

b) Uso de taxonomías comunes para facilitar la identificación de vacantes y la gestión por competencias de las ofertas de empleo.

c) Información, asesoramiento y gestión de ofertas de empleo en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red Eures.

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

a) Elaboración de planes de desarrollo territoriales y sectorial que redunden en la creación, conservación o reestructuración de puestos de trabajo con la participación de interlocutores sociales, empresas, administración local, asociaciones empresariales sectoriales y entidades del tercer sector, articulando los instrumentos jurídicos pertinentes para fomentar su realización y su puesta en marcha y ejecución de las medidas previstas (DG Empleo, Administraciones locales, asociaciones sectoriales, entidades del tercer sector, interlocutores sociales)

b) Apoyo de los procesos de recolocación y transición entre sectores mediante el establecimiento de ayudas a sectores en situación de crisis para el mantenimiento del tejido productivo y el empleo, facilitando el acceso a las ayudas a las empresas con viabilidad y complementos a la protección por desempleo.

c) Establecimiento de subvenciones públicas dirigidas a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de la relación laboral o de reducción de jornada, fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en causa de fuerza mayor temporal o en aplicación del Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en centros de trabajo de La Rioja.

d) Establecimiento de ayudas e incentivos para acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo con el objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

c. Fomento de las oportunidades de empleo Dentro del "Enfoque centrado en las personas" de la EEAAE 2021-2024 se prevé el objetivo específico de "Aplicar las Políticas Activas de Empleo desde el Servicio Público de Empleo de La Rioja de acuerdo con las características del mercado de trabajo, los perfiles de sus usuarios y las necesidades de sus empresas.

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

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

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

b) Diseño de incentivos a la recolocación vinculados a la estabilidad y calidad del empleo.

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

a) Elaboración y puesta en marcha de protocolos de colaboración, intercambio de información y derivación de jóvenes en el marco de un sistema integrado de orientación

b) Impulso del contrato de relevo mediante incentivos a las empresas que rejuvenezcan la plantilla mediante esta modalidad contractual aplicando un criterio de acción positiva en relación con la perspectiva de género.

c) Establecer incentivos a la contratación de personas jóvenes como personal investigador en el ámbito universitario o en centros de investigación reconocidos.

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

a) Puesta en marcha de programas de reinserción para personas en riesgo de exclusión social, a partir de itinerarios personalizados, en colaboración con empresas y entidades especializadas.

b) Rediseño de las medidas para el apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad mediante la actualización de órdenes de ayudas y convocatorias periódicas de subvenciones para Centros Especiales de Empleo y empresas que contratan a personas con discapacidad, priorizando la integración en el sistema ordinario de trabajo y, si no es posible, mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

c) Elaboración de medidas para el apoyo a la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y laboral mediante empresas de inserción y apoyo a entidades promotoras que operan en La Rioja.

d) Flexibilización de los programas públicos mixtos y los programas experienciales de empleo y formación y otros programas en colaboración con entidades públicas para favorecer la empleabilidad de los colectivos más alejados del mercado de trabajo mediante convocatorias de subvenciones, contrato y convenios para financiar la ejecución de estos programas.

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

a) Diseño ayudas, tramitación y gestión de convenios y expedientes de subvenciones para el autoempleo y el emprendimiento, con especial atención al empleo autónomo y el emprendimiento de los jóvenes en zonas rurales.

b) Apoyo a la transmisión de empresas y la transferencia de conocimiento y mantenimiento de la actividad de trabajadores autónomos, como medida de preservación del tejido productivo existente.

c) Fomentar la economía social mediante la difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.

d) Poner en marcha medidas de apoyo al trabajo autónomo para personas con discapacidad y personas con especiales dificultades de inserción.

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

a) Rediseño de medidas para el apoyo a la corresponsabilidad y conciliación laboral y actualización de órdenes de ayudas y convocatorias periódicas de subvenciones para la contratación de personas trabajadoras que acceden a reducción horaria o excedencia en su puesto de trabajo y empresas que planifican mejoras en igualdad.

b) Reducción de las brechas laborales y promoción de la conciliación corresponsable, a través de la información, sensibilización y formación la igualdad de oportunidades, así como mediante el fomento de la contratación de mujeres en aquellos sectores donde son minoritarias y en aquellos grupos que estén más afectados por el desempleo. Para ello se aplicará el programa de transversalización de género en las políticas activas de empleo.

c) Realización de acciones de formación, información y sensibilización en todos los ámbitos, también en el seno de las direcciones de las empresas, en materia de igualdad. Visibilizar los Planes de Igualdad como una oportunidad para hacer a la empresa más competitiva e igualitaria.

d) Realización de acciones de formación para entidades empresariales y sindicales para la negociación de Planes de Igualdad y la aplicación de la transversalidad de género en el marco de las empresas.

e) Realización de formación en materia de igualdad a la RLT para la negociación de Planes de igualdad.

6. Promover la activación de perceptores de prestaciones públicas

a) Diseño y puesta en marcha de medidas de vinculación de las políticas activas con las políticas de protección del empleo y coordinación de las medidas de fomento de empleo con la acción de los Servicios Sociales de las distintas administraciones públicas de La Rioja.

b) Desarrollo de instrumentos para facilitar un enfoque holístico de la orientación mediante la colaboración con los servicios sociales.

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

d) Establecimiento de protocolos con las administraciones implicadas.

d. Servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

De acuerdo con la voluntad del Plan Estratégico de La Rioja de facilitar el despliegue de la Cartera de servicios, se incorporan como propios los siguientes objetivos específicos:

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

a) Asesorar sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.

b) Asesorar sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación de los que puedan beneficiarse las personas emprendedoras, en particular las personas trabajadoras autónomas y las entidades de la Economía Social.

c) Facilitar formación en habilidades de gestión que permitan la puesta en marcha y el mantenimiento de la actividad emprendedora.

d) Dinamizar el desarrollo económico local mediante proyectos integrados para el aprovechamiento del potencial endógeno territorial.

e) Asesorar sobre la viabilidad del Plan de Empresa.

f) Facilitar espacios de uso compartido para la puesta en marcha de las ideas de negocio.

g) Generar un ecosistema regional de acompañamiento para las personas emprendedoras.

h) Poner en valor la figura del trabajador autónomo a través de jornadas.

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

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

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

a) Desarrollo de la cooperación con todos los stakeholders y ampliación del Consejo asesor de formación y empleo dando entrada a nuevas entidades mediante la modificación del Decreto regulador del Consejo asesor de formación y empleo.

b) Desarrollo del marco normativo para la ejecución de acciones formativas relativas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.

c) Desarrollo de la formación de las personas vinculadas a los Agentes Sociales para la mejora de su participación en la definición y aplicación de las políticas públicas en el marco del Diálogo Social, así como la mejora y modernización de la negociación colectiva en nuestra región para afrontar las transformaciones del mercado de trabajo.

d) Desarrollo de programas de mejora de la capacitación y formación de las comisiones de igualdad.

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

a) Mejora de la cualificación del personal técnico de las Oficinas de Empleo y del personal que realiza las labores propias de la Red de Empleo mediante la articulación de un sistema de formación permanente, la realización de cursos específicos y la dotación de material formativo. (DG de Empleo y DGFP y Entidades colaboradoras)

b) Mejora de la infraestructura y los recursos materiales de las Oficinas de Empleo.

c) Reorganización y refuerzo de la acción de las Oficinas de Empleo.

d) Desarrollo e implantación de una herramienta de perfilado estadístico.

e) Desarrollo de protocolos de actuación y optimización de los procesos de prestación de servicios de las Oficinas de Empleo, mediante el establecimiento de estándares para las actividades desarrolladas por estas y la elaboración y aprobación de protocolos para la realización, seguimiento y evaluación de los servicios.

f) Mejorar la difusión de los procedimientos de los servicios hacia las empresas y la relación con los empleadores a través de la asignación de técnicos de referencia.

g) Colaborar con otros departamentos del gobierno regional que comparten funciones de atención y prestación de servicios con determinados colectivos de demandantes de prestación de servicios.

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

a) Puesta en marcha de sistemas de gestión de subvenciones con desarrollo de programas informáticos y digitales para la tramitación y gestión de expedientes de subvenciones al empleo.

b) Desarrollo de un observatorio funcional como espacio técnico colaborativo orientado a la creación de un centro de conocimiento y transferencia de buenas prácticas sobre las políticas activas de empleo

c) Refuerzo de la cooperación institucional y social mediante una estrategia multicanal de información en colaboración con los interlocutores sociales, las corporaciones locales, las empresas y los centros de formación profesional.

d) Fortalecimiento de la Red de Empleo de La Rioja y de su conexión con el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos y el intercambio de conocimiento.

e) Incrementar la capilaridad de los servicios de empleo, garantizando el acceso a los mismos en todas las zonas de la Comunidad Autónoma, especialmente en las zonas rurales.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN:

Características:

• Aprovechamiento de los procesos y herramientas de carácter evaluativo ya existentes en la región, para optimizar los esfuerzos y construir este sistema tomando como punto de partida los esfuerzos ya realizados por los equipos.

• Alineación de este sistema con los diferentes marcos evaluativos y de seguimiento externos (PAFED, PAE, entre otros) que ya analizan las políticas de empleo y formación en La Rioja y proceden de ámbitos como el estatal o de la Unión Europea. De esta forma, será posible ganar en eficiencia y reducir la "fatiga de la evaluación" que genera en los equipos técnicos el tener que responder a diferentes actuaciones de control, seguimiento y evaluación, en muchas ocasiones desconectados.

• Herramienta efectiva y sistematizada de rendición de cuentas ante la ciudadanía en su conjunto, ante actores institucionales a nivel regional y estatal y, de forma muy especial, ante los actores representados en las instancias de diálogo social en La Rioja.

• Utilidad formativa del sistema, que permita una reflexión ordenada sobre los logros y debilidades apreciados y promueva la mejora continua en la revisión e ideación de iniciativas de política de empleo y formación. En ese sentido, debe permitir y contrastar cómo los hallazgos generados se transforman en toma de decisiones operativas en la implementación de programas y servicios.

• Sistema de gobernanza que incluya la creación de una comisión de seguimiento del plan, tal y como queda reflejado en el diagrama de procesos de seguimiento que se presenta posteriormente, formada por los integrantes de la Mesa de Diálogo Social que han liderado la definición de este Plan

Se enumeran los principales procesos y contenidos con los que debe contar el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Formación Profesional y Empleo 2024-2028:

1. Procesos de seguimiento
2. Cuadro de mando de indicadores de seguimiento del Plan de Formación Profesional y Empleo
3. Eje de Formación profesional
4. Eje de Empleo

Actividades:

a) Evaluación intermedia del Plan
b) Evaluación final del Plan
c) Plan de evaluaciones experimentales de impacto

Más información en:
Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales
Tel. 941 29 11 00
Centro Tecnológico De La Rioja, Avda Zaragoza 21
26071 Logroño (La Rioja)
sdg.empleo@larioja.org
www.larioja.org/empleo-formacion