La Rioja



Entregable 2:
“Plan de Atracción, Retención y Estabilización de talento de La Rioja 2026-2028”

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL 6
3. REFLEXIÓN ESTRATÉGICA: EJE DE FUTURO DE LA RIOJA 9
4. MISIÓN Y VISIÓN 13
5. OBJETIVOS 14
6. PLAN DE ACCIÓN 17
Desarrollo por pilares, líneas de acción y acciones 18
PILAR 1: DESARROLLO DEL TALENTO INTERNO Y ADECUACIÓN FORMATIVA 18
PILAR 2: ATRACCIÓN Y RETORNO 21
PILAR 3: RETENCIÓN Y ESTABILIZACIÓN DEL TALENTO 24
PILAR 4: ECOSISTEMA Y TALENTO CTI AVANZADO 26
7. SEGUIMIENTO 30
8. GOBERNANZA DEL PLAN 33
9. MARCO PRESUPUESTARIO DE TALENTO DE LA RIOJA 2026-2028 36
10. ANEXOS 38
Anexo I: DAFO-CAME-Factores críticos 38
Anexo II: Fichas de Indicadores estratégicos 45
Anexo III: Fichas de Indicadores de ejecución 52
Anexo IV: Fichas de Acciones 64
ANEXO V: Listado de acrónimos 92

1. Introducción

Principales fuerzas de transformación del mercado laboral mundial

El mercado laboral mundial se encuentra inmerso en un proceso de transformación profunda impulsado por un conjunto de fuerzas globales de carácter tecnológico, económico, demográfico, ambiental y geopolítico. Las cifras y tendencias que se presentan en este apartado proceden del *Future of Jobs Report 2025* del World Economic Forum (WEF, 2025)[1], referencia internacional para la prospectiva del mercado laboral global**,** salvo indicación expresa.

El impacto del cambio tecnológico se identifica como la fuerza más transformadora. La ampliación del acceso digital y el despliegue acelerado de tecnologías como la IA, el análisis de datos, la robótica y la automatización están llevando a que un 60 % de las empresas prevea cambios significativos en su modelo de negocio en los próximos 3 años. Como consecuencia, se incrementa de forma notable la demanda de competencias tecnológicas avanzadas —IA, big data, ciberseguridad, redes— junto con la alfabetización digital generalizada.

Junto a ello, los factores económicos, el aumento del coste de la vida y la inflación, condicionan las decisiones empresariales y laborales. Aunque se prevé una moderación inflacionaria, la desaceleración económica podría provocar la destrucción de millones de empleos a nivel global. En este contexto, ganan peso competencias transversales como el pensamiento creativo, la resiliencia y la flexibilidad, esenciales para gestionar la incertidumbre y el cambio continuo.

La transición verde emerge como otro gran motor de transformación y creación de empleo. La mitigación y adaptación al cambio climático impulsarán la demanda de nuevos perfiles profesionales, especialmente ingenieros en energías renovables, ingenieros ambientales y especialistas en movilidad eléctrica y autónoma. Por primera vez, la sostenibilidad ambiental se sitúa entre las competencias con mayor crecimiento, consolidándose como un eje estratégico del empleo futuro.

Los cambios demográficos también están redefiniendo el mercado laboral. El envejecimiento de la población en las economías avanzadas incrementará la demanda de profesionales sanitarios, de cuidados, así como de docentes y formadores, mientras que en paralelo aumentará la necesidad de competencias vinculadas a la gestión del talento, el mentoring y la motivación intergeneracional.

A ello se suma un contexto de tensiones geopolíticas y fragmentación económica, que llevará a más de un tercio de las empresas a modificar sus modelos de negocio. Este escenario incrementará la demanda de perfiles relacionados con la seguridad, la ciberseguridad y las redes, junto con habilidades humanas clave como el liderazgo, la influencia social y la resiliencia en entornos complejos.

En términos de creación y destrucción de empleo, se estima que entre 2025 y 2030 la transformación estructural del mercado laboral afectará al 22 % de los empleos actuales. A escala global se crearán alrededor de 170 millones de nuevos puestos de trabajo, mientras que desaparecerán cerca de 92 millones, lo que se traducirá en un crecimiento neto positivo, pero con fuertes reasignaciones sectoriales y ocupacionales.

Los empleos que más crecerán en volumen seguirán vinculados a ocupaciones de primera línea —agricultura, construcción, reparto, ventas y procesamiento de alimentos— junto con los cuidados, la sanidad y la educación. No obstante, en términos relativos, los mayores crecimientos se concentrarán en los empleos tecnológicos y los vinculados a la transición verde, mientras que los puestos administrativos serán los que experimenten mayores reducciones.

[1] www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Esta transformación se refleja de forma directa en las **competencias**: se estima que el 39 % de las habilidades actuales de los trabajadores cambiarán o quedarán obsoletas en los próximos 4 a 5 años. El pensamiento analítico continúa siendo la competencia más demandada, seguido de la resiliencia, la flexibilidad, el liderazgo y la influencia social. A nivel técnico, destacan la IA, el big data, la ciberseguridad y la alfabetización digital, mientras que las habilidades manuales pierden peso relativo.

Ante este escenario, la formación, **el upskilling y el reskilling** se convierten en elementos centrales de las políticas públicas de talento. Se prevé que 6 de cada 10 personas necesitarán formación adicional antes de 2030, siendo las brechas de competencias el principal obstáculo para la transformación empresarial. Por ello, el 85 % de las empresas priorizará la actualización y recualificación de su capital humano. Las políticas públicas más valoradas para atraer y retener talento serán aquellas que impulsen programas de formación, bienestar, progresión profesional y diversidad e inclusión.

El capital humano en La Rioja

El capital humano se ha consolidado como uno de los factores estructurales más determinantes para la competitividad económica, la innovación y la cohesión social de los territorios. En un contexto global caracterizado por la aceleración tecnológica, la transición ecológica, el envejecimiento demográfico y la creciente competencia internacional por los perfiles cualificados, la capacidad de un territorio para **generar, atraer, desarrollar y retener talento** se convierte en un elemento crítico para sostener el crecimiento y el bienestar a medio y largo plazo.

La Rioja no es ajena a este escenario. Se trata de una comunidad con una economía abierta, industrializada y exportadora, con niveles de PIB per cápita superiores a la media nacional (32.828 euros) y un comportamiento económico dinámico en el periodo reciente. Sin embargo, su reducido tamaño demográfico —en torno a 325.000 habitantes—, el acusado proceso de envejecimiento poblacional (más del 22 % de la población supera los 64 años) y la limitada masa crítica de determinados sectores intensivos en conocimiento plantean **retos estructurales en materia de talento** que requieren una respuesta estratégica y coordinada.

El diagnóstico del talento en La Rioja pone de manifiesto una paradoja relevante: la Comunidad dispone de **una base educativa sólida y de calidad**, con resultados consistentemente superiores a la media nacional en las evaluaciones PISA en comprensión lectora, matemáticas y ciencias, y con un sistema de Formación Profesional en expansión, especialmente alineado con la industria, la digitalización y la transición verde. No obstante, esta capacidad de generación de talento no se traduce plenamente en **retención ni en aprovechamiento óptimo del capital humano** dentro del territorio, especialmente en el caso de jóvenes cualificados, perfiles científicos, tecnológicos y profesionales con alta movilidad.

En el ámbito del mercado de trabajo, La Rioja presenta indicadores agregados relativamente favorables —tasa de empleo del 68,6 %, paro por debajo de la media nacional y crecimiento sostenido de la afiliación—, pero convive con desequilibrios significativos. Destacan, por un lado, el **desempleo juvenil cercano al 30 %**, y por otro, las dificultades expresadas por las empresas para cubrir vacantes en perfiles técnicos, digitales, científicos y de gestión avanzada. A ello se suma un menor peso de los servicios intensivos en conocimiento (33,3 % del empleo, frente al 38,1 % en España y más del 41 % en la UE), lo que limita la capacidad de absorción de talento altamente cualificado y condiciona las trayectorias profesionales disponibles.

Desde una **perspectiva demográfica y territorial**, la disponibilidad futura de talento se ve tensionada por el envejecimiento, la baja densidad poblacional y la concentración de oportunidades en el entorno urbano de Logroño. Además, el diagnóstico identifica factores emergentes que inciden directamente en la atracción y retención de talento, como el encarecimiento de la vivienda (que erosiona una de las ventajas relativas del territorio), la escasa oferta de vivienda nueva y la competencia interregional creciente, tanto a nivel nacional como europeo.

En este contexto, el talento deja de ser únicamente una cuestión educativa o laboral para convertirse en **un desafío sistémico**, que afecta de manera transversal a la competitividad empresarial, la sostenibilidad del estado del bienestar, la cohesión territorial y la capacidad de La Rioja para posicionarse en las cadenas de valor del futuro. Las transiciones digital y verde, la modernización de la industria agroalimentaria, el impulso de la innovación y la necesidad de fortalecer el ecosistema científico-tecnológico exigen perfiles cada vez más cualificados, versátiles y adaptables, cuya disponibilidad no está garantizada sin una intervención pública estratégica.

Por todo ello, resulta imprescindible avanzar desde un conjunto de actuaciones dispersas hacia una **política integral de talento**, que actúe de forma coordinada sobre todo el ciclo: desde la generación temprana de capacidades, pasando por la formación avanzada y la inserción laboral, hasta la atracción, el retorno y la estabilización de profesionales cualificados. Esta política debe estar alineada con los marcos europeo y nacional, pero adaptada a la escala, estructura productiva y características demográficas propias de La Rioja.

Con este propósito, y bajo el liderazgo del **Gobierno de La Rioja**, se impulsa el **Plan de Atracción, Retención y Estabilización del Talento de La Rioja 2026–2028**, como instrumento estratégico para reforzar el capital humano regional y convertir el talento en una palanca efectiva de competitividad, innovación y desarrollo sostenible. El Plan nace con una doble ambición: mejorar la capacidad del tejido productivo para generar valor añadido y ofrecer al talento oportunidades reales de desarrollo profesional y vital en la Comunidad.

Este Plan se concibe, además, como un **reto compartido entre el sector público y el sector privado**, articulado desde una gobernanza colaborativa y basado en evidencia empírica, con mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan ajustar las políticas a la evolución real del mercado de trabajo, del sistema educativo y del ecosistema de innovación. De este modo, La Rioja aspira no solo a generar talento, sino a **convertirse en un territorio capaz de retenerlo, atraerlo y hacerlo crecer** apoyando al mismo tiempo la Estrategia de Especialización Inteligente, Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Plan de Desarrollo Industrial y el Plan de Internacionalización.

2. Principales conclusiones del diagnóstico de la situación actual

El diagnóstico del talento en La Rioja revela que la región dispone de una base estructural sólida sobre la que edificar una política de talento ambiciosa, pero también de un conjunto de debilidades que limitan su capacidad para atraer, retener y movilizar capital humano hacia actividades de mayor valor añadido. El verdadero cuello de botella **no está, por tanto, en la generación de talento, sino en su fijación**: buena parte del capital humano que el sistema riojano forma y atrae se pierde después, a falta de condiciones que lo arraiguen en el territorio.

En el plano de las **fortalezas**, La Rioja cuenta con activos de partida sólidos tanto para generar como para atraer talento: un entorno institucional estable, una elevada calidad de vida y un coste de vida y de vivienda comparativamente más contenido que el de las comunidades vecinas (aunque al alza) que actúan como factores de atracción y retorno; un sistema educativo con resultados superiores a la media nacional en PISA y una Formación Profesional consolidada y de alta empleabilidad técnica; una base industrial robusta, vertebrada en sectores tractores definidos —vid y vino, biomedicina, agroalimentación avanzada, packaging, lengua española e IA, y tecnologías digitales—; y un ecosistema de ciencia, tecnología e innovación cohesionado, respaldado por un gasto autonómico en I+D creciente. La conclusión, no obstante, es que estos activos tienen un valor condicional: la calidad de vida solo despliega su capacidad de atracción cuando se acompaña de empleo de calidad, estabilidad contractual y trayectorias profesionales claras.

Como elemento emblemático, **Dialnet constituye uno de los activos más singulares del ecosistema de conocimiento riojano**. Gestionada desde la Universidad de La Rioja, posiciona al territorio como referente en gestión y transferencia del conocimiento académico a escala internacional.

Por otra parte, los institutos universitarios de investigación, como el Instituto de Ciencias de la Vid y del Vino, son activos potentes del sistema de I+D riojano, concentrando capacidad científica especializada en sectores tractores. Actúan tanto como generadores de conocimiento de excelencia como canales de vinculación entre la universidad y el tejido empresarial.

En las **debilidades**, el conjunto de evidencias confirma dónde está el cuello de botella. La base de generación se pierde en la fase universitaria —**más del 60 % de los jóvenes riojanos cursa estudios fuera de la comunidad**, ante una oferta limitada y rígida y un déficit de plazas STEM y sanitarias— y no se recupera después. A ello se suman unos salarios inferiores a los de las regiones limítrofes, una masa crítica científica insuficiente, una escasa transferencia de conocimiento al tejido productivo y la ausencia de una carrera científica autonómica estructurada, todo ello agravado por un envejecimiento demográfico que erosiona la reposición generacional. Son debilidades que se refuerzan entre sí: sin condiciones competitivas, ni la formación ni la ciencia consiguen fijar el talento que el propio sistema genera.

En cuanto a las **oportunidades**, son tangibles y, sobre todo, accionables: los marcos europeos de talento —HRS4R, la ERA Talent Platform y el Talent Booster Mechanism, este último dirigido específicamente a regiones en riesgo demográfico—, la doble transición verde y digital como motor de nueva demanda cualificada, el desarrollo de perfiles híbridos que combinan tecnología, especialización sectorial y sostenibilidad, el retorno del talento riojano formado fuera, el Grado de Medicina como proyecto tractor, el Grado en Tecnología del Lenguaje (y sus masters asociados), las microcredenciales y el aprovechamiento estratégico de los fondos europeos. La propia escala reducida del territorio se convierte aquí en ventaja, al permitir ensayar políticas piloto con una gobernanza cercana. La conclusión es que La Rioja tiene a su alcance palancas de cambio reales, condicionadas a su capacidad de ejecución.

El marco regulatorio europeo y nacional de las microcredenciales supone una oportunidad estratégica para que La Rioja consolide una oferta formativa flexible, especializada y reconocida internacionalmente, alineada con las necesidades reales del tejido productivo regional.

Como elemento destacado y oportunidad relevante para fortalecer el posicionamiento internacional territorial se encuentra EU-GIFT, una alianza de instituciones europeas de educación superior la cual está coordinada por la Universidad de La Rioja, cuyo objetivo principal es diseñar conjuntamente una estrategia centrada en la excelencia en la docencia y la investigación.

Entre las **amenazas**, las más relevantes provienen del exterior y del propio modelo de financiación. La presión salarial e interregional de Navarra, País Vasco, Aragón y Madrid amenaza con cronificar la fuga de talento —en particular investigador—, en un contexto de envejecimiento acelerado de sectores estratégicos y de crecientes brechas de competencias digitales (según el WEF, **el 39 % de las competencias actuales cambiará o quedará obsoleto antes de 2030**). A ello se añade un riesgo interno: la dependencia excesiva de los fondos europeos sin reformas estructurales que les den continuidad, junto con la fragmentación institucional del sistema. La mayor amenaza, en última instancia, es competir por el talento sin haber reformado antes las condiciones que lo expulsan.

Del diagnóstico se deriva, mediante el **análisis CAME**, la estrategia de respuesta, que ordena la actuación en cuatro líneas.

Corregir las debilidades más acuciantes: ampliar la oferta universitaria estratégica con becas ligadas a permanencia y retorno, mejorar la calidad del empleo en las pymes mediante flexibilidad, conciliación y estabilidad contractual, reforzar la transferencia investigación–empresa estabilizando las carreras científicas y reducir el desajuste entre formación y demanda con itinerarios de recualificación y microcredenciales.

Afrontar las amenazas externas construyendo una **propuesta de valor territorial** que combine calidad de vida, proyecto profesional y estabilidad, con prioridad en la retención temprana de los jóvenes y en la anticipación de los perfiles críticos de la transición digital y verde.

Mantener los activos diferenciales que sostienen la posición de la región: el entorno y la estabilidad institucional, la Formación Profesional como eje del talento técnico y la cohesión del ecosistema de CTI.

Explotar las oportunidades movilizando el Plan de Talento como instrumento vertebrador, capitalizando la especialización inteligente y los sectores tractores e impulsando programas estructurados de retorno y movilidad circular apalancados en la financiación europea.

El diagnóstico se sintetiza en **diez factores críticos**, que constituyen su conclusión operativa y la base sobre la que se articulará la arquitectura del Plan. Para cada uno se identifica el problema estructural que lo origina:

Factor crítico	Problema estructural
Retención y retorno del talento joven cualificado	Pérdida estructural de jóvenes que se forman dentro o fuera y no retornan, en un contexto de envejecimiento y de competencia de las CCAA limítrofes.
Calidad del empleo y condiciones laborales	Condiciones —salarios, flexibilidad, organización— menos competitivas que las de las comunidades vecinas.
Déficit de titulaciones superiores estratégicas	Oferta universitaria insuficiente en STEM, salud y perfiles industriales avanzados, que fuerza la salida de jóvenes a formarse fuera.
Desajuste entre oferta formativa y demanda empresarial	Desalineación entre los perfiles que genera el sistema formativo y los que requiere el tejido productivo.
Envejecimiento y baja reposición generacional	Estructura demográfica envejecida que compromete la reposición de fuerza de trabajo en sectores clave.
Transferencia y economía del conocimiento	Baja transferencia al tejido productivo e insuficiente densidad de actividad intensiva en conocimiento.
Atracción de talento externo	Escasa capacidad de atraer investigadores y tecnólogos consolidados, en particular con financiación competitiva.

Factor crítico	Problema estructural
Sistema de I+D	Masa crítica investigadora insuficiente para competir en proyectos europeos y sostener líneas estratégicas.
Competencias digitales y perfiles híbridos	Déficit de competencias digitales y de perfiles híbridos en la población activa ante la doble transición.
Gobernanza del talento	Fragmentación institucional, sin coordinación interdepartamental estable ni marco unificado de seguimiento y evaluación.

Tabla 1: Plan de Talento de La Rioja 2026-2028

3. Reflexión estratégica: eje de futuro de La Rioja

Los diez factores críticos del diagnóstico convergen en una misma conclusión estratégica: **el reto de La Rioja no está en generar talento, sino en fijarlo, desarrollarlo y transformarlo en un activo competitivo estable**. La región parte de una posición sólida —estabilidad institucional, alta calidad de vida, una Formación Profesional consolidada y un ecosistema de ciencia, tecnología e innovación con especialización real en ámbitos como el agroalimentario, la biomedicina, el vino, el *packaging* o las tecnologías digitales— y dispone ya de un amplio conjunto de becas, ayudas, programas formativos y proyectos financiados con fondos europeos que han sido decisivos para formar y especializar capital humano. La dificultad se concentra en su articulación: ordenar, concentrar, reforzar y conectar los instrumentos existentes dentro de un marco común que genere trayectorias profesionales estables y atractivas en el territorio, en particular en los primeros años tras la formación, cuando se decide de forma crítica la permanencia o la salida del talento.

Este cambio de enfoque implica invertir, sobre todo, el ciclo de vida del talento: la atracción selectiva de perfiles externos, la internacionalización del sistema, el desarrollo del talento interno, la retención temprana de los jóvenes cualificados, la estabilización de las carreras científicas y tecnológicas, el fortalecimiento del ecosistema de innovación y la transferencia de conocimiento al tejido productivo, la incorporación de talento al tejido empresarial, y el retorno del talento riojano formado fuera. Todo ello desde una visión realista, ajustada a la escala de la región, basada en la especialización inteligente y en la concentración de esfuerzos allí donde exista potencial real.

De esta orientación se derivan tres principios de actuación. El primero, **la concentración**: en una región de escala reducida, dispersar instrumentos resta eficacia, de modo que el Plan prioriza un número acotado de factores críticos y concentra los recursos donde existe potencial real, en coherencia con la especialización inteligente. El segundo, **la escala como ventaja y no como límite**: la proximidad entre administración, empresas y sistema científico-tecnológico permite coordinar con agilidad, ensayar políticas piloto y corregir sobre la marcha lo que en territorios mayores resulta más lento. El tercero, **la intervención sobre las causas estructurales**: el Plan distingue sus actuaciones según su naturaleza —estructural, correctiva, reactiva o competitiva— para actuar sobre las raíces del problema (la retención, las condiciones laborales, la carrera científica) y no solo sobre sus manifestaciones.

El Plan parte, además, del reconocimiento de una tensión de fondo: buena parte de las condiciones que fijan el talento —salarios, modelos organizativos, tamaño empresarial— no dependen directamente de la Administración. Su papel es habilitar, coordinar y construir una propuesta de valor territorial sólida que combine lo que La Rioja sí puede ofrecer: calidad de vida, un proyecto profesional con recorrido, estabilidad y cercanía institucional. Frente a la competencia de las comunidades vecinas, esa propuesta debe ser explícita y diferencial, y dirigirse tanto al talento endógeno —al que conviene dar razones para quedarse— como al talento externo que se aspira a atraer, sin que una prioridad desplace a la otra.

La atracción, la retención y la estabilización del talento no pueden concebirse de forma aislada: deben alinearse con la política industrial, las transiciones digital y verde, la innovación agroalimentaria, el fortalecimiento del sistema sanitario, la modernización de la Administración y la cohesión territorial. **El talento es la palanca que permite que esas políticas tengan un impacto real y sostenido**. Esta lógica es especialmente visible en los **proyectos tractores** que La Rioja tiene en marcha o en proyecto —la dotación de personal del nuevo Grado de Medicina, el Grado en Tecnología del Lenguaje, la ampliación del CIBIR, el Centro de Investigación del Dato (CIDATUM), el Centro Nacional de Tecnologías del Envase (CENTIDE), el Parque Científico Tecnológico (TECHRIOJA) o la Unidad de Ensayos Clínicos para fármacos innovadores contra el cáncer—, cuya viabilidad e impacto dependen, en última instancia, de disponer de talento cualificado, diverso y estable capaz de convertir la inversión y la infraestructura en resultados sostenibles para el territorio.

En conjunto, el Plan se plantea como una herramienta operativa más que como un catálogo de medidas: integra y refuerza lo ya existente y lo dota de un marco estable de coordinación, seguimiento y evaluación. Su propósito es situar el talento como factor determinante del desarrollo económico y social de La Rioja y ordenar en torno a él la acción pública en el medio y largo plazo.

Definición de talento

No existe una definición oficial y unívoca de talento. La RAE lo asocia, en su acepción de aptitud, a la "capacidad para el desempeño de algo", y los marcos de referencia internacionales —la Skills Strategy de la OCDE, el CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) o la Agenda de Capacidades de la Comisión Europea— lo abordan como un concepto integrado y multidimensional.

A efectos del presente Plan, el talento se concibe como un concepto amplio, transversal y evolutivo, que integra capacidades, conocimientos, competencias, experiencia profesional y actitudes de las personas que contribuyen (o pueden contribuir) al desarrollo económico, industrial, social y territorial de La Rioja.

El talento se manifiesta a lo largo de todo el ciclo vital y profesional y no se limita a una única etapa, sector o nivel de cualificación: abarca perfiles en formación y consolidados, talento emergente y experimentado, y talento de origen riojano, nacional e internacional. El Plan reconoce, asimismo, la necesidad de abordar de forma diferenciada las dimensiones junior y senior del talento, garantizando itinerarios de desarrollo, estabilidad y actualización continua de competencias.

Con el fin de ordenar y focalizar las actuaciones estratégicas, el talento se estructura en las siguientes tipologías prioritarias, no excluyentes entre sí.

Talento joven

Comprende el capital humano que se inicia en las etapas educativas obligatorias, se desarrolla en la educación secundaria y se consolida a través de la formación profesional, la educación universitaria y el posgrado. Este talento constituye la base del relevo generacional del mercado laboral, del tejido empresarial e industrial y del sistema científico-tecnológico. Incluye perfiles juniors, tanto de origen riojano como nacional e internacional, cuya permanencia en La Rioja resulta clave para evitar la pérdida temprana de capital humano cualificado. Las políticas dirigidas a este colectivo deben facilitar una transición efectiva entre formación y empleo, fomentar vocaciones alineadas con los sectores estratégicos e industriales de la Comunidad y generar oportunidades profesionales que permitan fijar el talento joven en el territorio.

Talento senior y experimentado

Comprende a personas con amplia trayectoria profesional, así como perfiles en edad activa que se encuentran infrautilizados o en riesgo de desvinculación del mercado laboral. Este talento, tanto riojano como nacional e internacional, acumula conocimiento tácito, capacidades técnicas y experiencia organizativa que resultan fundamentales para la competitividad empresarial, la estabilidad de los equipos y la transferencia intergeneracional de conocimiento. Su pérdida o infrautilización supone una descapitalización con efectos negativos sobre el crecimiento económico. El Plan reconoce como prioritario garantizar procesos continuos de *upskilling* (adquisición de nuevas competencias) y *reskilling* (recualificación), facilitando la adaptación tecnológica, la reintegración y la permanencia activa de este talento en el tejido productivo.

Talento investigador e innovador vinculado a la Estrategia de Especialización Inteligente (S3)

Engloba a las personas que desarrollan actividades de investigación, desarrollo tecnológico, innovación y transferencia de conocimiento en todos los sectores, especialmente en las áreas de especialización definidas por la Estrategia de Especialización Inteligente de La Rioja (S3):

- Alimentación
- Industria avanzada
- Tecnologías disruptivas
- Salud
- Sostenibilidad, economía circular y eficiencia energética
- Bienestar social y humano

Incluye perfiles predoctorales, postdoctorales, tecnólogos emergentes, perfiles de transferencia ciencia-empresa, investigadores consolidados, personal altamente cualificado y gestores de I+D+i, tanto riojanos como nacionales e internacionales. Su atracción, retención y estabilización es esencial para incrementar la masa crítica del ecosistema regional de innovación, reforzar la competitividad empresarial y favorecer la transferencia efectiva del conocimiento al tejido productivo.

Talento STEM, digital y de alta tecnología

Comprende perfiles especializados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como en competencias digitales avanzadas y tecnologías habilitadoras clave (IA, automatización, robótica, análisis de datos, ciberseguridad, tecnologías verdes). Incluye perfiles juniors en formación, profesionales senior altamente cualificados y talento de procedencia riojana, nacional e internacional, cuya incorporación resulta crítica para afrontar las transiciones digital y ecológica, impulsar la innovación industrial y reforzar el posicionamiento competitivo de La Rioja.

Talento emprendedor

Engloba a las personas que impulsan la creación y el crecimiento de empresas innovadoras, competitivas y sostenibles, así como procesos de intraemprendimiento en organizaciones existentes y emprendimiento de base tecnológica derivado de la generación de conocimiento del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación. Incluye talento junior y senior, de origen riojano, nacional e internacional, con capacidad para transformar conocimiento, tecnología o experiencia sectorial en proyectos empresariales generadores de empleo y valor añadido. Este talento es clave tanto en sectores emergentes como en la modernización de actividades tradicionales.

Talento en sectores tradicionales prioritarios del Plan de Desarrollo Industrial

El talento en sectores tradicionales hace referencia a los perfiles clave que sostienen y transforman las actividades industriales y productivas históricas de La Rioja, consideradas prioritarias en el Plan de Desarrollo Industrial, y que resultan esenciales para mantener su competitividad en un contexto de cambio tecnológico y organizativo. Este talento se vincula especialmente a sectores como:

- Industria agroalimentaria y vitivinícola
- Industria manufacturera y transformadora (calzado, química, envases, metal, etc.)
- Logística, distribución e internacionalización industrial

Incluye tanto perfiles operativos cualificados y técnicos intermedios como posiciones estratégicas y directivas en áreas como producción, calidad, innovación de procesos, sostenibilidad, digitalización, gestión de personas y expansión internacional. Se trata de talento junior y senior, de origen riojano,

nacional e internacional, cuya disponibilidad resulta crítica para asegurar la continuidad, modernización y crecimiento de estos sectores. La captación, cualificación y retención de este talento es un factor determinante para evitar la descapitalización industrial y garantizar la adaptación de los sectores tradicionales a los nuevos modelos productivos.

4. Misión y Visión

La reflexión estratégica se concreta en la misión y la visión que orientan el Plan: la misión expresa el propósito y el papel que este asume, y la visión, el horizonte al que aspira a llevar a La Rioja en materia de talento. De ambas se derivan los objetivos estratégicos que se desarrollan en el capítulo siguiente.

MISIÓN

Impulsar y coordinar una política integral de talento en La Rioja que **genere, atraiga, desarrolle, retenga y estabilice** a las personas cualificadas, alineando al sistema educativo, el tejido empresarial, el sistema científico-tecnológico, las administraciones públicas y la sociedad civil.

Con ello busca mejorar la competitividad, la innovación y la cohesión social del territorio mediante el fortalecimiento del capital humano, la creación de empleo cualificado y la conexión efectiva entre talento, oportunidades profesionales y proyecto de vida en La Rioja.

VISIÓN

Posicionar a La Rioja como un **territorio de referencia para el talento**, reconocido por su calidad de vida, su ecosistema colaborativo y su capacidad para ofrecer oportunidades profesionales atractivas y de futuro. Aspira a ser una región que genera y retiene el talento que necesita, atrae perfiles cualificados nacionales e internacionales, y lo transforma en un motor de desarrollo económico, innovación, bienestar social y competitividad, en coherencia con la Estrategia de Especialización Inteligente (S3).

5. Objetivos

El Plan se articula en torno a cuatro objetivos estratégicos que reflejan las dimensiones esenciales del ciclo del talento en La Rioja: ecosistema, generación, atracción y retención. Cada objetivo se concreta en un conjunto reducido de indicadores con línea base oficial y meta a 2028, que permitirán medir su grado de avance a lo largo de la vigencia del Plan.



Ilustración 1: Objetivos estratégicos del Plan de Talento de La Rioja 2026-2028.

Objetivo 1. Construir un ecosistema de talento sólido y colaborativo: Consolidar un ecosistema regional de talento que integre a empresas, sistema educativo, sistema CTI, clústeres (como instrumentos de generación, desarrollo y conexión del talento con el tejido productivo) administración y sociedad civil, alineando iniciativas y recursos hacia una visión compartida de largo plazo y reforzando la colaboración, el emprendimiento y la generación de actividad económica y empleo cualificado, en coherencia con la Estrategia de Especialización Inteligente (S3).

Objetivo 2. Desarrollar talento alineado con las necesidades del tejido productivo: Reforzar la generación de talento mediante un sistema educativo y formativo de calidad, orientado a las necesidades reales de las empresas y a los perfiles profesionales del futuro, con una mayor conexión entre formación y empresa, facilitando itinerarios formativos y vocacionales que mejoren la empleabilidad y reduzcan los desajustes entre oferta y demanda de talento en La Rioja.

Objetivo 3. Atraer talento cualificado al territorio: Incrementar la capacidad de La Rioja para atraer talento cualificado, nacional e internacional, en sectores intensivos en conocimiento y de valor añadido, integrando perfiles diversos (STEM, humanidades y ciencias sociales). Se potenciará la visibilidad de las oportunidades profesionales y la propuesta de valor territorial, destacando la calidad de vida, los servicios públicos y el entorno social como elementos diferenciales de atracción.

Objetivo 4. Retener y estabilizar el talento en La Rioja: Favorecer la retención y la estabilización del talento incorporado al territorio, promoviendo condiciones laborales y profesionales que impulsen la estabilidad, la motivación y la progresión profesional. Se fomentarán políticas empresariales y públicas orientadas a la conciliación, la flexibilidad y la formación continua, lo que contribuye a la competitividad de las empresas y al desarrollo económico y social sostenible de La Rioja.

Objetivo	Dimensión objetivo	del Indicador	Línea base	Fuente	Meta 2028
OB1	Densidad de talento cualificado	% de población activa con estudios superiores	43,4 % (media anual 2025)	INE (EPA)	≥ 47 %
OB1	Empleo de alto valor añadido	% de empleo en sectores de Alta y Media-Alta Tecnología y servicios intensivos en conocimiento	3,4 % (2024)	INE	≥ 3,5 %
OB1	Colaboración y articulación	% de empresas que cooperan para actividades innovadoras	5,1 % (periodo 2022-2024)	INE — EIE	≥ 8,1 % (media nacional)
OB1	Masa de talento en I+D	Personal en I+D (EJC)	1.404,5 EJC (2024)	INE (EAID)	≥ 1.600 EJC
OB1	Generación de talento de FP	Ratio alumnado FP Grado Superior / población 18-24 años	19,6 % (curso 2024-2025; 4.713 / 24.105)	MEFP, INE	≥ 21 %
OB1	Generación de talento universitario	Ratio alumnado de las universidades (Grado y Ciclo) / población 18-24 años	16,2 % (curso 2024-2025 prov.; 3.905 / 24.105)	SIIU / Ministerio de Universidades, INE	≥ 18 %
OB2	Inserción del talento universitario	Tasa de afiliación a la SS de egresados universitarios a 4 años	85,1 % (cohorte 2019-2020)	SIIU	≥ 87 %
OB2	Inserción del talento de FP	Tasa de afiliación a la SS de egresados de FP GS a 4 años	77,2 % (cohorte 2019-2020)	MEFP	≥ 80 %
OB2	Formación permanente	% de población de 25-64 años que participa en formación	14,8 % (2025)	INE (EPA) / Eurostat	≥ 18 %
OB3	Atracción interregional	Saldo migratorio interautonómico acumulado de población de 25-44 años (2025-2027)	+428 personas (2024)	INE (EMCR)	≥ 1.300 personas
OB3	Atracción internacional cualificada	% de inmigraciones del exterior con educación superior sobre el total de inmigración exterior	18,1 % (2022); 1.005 pers. con educ. superior / 5.566 total	INE (EMCR)	≥ 25%
OB3	Atracción de talento investigador	Investigadores (EJC) en el sistema CTI riojano	932,4 EJC (2024)	INE	≥ 950

Objetivo	Dimensión objetivo	del Indicador	Línea base	Fuente	Meta 2028
OB4	Permanencia territorial	Saldo de movilidad interprovincial de la contratación en La Rioja	-3.896 contratos (2024)	SEPE — Observatorio de las Ocupaciones	Saldo ≥ 0
OB4	Competitividad de las condiciones	Brecha salarial bruta de La Rioja respecto al promedio de Navarra y País Vasco	-17,8 % (2024); LR: 27.855 € · Nav+PV media: 33.888 €	INE — EAES 2024	-13% (reducción de 5 puntos porcentuales)
OB4	Estabilidad contractual	Tasa de temporalidad de los asalariados	14,4 % (media anual 2025)	INE (EPA)	≤ 13 %

Tabla 2: Indicadores estratégicos del Plan

El detalle metodológico de cada indicador se recoge en el Anexo III: Fichas de Indicadores estratégicos.

6. Plan de acción

Estructura del Plan

El Plan se organiza en una arquitectura estratégica de cuatro niveles jerárquicos y complementarios —**pilares estratégicos, líneas de acción, acciones y actuaciones**—, derivada del análisis DAFO-CAME del Diagnóstico del Talento, lo que garantiza la trazabilidad completa entre los factores críticos identificados y cada intervención diseñada.

Los pilares estratégicos son los grandes ejes de intervención, orientados a uno o varios de los retos estructurales del talento en La Rioja. Las líneas de acción desagregan cada pilar en ámbitos específicos, delimitando su campo de actuación y sus objetivos. Las acciones son el nivel operativo intermedio: unidades de intervención concretas que definen la naturaleza, el alcance y el resultado esperado de cada línea; cada una se clasifica, según el análisis CAME, como estructural (actúa sobre las causas profundas del sistema), correctiva (corrige desequilibrios detectados), reactiva (responde a retos coyunturales urgentes) o competitiva (refuerza el posicionamiento de La Rioja frente a otras regiones), lo que facilita la priorización de recursos. Por último, las actuaciones constituyen el nivel de mayor detalle: los programas, instrumentos y medidas concretas que se desplegarán en el horizonte 2026-2028.

El Plan articula **4 pilares estratégicos, 12 líneas de acción, 28 acciones**, con cobertura de los diez factores críticos prioritarios identificados en el diagnóstico. La siguiente figura sintetiza esta arquitectura y su anclaje en el diagnóstico.



Ilustración 2: Arquitectura estratégica del Plan de Talento de La Rioja 2026-2028.

Principios del Plan

El Plan se concibe como una política pública en red y multinivel, desplegada bajo el liderazgo del **Gobierno de La Rioja** con la corresponsabilidad de las consejerías competentes y la participación de ADER, las universidades, la Federación de Empresas de La Rioja, la Cámara de Comercio, las organizaciones sindicales, centros tecnológicos y de investigación y el tejido empresarial. Está alineado con los marcos europeos, nacionales y regionales —en particular la Estrategia de Especialización

Inteligente (S3), el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Plan de Desarrollo Industrial y el Plan de Internacionalización—, a los que aporta el talento como factor habilitador. Y combina una dimensión operativa, con medidas concretas y evaluables para 2026-2028, con una dimensión prospectiva que sienta las bases de las planificaciones posteriores a 2029.

Destinatarios del Plan

El Plan se construye con la participación de los distintos agentes implicados en la gestión del talento a nivel regional (administración, empresas, universidades, centros tecnológicos y de investigación, etc.), no obstante, y de acuerdo con la definición de talento del Plan, las actuaciones se dirigen a personas físicas como beneficiarias últimas, en tanto portadoras del capital humano que se desea generar, atraer, desarrollar, retener o estabilizar en La Rioja.

El Plan adopta un enfoque inclusivo y transversal: contempla el talento a lo largo de todo el ciclo vital y profesional, en sus dimensiones junior y senior, y de origen riojano, nacional e internacional, sin limitarlo a una única etapa, sector o nivel de cualificación.

Desarrollo por pilares, líneas de acción y acciones

PILAR 1: Desarrollo del talento interno y adecuación formativa

El Pilar 1 fortalece el sistema de generación y desarrollo del talento en el territorio. Parte del reconocimiento de que La Rioja dispone de una base educativa sólida y resultados superiores a la media nacional, pero presenta desalineaciones entre la oferta formativa y las necesidades del tejido productivo, un déficit estructural en titulaciones estratégicas —especialmente en ámbitos STEM y sanitarios— y una necesidad creciente de recualificación del talento en activo ante la aceleración tecnológica. Este pilar actúa sobre la adecuación de la oferta educativa (universidad y FP), formativa, la planificación prospectiva de necesidades, la orientación profesional basada en datos y el desarrollo de competencias estratégicas, prestando especial atención al talento joven con alto potencial como vector clave del relevo generacional.

LÍNEA DE ACCIÓN 1.1.: Adecuación estratégica de la oferta de sistemas educativos y formativos

Agrupa las intervenciones dirigidas a alinear el sistema formativo con las necesidades reales y futuras del tejido productivo riojano, combinando el establecimiento de mecanismos permanentes de prospectiva y anticipación de demandas de talento con observatorios y mecanismos colaborativos que garanticen la adaptación estratégica de la oferta educativa, la recualificación del talento en activo para responder a los cambios tecnológicos y organizativos, y la planificación sistemática y basada en evidencia de intervenciones de formación para el empleo. El objetivo central es fortalecer la alineación entre el sistema formativo y las demandas del mercado laboral mediante un enfoque integrado que diagnostica necesidades emergentes, orienta la oferta formativa hacia sectores estratégicos y garantiza una respuesta a prioridades territoriales.

Acción 1.1.1: Anticipación de necesidades de talento

Establece los mecanismos de diagnóstico y prospectiva necesarios para anticipar la evolución de las demandas de talento y competencias en La Rioja, alineándose con las transformaciones tecnológicas, sectoriales y organizativas del mercado laboral, y orientando de manera estratégica la oferta formativa y las políticas de empleo hacia las necesidades reales y futuras del tejido productivo, en coordinación con marcos e iniciativas europeas de referencia en la materia.

Resultado esperado: *Diagnóstico integral y actualizado de necesidades de talento y competencias, identificación de elementos clave para la alineación estratégica de la formación con las demandas del mercado laboral.*

Acción 1.1.2 Adaptación de la oferta educativa (sistema reglado)

Adecúa la oferta formativa de carácter profesional, universitario y de especialización a las necesidades identificadas del mercado laboral riojano, fortaleciendo la conexión entre la educación y la formación con el tejido productivo. Además, facilita que las personas adquieran competencias relevantes en sectores estratégicos y emergentes, fortalece la adaptación de programas de Formación Profesional Dual en sus distintas modalidades, el impulso de una oferta especializada, el desarrollo de microcredenciales universitarias como respuesta ágil a necesidades de recualificación, itinerarios avanzados de posgrado en ámbitos biosanitarios, el fortalecimiento de instituciones de educación superior a distancia, y la capacitación continua del profesorado y personal formador para mantener la calidad y pertinencia de la educación impartida.

Resultado esperado: *Oferta formativa actualizada y alineada con demandas del mercado laboral; Aumento de la capacitación en sectores estratégicos.*

Acción 1.1.3: Planificación de la formación para el empleo y la recualificación

Establece un marco de planificación estratégica y sistemática de la formación, orientada hacia la mejora de la empleabilidad del alumnado formado, su recualificación y la adaptación permanente de competencias en un contexto de transformación del mercado laboral, asegurando que los itinerarios formativos respondan a prioridades autonómicas alineadas con la especialización inteligente (S3), el Plan Industrial riojano y la prospectiva de cambios sectoriales.

Resultado esperado: *Mejora de la empleabilidad del alumnado formado.*

LÍNEA DE ACCIÓN 1.2.: Orientación profesional y conexión con sectores estratégicos

Agrupa las intervenciones dirigidas a fortalecer los sistemas de orientación y asesoramiento profesional y a consolidar vínculos permanentes entre el sistema educativo y el tejido empresarial riojano, combinando la provisión de información relevante y asesoramiento especializado sobre oportunidades educativas y laborales con atención particular a colectivos vulnerables y territorios rurales, el fortalecimiento de iniciativas de promoción de vocaciones científicas y técnicas con perspectiva de género, y la creación de espacios de colaboración entre centros formativos y empresas que faciliten la integración de la experiencia laboral como componente formativo y de inserción. El objetivo central es asegurar que jóvenes y profesionales dispongan de orientación adecuada para tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias, mientras se fortalece la conexión entre formación y empleo mediante modelos colaborativos que respondan a las necesidades del sector productivo.

Acción 1.2.1: Orientación profesional y vocacional

Fortalece los sistemas de orientación y asesoramiento profesional para que las personas tomen decisiones informadas sobre sus trayectorias educativas y laborales, proporcionando información estratégica sobre oportunidades de empleo y tendencias del mercado laboral, con especial atención a colectivos vulnerables, territorios rurales y a la promoción de vocaciones científico-técnicas con perspectiva de género.

Resultado esperado: *Potencia los sistemas de orientación a las personas para que tomen decisiones informadas respecto de su trayectoria educativa y profesional.*

Acción 1.2.2.: Conexión formación–empresa

Fortalece la relación estructural entre centros formativos y tejido productivo para mejorar la inserción laboral de las y los jóvenes formados, acercando el aprendizaje a los entornos reales de trabajo, facilitar la transición al empleo y mejorar la adecuación de competencias. Potencia el modelo integrado de formación dual y aprendizaje en entorno productivo, complementado con programas de movilidad y transferencia entre sistemas educativo y empresarial.

Resultado esperado: *Aumento de la conexión empresarial en iniciativas formativas; Mejora de la adecuación de competencias prácticas a demandas empresariales.*

LÍNEA DE ACCIÓN 1.3.: Desarrollo de capacidades y aprendizaje continuo

Agrupa las intervenciones dirigidas a garantizar el aprendizaje permanente y la adaptación continua de capacidades del talento, tomando como premisa el que la competitividad territorial depende de la capacidad de todos los actores para actualizar constantemente sus conocimientos y habilidades en un contexto de transformación tecnológica y sectorial acelerada. Combina el desarrollo de oportunidades de experiencia internacional y movilidad que enriquezcan sus perspectivas, la provisión de itinerarios de aprendizaje continuo ante cambios organizativos y/o transiciones digitales, y la oferta de programas de formación que fortalezca su empleabilidad. El objetivo central es construir un ecosistema de aprendizaje permanente que potencie el desarrollo integral del talento en La Rioja, garantizando que cada persona disponga de oportunidades relevantes de crecimiento profesional independientemente de su situación laboral inicial.

Acción 1.3.1.: Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado

Promueve la actualización permanente de competencias del talento cualificado, asegurando su capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos, digitales y organizativos del mercado laboral en un contexto de transformación acelerada. Facilita el acceso a oportunidades de recualificación y especialización científica, digital y tecnológica ante procesos de transición sectorial, prestando particular atención a las empresas y territorios más alejados de estas dinámicas, y fomentando espacios de diálogo y transferencia de conocimiento entre empresas e instituciones formativas que refuercen la adaptabilidad y competitividad conjunta del tejido productivo.

Resultado esperado: *Fortalecimiento del desarrollo continuo y recualificación del talento, potenciando la adaptabilidad y competitividad de trabajadores y empresas; Reducción de brechas de competencias (científicas, digitales, tecnológicas) en sectores emergentes.*

Acción 1.3.2.: Talento joven y movilidad

Potencia el desarrollo del talento joven en La Rioja mediante la ampliación de oportunidades de formación, experiencia y movilidad que enriquezcan sus capacidades y perspectivas, facilitando el acceso a experiencias diversas y a la participación en iniciativas que promuevan su crecimiento personal y profesional. Presta especial atención a los jóvenes de alto potencial y a los territorios rurales, donde las oportunidades de movilidad suelen ser más limitadas, con el fin de reforzar la retención de este talento y su vinculación a largo plazo con el territorio.

Resultado esperado: *Mayor retención de talento joven en La Rioja; Aumento de oportunidades de experiencia internacional; Desarrollo de competencias transversales del talento.*

LÍNEA DE ACCIÓN 1.4.: Fomento del emprendimiento

Impulsa el emprendimiento como vía complementaria de desarrollo y aplicación del talento en La Rioja, reconociéndolo como un mecanismo clave para transformar conocimiento y capacidades en actividad económica, empleo y nuevas oportunidades de arraigo profesional en el territorio.

Responde a la limitada densidad emprendedora regional y a la necesidad de conversión del talento formado (especialmente joven, universitario y de base científico-tecnológica) en iniciativas empresariales viables y alineadas con las áreas de especialización definidas por la Estrategia de Especialización Inteligente de La Rioja (S3).

Acción 1.4.1.: Apoyo al emprendimiento

Impulsa la generación, consolidación y crecimiento de iniciativas emprendedoras en La Rioja, con especial atención a los proyectos liderados por talento joven, universitario y de base científico-tecnológica vinculados a las áreas de especialización de la región. Acompaña a las personas emprendedoras a lo largo de las distintas fases de su proyecto, desde la sensibilización y formación en cultura emprendedora hasta la consolidación empresarial, articulando este acompañamiento con el ecosistema regional de innovación y transferencia para maximizar la viabilidad y el impacto de las iniciativas apoyadas.

Resultado esperado: *Incremento de la actividad emprendedora cualificada en La Rioja.*

Acción 1.4.2. Emprendimiento de base tecnológica y científica

Impulsa la creación y consolidación de nuevas empresas de base tecnológica y científica en La Rioja, facilitando que investigadores, tecnólogos y emprendedores transformen sus descubrimientos e innovaciones en productos, servicios y modelos de negocio competitivos. Reconoce el emprendimiento de base tecnológica como un mecanismo estratégico para canalizar la transferencia de conocimiento hacia el tejido empresarial, generando valor económico y empleo cualificado, y posicionando a La Rioja como un territorio de referencia en innovación dentro de sus ámbitos de especialización prioritarios.

Resultado esperado: *Fortalecimiento de La Rioja como ecosistema emprendedor tecnológico, a través del aumento del número de nuevas empresas de base tecnológica creadas y el mayor volumen de inversión en proyectos de I+D+i empresarial.*

Nota: Si bien esta acción está estrechamente relacionada con el Pilar 4 (Ecosistema y talento CTI avanzado), se ubica deliberadamente en esta Línea de acción 1.4 con el fin de agrupar bajo un mismo epígrafe todas las actuaciones vinculadas al fomento del emprendimiento. Esta decisión responde a un criterio de coherencia y trazabilidad.

PILAR 2: Atracción y retorno

El Pilar 2 concentra las intervenciones orientadas a incrementar la capacidad de La Rioja para captar talento externo cualificado y para facilitar el retorno del talento riojano que reside o trabaja fuera de la comunidad. Responde a la baja atracción externa de la región —resultado de una visibilidad territorial insuficiente y de instrumentos de acogida e incentivos aún fragmentados—, a la pérdida estructural de jóvenes formados y a la escasa apertura internacional del ecosistema. Opera sobre tres líneas

complementarias: el posicionamiento de marca territorial como destino de talento, el desarrollo de incentivos económicos y servicios de acogida competitivos, la captación de perfiles internacionales alineados con la Estrategia de Especialización Inteligente, que incluyan los programas de retorno y activación de la diáspora riojana como activo estratégico.

LÍNEA DE ACCIÓN 2.1.: Promoción y posicionamiento

Fortalece la proyección de una propuesta de valor territorial clara, diferenciada y consistente que posicione a La Rioja como un destino atractivo para desarrollar proyectos profesionales y vitales de alto valor. Parte del reconocimiento de que la región no es suficientemente visible ni competitiva en los mercados de talento nacional e internacional, pese a disponer de atributos relevantes como calidad de vida, accesibilidad, entorno innovador y sectores estratégicos consolidados. Combina estrategias de marca territorial activa con dispositivos de activación y prescripción del ecosistema, articulando mensajes, canales y referentes capaces de alcanzar los perfiles objetivos en sus contextos de decisión.

Acción 2.1.1.: Marca y visibilidad de La Rioja

Construye y proyecta una identidad territorial diferenciada de La Rioja como destino atractivo para el talento, combinando el desarrollo de una propuesta de marca propia con el despliegue de una estrategia de comunicación integrada dirigida a mercados nacionales e internacionales. Busca posicionar al territorio de forma proactiva y coherente frente a perfiles cualificados en sus contextos de decisión, reforzando la percepción de La Rioja como un entorno competitivo para desarrollar una carrera profesional y sentando así las bases sobre las que se apoyan el resto de las actuaciones de atracción. Es importante aprovechar la relevancia de Dialnet como activo más singular del ecosistema de conocimiento riojano, y palanca de visibilidad territorial.

Resultado esperado: *Mejora del posicionamiento de La Rioja como destino de talento.*

Acción 2.1.2: Red de embajadores y prescriptores del talento

Articula una red de referentes y embajadores que actúe como prescriptores creíbles de La Rioja, amplificando el alcance de la propuesta de valor territorial a partir del reconocimiento de que las decisiones de traslado o retorno de profesionales cualificados se ven fuertemente influidas por testimonios de pares. Combina el reconocimiento público de figuras destacadas en diversos ámbitos con la conexión y movilización de talento disperso geográficamente, dentro y fuera de la diáspora, construyendo así una red operativa que facilite conexiones y oportunidades reales de atracción.

Resultado esperado: *Ampliación del alcance de atracción de talento mediante redes personales y profesionales; Mayor conexión con talento disperso y aumento de credibilidad mediante testimonios de referentes/pares.*

LÍNEA DE ACCIÓN 2.2.: Incentivos y condiciones para la atracción de talento

Fortalece las condiciones estructurales, económicas y operativas que hacen de La Rioja un destino atractivo y accesible para profesionales cualificados, reduciendo fricciones en el proceso de atracción, instalación y consolidación de talento en el territorio. Parte del reconocimiento de que la capacidad competitiva de La Rioja depende no solo de visibilidad y posicionamiento, sino de la existencia de condiciones concretas (incentivos económicos, servicios de facilitación, acceso a oportunidades) que materialicen la propuesta de valor y faciliten la decisión de trasladarse o retornar. Combina el diseño de incentivos económicos y fiscales que mejoren la competitividad salarial y condiciones de vida de

profesionales cualificados, con la provisión de servicios integrales de acogida que reduzcan brechas administrativas y logísticas en la llegada al territorio, y mecanismos que conecten eficientemente a empresas y profesionales.

Acción 2.2.1.: Incentivos económicos y fiscales

Propone activar un conjunto de instrumentos económicos y fiscales destinados a reducir barreras de entrada y mejorar la competitividad para atraer profesionales cualificados hacia La Rioja, tanto desde el exterior del territorio nacional como desde otras zonas de España. Se priorizarán iniciativas dirigidas a entornos rurales con especial riesgo de despoblación.

Resultado esperado: *Incremento de la captación de talento externo cualificado, especialmente talento joven.*

Acción 2.2.2 Servicios de acogida

Facilita la llegada, instalación e integración efectiva del talento externo mediante un acompañamiento práctico que reduzca las fricciones administrativas, personales y familiares propias del proceso de incorporación al territorio riojano. Desarrolla un sistema integral de acogida de tipo soft-landing que abarca información, trámites y servicios básicos de instalación, complementado con actuaciones de integración profesional y personal que resulten determinantes para garantizar la permanencia del talento atraído más allá de las primeras semanas, consolidando así su vínculo con el territorio.

Resultado esperado: *Mayor facilidad de llegada, instalación e integración para profesionales que se trasladan o retornan; Reducción de barreras administrativas y logísticas; Mejora de la experiencia y retención de talento.*

Acción 2.2.3.: Intermediación avanzada

Refuerza la conexión efectiva entre personas con talento y proyectos profesionales concretos, mejorando el ajuste entre perfiles, necesidades empresariales y oportunidades de desarrollo disponibles en la región. Opera mediante una plataforma regional de conexión talento–empresa y dispositivos activos de intermediación que faciliten el encuentro entre oferta y demanda de talento cualificado en tiempo real.

Resultado esperado: *Mayor ajuste en la conexión entre oferta y demanda de talento; Mejora de la inserción laboral de profesionales cualificados.*

LÍNEA DE ACCIÓN 2.3.: Internacionalización y diáspora

Amplía el mercado potencial de atracción de talento hacia La Rioja mediante estrategias de captación internacional y de reactivación de vínculos con talento riojano disperso geográficamente. Se basa en el reconocimiento de que la región dispone de un acervo significativo de profesionales cualificados en el exterior y de oportunidades de acceso a talento internacional, lo que ofrece un potencial de crecimiento regional. Combina mecanismos de identificación y captación de talento en mercados internacionales con actuaciones específicas de retorno e incorporación de profesionales riojanos y sus descendientes que vinculen talento, raíces territoriales y oportunidades de retorno a La Rioja.

Acción 2.3.1.: Captación internacional de talento

Amplía la apertura del ecosistema riojano hacia los perfiles cualificados procedentes del exterior mediante acciones de proyección, identificación y atracción en mercados internacionales de talento, con foco en perfiles científicos, tecnológicos y especializados alineados con las necesidades de las empresas y las prioridades de especialización inteligente de la región. Reconoce que la disponibilidad de talento en el mercado local puede resultar limitada para determinados sectores estratégicos, por lo que la identificación temprana en origen amplía de forma significativa las posibilidades reales de atracción.

Resultado esperado: *Mejora de la reposición de talento cualificado en sectores críticos; Aumento de la atracción de talento internacional.*

Acción 2.3.2.: Retorno del talento riojano

Moviliza y facilita el retorno de profesionales riojanos que se encuentran trabajando o formándose en otros territorios, reconociendo que La Rioja dispone de un acervo de talento disperso geográficamente cuya reincorporación fortalecería significativamente el tejido productivo regional. Amplía también las oportunidades de vinculación de los descendientes de la diáspora riojana, y fortalece la operatividad de las redes y centros de riojanos en el extranjero, consolidando así una conexión permanente y estructurada con el talento riojano disperso más allá de las fronteras regionales.

Resultado esperado: *Aumento del retorno de talento riojano cualificado; Mayor conexión con diáspora; Ampliación de redes transterritoriales de talento vinculado a La Rioja.*

PILAR 3: Retención y estabilización del talento

Fortalece la capacidad de La Rioja para consolidar, retener y desarrollar el talento mediante la creación de condiciones laborales de calidad, entornos empresariales innovadores y una base sólida de bienestar e integración social. Parte del reconocimiento de que la atracción inicial de talento requiere de condiciones que permitan que profesionales permanezcan, consoliden proyectos vitales de largo plazo y construyan pertenencia territorial. Combina la mejora de las oportunidades y condiciones laborales, la transformación de entornos empresariales hacia modelos innovadores y el fortalecimiento de condiciones de bienestar integral, reconocimiento del talento, generando dinámicas sistémicas de integración, arraigo y desarrollo continuo.

LÍNEA DE ACCIÓN 3.1.: Entornos de trabajo innovadores

Fortalece la capacidad de las empresas riojanas para crear y mantener entornos de trabajo modernos, atractivos e innovadores que faciliten la atracción, retención y desarrollo de talento cualificado. Parte del reconocimiento de que la retención de talento depende de la calidad de los espacios donde se trabaja, las prácticas de gestión aplicadas, y la disponibilidad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional continuo en contextos de transformación acelerada. Combina actuaciones de modernización de prácticas laborales con actuaciones de desarrollo de capacidades directivas e innovadoras que permitan a líderes empresariales conducir cambios organizacionales y adoptar modelos de gestión avanzados que hacen de las empresas riojanas sean más atractivas y competitivas.

Acción 3.1.1: Transformación de entornos de trabajo

Moderniza los entornos laborales de las empresas riojanas mediante iniciativas dirigidas a la transformación digital, la implantación de fórmulas de flexibilidad organizativa, la consolidación de estándares de igualdad y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Reconoce que la capacidad de atracción y retención de talento depende también de la calidad y modernidad de los

entornos donde las personas desarrollan su actividad, tanto en su dimensión tecnológica como cultural y de bienestar, y por ello combina asesoramiento técnico, incentivos y reconocimiento público de buenas prácticas empresariales.

Resultado esperado: *Mejora del atractivo organizativo de las empresas para el talento.*

Acción 3.1.2 Desarrollo de capacidades empresariales y directivas

Refuerza las competencias directivas, empresariales y técnicas de las personas en posiciones de liderazgo y gestión en las empresas riojanas, facilitando que adopten prácticas innovadoras de gestión y direccionamiento estratégico. Reconoce que la modernización empresarial y la capacidad competitiva del territorio dependen en buena medida de la calidad de la gestión directiva y de la disponibilidad de conocimientos avanzados en áreas clave para la transformación empresarial, combinando formación especializada, intercambio de experiencias entre sectores y acceso a asesoramiento técnico en planificación estratégica e innovación en la gestión.

Resultado esperado: *Mayor capacitación de directivos y líderes empresariales; Mejora de la competitividad empresarial.*

LÍNEA DE ACCIÓN 3.2.: Integración, bienestar y arraigo

Fortalece las condiciones de integración social, bienestar integral y sentido de pertenencia que permiten que el talento permanezca y consolide proyectos vitales de largo plazo en La Rioja. Asume que la retención de talento va más allá de oportunidades laborales, requiriendo de una base sólida de bienestar social, reconocimiento público, oportunidades de desarrollo personal continuo y valorización de la experiencia acumulada.

Acción 3.2.1.: Bienestar y permanencia

Fortalece condiciones de bienestar integral y de acceso al empleo que faciliten que el talento permanezca y consolide su proyecto vital en La Rioja, considerando que la retención depende tanto de servicios que aseguren calidad de vida, estabilidad familiar y acceso a derechos sociales, como de oportunidades reales de inserción laboral. Combina mecanismos de apoyo económico y social dirigidos especialmente a jóvenes en fases de emancipación y consolidación personal con instrumentos de fomento de la contratación laboral que amplíen las oportunidades efectivas de empleo de calidad en el territorio.

Resultado esperado: *Mayor permanencia de talento joven en La Rioja; Mejora de condiciones de vida, estabilidad y retención del talento joven.*

Acción 3.2.2.: Redes y reconocimiento

Fortalece la visibilidad, el reconocimiento y la articulación en redes del talento riojano en sus diferentes etapas y ámbitos de desarrollo, generando dinámicas de inspiración, aspiración y pertenencia territorial. Se sustenta en que el reconocimiento público del talento actúa como incentivo y motivación, y en que las redes profesionales y académicas facilitan conexiones, oportunidades y consolidación de proyectos en el territorio, combinando el reconocimiento formal de trayectorias destacadas con la articulación de espacios de encuentro entre profesionales, colegios profesionales y empresas que refuercen el sentido de comunidad y pertenencia.

Resultado esperado: *Refuerzo del vínculo y sentido de pertenencia del talento riojano.*

Acción 3.2.3: Talento senior

Pone en valor el potencial de los profesionales senior como activo estratégico para el territorio, facilitando su continuidad, contribución y participación activa en la vida económica, social y cultural de La Rioja. Considera que este talento posee conocimiento, experiencia y capacidades acumuladas que pueden ser transferidas, transmitidas y aprovechadas en beneficio del desarrollo territorial, canalizando su experiencia hacia funciones de mentoría, asesoramiento y acompañamiento a proyectos emprendedores, formativos y empresariales que se beneficien de esa trayectoria profesional consolidada.

Resultado esperado: *Refuerzo de la transferencia de conocimiento intergeneracional.*

PILAR 4: Ecosistema y talento CTI avanzado

Fortalece las capacidades del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación (CTI) de La Rioja como entorno generador, retenedor y multiplicador de talento avanzado, a su vez, responde al diagnóstico de que la baja transferencia de conocimiento entre el sistema científico-tecnológico y el tejido productivo no se debe a un único factor, sino a rupturas en distintos eslabones de la cadena de valor como la ausencia de masa crítica investigadora, insuficientes mecanismos de valorización y transferencia, y limitada capacidad de absorción del tejido empresarial. Este pilar articula de forma coherente intervenciones sobre la carrera investigadora, la atracción de talento CTI internacional, el apoyo a la I+D+i, las infraestructuras científico-tecnológicas, la colaboración universidad–empresa y la incorporación de talento avanzado en las organizaciones productivas riojanas.

LÍNEA DE ACCIÓN 4.1 Articulación del ecosistema de talento CTI

Agrupa las intervenciones orientadas a fortalecer la cohesión y el funcionamiento estratégico del ecosistema de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) de La Rioja, combinando el establecimiento de mecanismos de gobernanza operativa que articulen a los actores clave del sistema con la alineación a marcos europeos de referencia en materia de carrera investigadora, y la generación de inteligencia territorial basada en evidencia que permita monitorizar el estado y la evolución del ecosistema. El objetivo central es consolidar una arquitectura institucional y analítica que garantice la coordinación efectiva entre agentes CTI, la optimización del uso de infraestructuras de investigación y la toma de decisiones estratégicas fundamentada en un conocimiento actualizado y sistemático del talento y las capacidades científico-tecnológicas del territorio.

Acción 4.1.1: Gobernanza, monitorización y toma de decisiones del ecosistema CTI

Fortalece la coordinación y articulación institucional del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación de La Rioja, integrando mecanismos de gobernanza operativa y sistemas de información estratégica que permitan una monitorización continua y una toma de decisiones eficiente, basada en evidencia y orientada a la mejora permanente. Alinea políticas, instituciones y recursos hacia objetivos comunes de desarrollo científico y tecnológico, reconociendo que la eficacia del ecosistema CTI depende tanto de la alineación estratégica entre actores como del conocimiento detallado de sus componentes, capacidades e infraestructuras disponibles.

Resultado esperado: *Mayor coordinación interinstitucional y disponibilidad de información estratégica sobre el ecosistema CTI; alineación con estándares internacionales y optimización de infraestructuras y recursos.*

LÍNEA DE ACCIÓN 4.2.: Generación de conocimiento y carrera científica

Fortalece la generación de conocimiento e innovación en La Rioja mediante el desarrollo de carreras científicas de calidad, la atracción de talento investigador internacional, el financiamiento de investigación competitiva y la provisión de infraestructuras modernas que faciliten la excelencia científica y tecnológica. Asume que la capacidad investigadora territorial requiere de un ecosistema integrado donde convergen talento, oportunidades de formación y estabilidad laboral, financiación accesible a proyectos de investigación, acceso a recursos de primer nivel y conexiones internacionales que elevan la competitividad científica y posiciones, en su conjunto, a La Rioja como territorio de referencia en investigación e innovación.

Acción 4.2.1: Carrera investigadora y técnica

Fortalece y profesionaliza las carreras de investigadores y profesionales técnicos en La Rioja, garantizando que existan itinerarios claros, estables y atractivos de desarrollo profesional desde etapas formativas hasta la consolidación en posiciones de investigación senior. Considera que la atracción y retención de talento científico requiere de oportunidades formativas de calidad, estabilidad laboral, reconocimiento profesional y alineamiento con estándares europeos de excelencia en la gestión de recursos humanos investigadores, prestando especial atención a la perspectiva de género y a la vinculación de perfiles con sectores estratégicos como el sanitario.

Resultado esperado: *Mayor atracción y retención de talento investigador; Aumento de estabilidad laboral de investigadores.*

Acción 4.2.2: Atracción internacional de talento CTI

Desarrolla mecanismos y programas dirigidos a atraer talento científico, tecnológico e investigador de alta cualificación desde contextos internacionales hacia La Rioja, reconociendo que la excelencia científica requiere de acceso a talento de excelencia en un contexto de competencia internacional creciente por este tipo de perfiles. Combina la articulación con programas de financiación competitiva internacional que atraen investigadores de alto impacto con servicios integrales de acogida y con la conexión a redes internacionales de movilidad académica que faciliten intercambios, colaboraciones y la consolidación de estos perfiles en el territorio.

Resultado esperado: *Mayor atracción de talento científico internacional; Aumento de investigadores de alto impacto en La Rioja; Fortalecimiento de redes internacionales de investigación.*

Acción 4.2.3: Apoyo a I+D+i

Apoya la realización de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en centros de investigación y empresas riojanas, facilitando la generación de conocimiento, tecnologías y soluciones que fortalezcan la capacidad científica y competitiva del territorio. Reconoce que la investigación de calidad requiere recursos económicos, infraestructuras adecuadas y sistemas de financiación accesibles a distintas escalas de proyecto, combinando el apoyo a iniciativas de menor tamaño con el acompañamiento a investigadores riojanos para acceder a programas competitivos europeos de alto prestigio y financiación, ampliando así la base investigadora territorial.

Resultado esperado: *Aumento de proyectos de investigación financiados; Mayor participación en programas europeos de investigación.*

Acción 4.2.4: Infraestructuras científico-tecnológicas

Asegura que las instituciones de investigación, universidades y centros tecnológicos riojanos dispongan de infraestructuras modernas, equipadas y accesibles que permitan la realización de investigación de calidad y la atracción de talento científico de alto nivel. Reconoce que la excelencia investigadora depende también del acceso a infraestructuras y equipamiento científico-técnico competitivo a nivel internacional, combinando la financiación a instituciones de investigación con el apoyo a centros tecnológicos especializados en sectores estratégicos, y garantizando la actualización periódica del equipamiento necesario para sostener su operatividad y competitividad en el tiempo.

Resultado esperado: *Mejora y actualización de infraestructuras científico-tecnológicas; Mayor disponibilidad de equipamiento para investigación; Aumento de atracción de investigadores a instalaciones riojanas.*

LÍNEA DE ACCIÓN 4.3.: Valorización, transferencia y absorción empresarial

Impulsa la transformación del conocimiento generado en La Rioja en innovaciones empresariales competitivas, fortaleciendo la colaboración entre instituciones de investigación y empresas, e incorporando talento científico y tecnológico en el tejido productivo. Asume que la capacidad de un territorio para retener valor del conocimiento requiere de un ecosistema integrado donde convergen mecanismos de emprendimiento tecnológico que transformen descubrimientos en negocios, programas de colaboración que canalicen la investigación académica hacia aplicaciones empresariales e iniciativas de incorporación de talento que lleven profesionales de primer nivel a reforzar las capacidades innovadoras de las empresas.

Acción 4.3.1: Programas de colaboración y transferencia

Fortalece la colaboración estructurada entre la Universidad, centros de investigación y el tejido empresarial riojano para facilitar la transferencia de conocimiento, el intercambio de experiencias y la identificación de oportunidades de investigación aplicada de interés común. Toma como base que la colaboración universidad-empresa es fundamental para que los resultados de la investigación académica se traduzcan en innovación empresarial, generando valor compartido y mejorando la competitividad del ecosistema regional.

La transferencia de conocimiento es una palanca estratégica del ecosistema riojano, requiriendo fortalecer la protección de la propiedad industrial e intelectual, la generación de patentes y la creación de Empresas de Base Científica (EBC) que traccionen valor desde la investigación en la Rioja al tejido productivo. Asimismo, los contratos universidad-empresa, el trabajo de clústeres y centros tecnológicos, de centros de investigación y los espacios de encuentro como congresos, jornadas y/o foros sectoriales refuerzan la colaboración entre las empresas y los distintos agentes del Sistema Riojano de Ciencia, Tecnología e Investigación.

Resultado esperado: *Incremento de proyectos colaborativos universidad-empresa; Mayor transferencia de resultados de investigación al tejido productivo.*

Acción 4.3.2: Incorporación de talento CTI en empresa

Potencia la incorporación de profesionales cualificados, investigadores y tecnólogos en empresas riojanas para fortalecer sus capacidades de innovación, investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios. Reconoce que la absorción de talento CTI en la empresa es esencial para transformar conocimiento en competitividad empresarial, permitiendo que las organizaciones accedan a expertise

especializado, generen capacidades internas de I+D+i y desarrollen proyectos innovadores de mayor complejidad técnica.

Resultado esperado: *Aumento significativo de profesionales CTI contratados en empresas; Fortalecimiento de capacidades internas de I+D+i en el tejido empresarial; Mayor número de proyectos innovadores ejecutados por empresas.*

7. Seguimiento

Sistema de seguimiento, evaluación y mejora continua

El Plan de Atracción, Retención y Estabilización del Talento de La Rioja 2026–2028 incorpora un sistema de seguimiento, evaluación y mejora continua como elemento estructural de su gobernanza.

La medición opera en dos niveles complementarios, que permiten distinguir lo que el Plan **hace** de lo que el Plan **logra**:

- **Nivel estratégico (resultado e impacto).** Mide el grado de consecución de los objetivos del Plan y su efecto sobre el talento y el tejido socioeconómico de La Rioja. Se articula a través de los indicadores estratégicos asociados a cada objetivo, con su línea base y su meta a 2028, recogidos en el capítulo de objetivos (apartado 5).
- **Nivel de ejecución (actividad y producto).** Mide el despliegue efectivo de las actuaciones. Se articula mediante un conjunto de trece indicadores de ejecución comunes a nivel de acción (RE1–RE13), definidos de forma homogénea con el resto de los planes regionales para permitir la comparación entre instrumentos y la consolidación del seguimiento a escala autonómica.

Indicadores de ejecución por acción

Con el fin de homogenizar el seguimiento de las acciones de cada Plan, se definió un conjunto de 13 indicadores de ejecución comunes a nivel acción. A continuación de muestran los indicadores comunes; cada indicador cuenta con una ficha metodológica que se indica en el Anexo III

NOMBRE DEL INDICADOR
RE1. Proyectos apoyados
RE2. Proyectos colaborativos apoyados
RE3. Número de contrataciones públicas ejecutadas
RE4. Subvención pública concedida de los proyectos apoyados
RE5. Subvención pública concedida de los proyectos colaborativos apoyados
RE6. Importe total de contratación pública ejecutada
RE7. Empresas apoyadas
RE8. Agentes apoyados
RE9. Infraestructuras científicas, tecnológicas o industriales creadas o mejoradas
RE10. Personas beneficiarias
RE11. Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/ publicada
RE12. Actividades de seguimiento y gobernanza del plan realizadas
RE13. Número de actuaciones realizadas o completadas

Tabla 3: Cuadro de indicadores de ejecución por acción

Las siguientes tablas recogen la correspondencia entre cada acción del Plan y los indicadores de ejecución comunes que le resultan aplicables.

Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa

Acción	Indicadores
1.1.1 Anticipación de necesidades de talento	RE11
1.1.2 Adaptación de la oferta educativa	RE10, RE11, RE13
1.1.3 Planificación de la formación para el empleo y la recualificación	RE10, RE11, RE13

1.2.1 Orientación profesional y vocacional	RE10, RE13
1.2.2 Conexión formación–empresa	RE2, RE5, RE7, RE10
1.3.1 Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado	RE4, RE7, RE8, RE10
1.3.2 Talento joven y movilidad	RE4, RE7, RE10
1.4.1 Apoyo al emprendimiento	RE1, RE7, RE10
1.4.2 Emprendimiento de base tecnológica y científica	RE1, RE7, RE10

Tabla 4: Indicadores de ejecución: Pilar 1

Pilar 2. Atracción y retorno

Acción	Indicadores
2.1.1 Marca y visibilidad de La Rioja	RE11, RE12
2.1.2 Red de embajadores y prescriptores del talento	RE8, RE10, RE13
2.2.1 Incentivos económicos y fiscales	RE4, RE8
2.2.2 Servicios de acogida	RE8, RE10, RE13
2.2.3 Intermediación avanzada	RE7, RE10
2.3.1 Captación internacional de talento	RE10, RE13
2.3.2 Retorno del talento riojano	RE4, RE10

Tabla 5: Indicadores de ejecución: Pilar 2

Pilar 3. Retención y estabilización

Acción	Indicadores
3.1.1 Transformación de entornos de trabajo	RE7, RE13
3.1.2 Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	RE4, RE7, RE10, RE13
3.2.1 Bienestar y permanencia	RE7, RE8, RE10, RE13
3.2.2 Redes y reconocimiento	RE13, RE10, RE8, RE7
3.2.3 Talento senior	RE10

Tabla 6: Indicadores de ejecución: Pilar 3

Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado

Acción	Indicadores
4.1.1 Gobernanza, monitorización y toma de decisiones del ecosistema CTI	RE8, RE11, RE12, RE13
4.2.1 Carrera investigadora y técnica	RE7, RE8, RE10
4.2.2 Atracción internacional de talento CTI	RE10
4.2.3 Apoyo a I+D+i	RE1, RE4, RE7, RE10
4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas	RE3, RE4, RE6, RE9
4.3.1 Programas de colaboración y transferencia	RE2, RE5, RE7, RE8, RE10, RE13
4.3.2 Incorporación de talento CTI en empresa	RE7, RE10

Tabla 7: Indicadores de ejecución: Pilar 4

Fichas metodológicas

Cada indicador del Plan —tanto los estratégicos, asociados a los objetivos (apartado 5), como los de ejecución (RE1–RE13)— dispone de una ficha metodológica que recoge su denominación, finalidad, descripción, unidad de medida, método de cálculo, periodicidad, nivel territorial, fuente de información

y órgano responsable del seguimiento. Las fuentes son prioritariamente oficiales —registros administrativos y portales de datos abiertos de ámbito regional, nacional e internacional—, lo que garantiza la objetividad, la trazabilidad y la comparabilidad de la información. Las fichas metodológicas de todos los indicadores se recogen en el Anexo III (indicadores estratégicos) y Anexo IV (indicadores de ejecución).

Gobernanza y evaluación

El seguimiento es continuo y se consolida con periodicidad anual en un informe que reporta el grado de ejecución de las actuaciones y la evolución de los indicadores. Su elaboración corresponde a la Secretaría Técnica del Plan, bajo la supervisión del Órgano de Dirección y con la lectura cualitativa que aportan las Mesas Técnicas de cada ámbito.

Junto al seguimiento continuo, el Plan contempla una **evaluación final**, en 2028, orientada a valorar los resultados y el impacto alcanzados y a fundamentar la planificación posterior a 2029. Ambas se realizan sobre criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto.

Mejora continua

Los resultados del seguimiento y de las evaluaciones alimentan un ciclo de mejora continua. La información generada orienta la propuesta y priorización de actuaciones, la reasignación de recursos y el ajuste de aquellas medidas que no estén produciendo los resultados esperados, de modo que el Plan pueda adaptarse a lo largo de su vigencia sin esperar a su cierre y mantener su pertinencia frente a la evolución del mercado laboral y del tejido productivo.

8. Gobernanza del plan

El despliegue del Plan de Atracción, Retención y Estabilización del Talento de La Rioja 2026-2028 se apoya en un modelo de gobernanza operativo y transversal, dimensionado a la escala institucional de la Comunidad y orientado a garantizar la ejecución efectiva, la coordinación interdepartamental y la coherencia con el resto de los marcos estratégicos regionales.

El modelo se articula en torno a tres elementos: un **Órgano de Dirección** con responsabilidad estratégica, una **Secretaría Técnica** con responsabilidad operativa permanente y un conjunto de **Mesas Técnicas** activables según necesidad.



Ilustración 3: Modelo de gobernanza del Plan de Talento de La Rioja 2026-2028

Ciclo de gobernanza

El modelo opera sobre un ciclo anual que vincula la ejecución con la toma de decisiones. La Secretaría Técnica realiza el seguimiento del despliegue de las actuaciones y del cuadro de indicadores; con esa información elabora el informe anual de seguimiento, que el Órgano de Dirección examina para validar el avance, aprobar el plan operativo del ejercicio siguiente y proponer en su caso, la reorientación, activación o cierre de actuaciones. Las Mesas Técnicas se podrían activar a lo largo del ciclo para aportar el contraste técnico que requieran cuestiones específicas, y elevan sus propuestas al Órgano a través de la Secretaría.

Órgano de Dirección

El Órgano de Dirección es la instancia estratégica del Plan. Le corresponde la dirección, supervisión y validación de las decisiones de mayor alcance.

Composición

- **Presidencia:** Consejería con competencias en innovación.

- **Vocalías:** Representación de alto nivel de las consejerías con competencias implicadas en el Plan. En este contexto la representación será por parte de directores generales (o personas en quien deleguen) de las Consejerías implicadas en el Plan, principalmente: educación, empleo, agricultura y desarrollo rural, acción exterior, juventud, empresa, salud y sociedad digital.
- **Vocalías institucionales:** Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER), Universidades, sindicatos más representativos, Federación de Empresas de La Rioja (FER) y Cámara de Comercio de La Rioja.
- **Secretaría:** ejercida por la Secretaría Técnica del Plan, con voz y sin voto.

Responsabilidades

- Aprobar los planes estratégicos plurianuales y el plan operativo anual, así como los ajustes estratégicos que se deriven del seguimiento.
- Validar el Cuadro de Mando, los indicadores y las metas cuantitativas.
- Aprobar el informe anual de seguimiento del Plan.
- Garantizar la coherencia y la articulación con el resto de los marcos estratégicos regionales en vigor (S3, PCTI, Plan de Desarrollo Industrial, Plan de Formación Profesional y Empleo, Plan de Internacionalización) y los que se puedan desarrollar posteriormente.

Secretaría Técnica

Es la unidad operativa permanente del Plan: garantiza la continuidad, la trazabilidad y la capacidad de ejecución del modelo de gobernanza entre las sesiones del Órgano de Dirección, al que presta apoyo técnico continuo. Se adscribe a la Dirección General con competencias en innovación.

En el plano operativo, le corresponde:

- Coordinar el despliegue del Plan y su calendario de actuaciones.
- Mantener la interlocución continua con las consejerías, los agentes del ecosistema y las entidades responsables de ejecutar las acciones.
- Activar, dinamizar y dar soporte a las Mesas Técnicas.
- Recopilar y actualizar los indicadores del Cuadro de Mando.
- Elaborar el informe anual de seguimiento y los materiales de apoyo a las decisiones del Órgano de Dirección.
- Coordinarse con las secretarías técnicas de los demás planes regionales (Plan de Internacionalización, PCTI, Plan de Desarrollo Industrial, Plan de FP y Empleo).
- Centralizar la comunicación externa del Plan y la rendición de cuentas pública.
- Participar en las Mesas Técnicas convocadas dentro del ámbito de otras planificaciones.

Mesas Técnicas

Las Mesas Técnicas son grupos de trabajo temáticos, no permanentes, activados por la Secretaría Técnica para abordar cuestiones específicas que requieren contraste técnico con agentes del ecosistema. Cada mesa opera con un mandato concreto y un plazo definido.
Estas mesas podrán sustituirse por la participación de la Secretaría Técnica en órganos de gobernanza de otras planificaciones estratégicas o iniciativas de la administración regional, que sirvan a los mismos fines.
Atendiendo al contenido del plan, se predefinen cuatro mesas alineadas con los 4 pilares propuestos, cuya activación y composición se llevará a cabo según necesidad:

- **Mesa de Formación y Empleo (pilar 1):** aborda cuestiones de adecuación oferta-demanda, prospectiva de necesidades y orientación profesional.

- **Mesa de Atracción y Retorno de Talento (pilar 2):** integrada por agentes vinculados a la marca territorial, la internacionalización, los servicios de acogida y la relación con la diáspora.
- **Mesa de Ecosistema y talento CTI avanzado (pilar 4):** integrada por las universidades de La Rioja, los centros de investigación, los centros tecnológicos y las demás entidades del sistema de ciencia, tecnología e innovación. Aborda carrera investigadora, infraestructuras y transferencia.
- **Mesa de Talento en Empresa y Sectores Estratégicos (pilar 1 y 3):** integrada por representantes del sistema de Formación Profesional, las universidades de La Rioja, los servicios de empleo y las organizaciones empresariales, ADER, FER, Cámara de Comercio, clústeres y empresas tractoras y los sindicatos más representativos. Aborda adecuación oferta-demanda, prospectiva de necesidades y orientación profesional e incorporación de talento en pymes, capacidades directivas y necesidades sectoriales.

Las propuestas formuladas por las Mesas Técnicas serán elevadas por la Secretaría Técnica al Órgano de Dirección.

Articulación con otros marcos estratégicos regionales

El Plan opera dentro de un ecosistema de planificación regional consolidado y garantiza la coherencia y la complementariedad con los marcos vigentes, evitando duplicidades y solapamientos de instrumentos.

Marco estratégico	Naturaleza de la articulación
Estrategia de Especialización Inteligente (S3) 2021-2027	Marco de referencia para la priorización sectorial del talento. El Plan contribuye al objetivo de captación de talento, inversión y emprendimiento de la S3 y se alinea con sus áreas y prioridades de especialización.
Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI)	Coordinación en materia de carrera investigadora, atracción de talento científico y refuerzo del sistema CTI. La Mesa de Carrera Investigadora y CTI constituye el espacio operativo de coordinación.
Plan de Desarrollo Industrial 2026-2028	Coordinación en materia de necesidades de talento de los sectores industriales prioritarios y de las cadenas de valor identificadas en el Mapa de Capacidades Industriales de La Rioja.
Estrategia 2026-2029 y Plan de Internacionalización 2026-2027	Coordinación en materia de atracción internacional de talento y vinculación con la diáspora riojana. Formación específica dentro del ámbito de la internacionalización.
Plan de Formación Profesional y Empleo de La Rioja 2024-2028	Coordinación en materia de formación profesional, formación para el empleo, recualificación y servicios de empleo. La Mesa de Formación y Empleo constituye el espacio operativo de coordinación.

Tabla 8: Articulación del Plan con otros marcos estratégicos regionales

La Secretaría Técnica del Plan establecerá una interlocución estable con las secretarías técnicas o equivalentes de cada uno de estos marcos, articulando reuniones de coordinación operativa con la periodicidad necesaria para garantizar la coherencia de instrumentos, calendarios y prioridades.

9. Marco presupuestario de Talento de La Rioja 2026-2028

Alcance y horizonte presupuestario

El Plan de Atracción, Retención y Estabilización del Talento de La Rioja 2026-2028 constituye el instrumento de planificación estratégica que orienta la política de talento del Gobierno de La Rioja durante el periodo 2026-2028.
Por su propia naturaleza transversal, el Plan no se financia desde un único centro de gasto, combinando instrumentos ya consolidados con nuevas líneas de intervención orientadas a reforzar el capital humano de la región.
Más que un presupuesto cerrado, el Plan opera como un marco de ordenación y seguimiento que da coherencia a distintos instrumentos, dejando abierta la posibilidad de incorporar nuevas actuaciones a medida que avancen los sucesivos ejercicios.
Por este motivo, las cifras asociadas al Plan deben entenderse como una referencia orientativa: su materialización efectiva dependerá de la aprobación anual de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de la financiación adicional que puedan aportar otras administraciones, agentes privados o los fondos europeos disponibles.

Fuentes de financiación

El despliegue del Plan se apoya en una combinación de instrumentos de financiación pública que, coordinados entre sí, hacen posible la puesta en marcha de las actuaciones previstas.
Las principales fuentes de financiación de este plan son:

Fuentes de financiación	Descripción
Presupuestos Generales de La Rioja	Dotaciones presupuestarias incluidas en las distintas Consejerías responsables de las actuaciones.
Plan Estratégico de la ADER	Programas de ayudas y financiación empresarial gestionados por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.
Fondos UE	Recursos procedentes de la Unión Europea como FEDER o FSE.

En este marco, la Dirección General de Empresa, Energías e Internacionalización actúa como agente clave en garantizar la coordinación estratégica del presente plan y como uno de los brazos operativos del mismo, junto a la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER).

A ellos se suma la contribución de otras Consejerías, principalmente la de Educación y Empleo y de distintas direcciones generales que aportarán financiación desde sus respectivos ámbitos competenciales, como juventud, acción exterior, salud, agricultura o sociedad digital, entre otros.

Por último, el Plan cuenta además con un ecosistema de agentes clave como: universidades, centros tecnológicos y de investigación, Federación de Empresas de La Rioja, Cámara de Comercio y organizaciones sindicales más representativas, cuya función es aportar conocimiento experto, espacios de interacción, participar en las Mesas Técnicas y contribuir a que las actuaciones diseñadas respondan a la realidad del mercado de trabajo y del sistema científico-tecnológico riojano.

Distribución estratégica de los recursos

Los recursos del Plan se distribuyen entre sus cuatro pilares estratégicos, con el objetivo global de generar, atraer, desarrollar y retener talento en La Rioja. Especial relevancia adquiere el Pilar 1, que engloba toda la inversión en cualificación de profesionales tanto en niveles de formación profesional como universitarios y el fomento al emprendimiento. Los pilares 2 y 3 concentran las actuaciones de atracción y retorno de perfiles cualificados y la retención y estabilización del talento ya incorporado. Por

último, el pilar 4 aglutina aquellas iniciativas específicas que impulsan el ecosistema de ciencia, tecnología e innovación, destacando la inversión en infraestructuras y equipamientos.

La programación inicial de recursos asciende a un total de 405,80 M€, distribuidos según se muestra en la tabla siguiente.

2026	2027	2028
132.598.400 €	135.250.000 €	137.955.000 €

La programación anual prevista para 2026, se reparte según se muestra en la tabla siguiente.

Pilar	%	Importe (€)
Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa	83,15%	110.251.800 €
Pilar 2. Atracción y retorno	2,20%	2.917.500 €
Pilar 3. Retención y estabilización	4,90%	6.500.800 €
Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado	9,75%	12.928.300 €

10. ANEXOS

Anexo I: DAFO-CAME-Factores críticos

A continuación, se presenta el análisis DAFO-CAME realizado durante el Diagnóstico de situación inicial.

ANÁLISIS DAFO

FORTALEZAS
• Alta calidad de vida y entorno seguro, factor relevante para retención y retorno de talento. • Entorno institucional estable, seguro y predecible, favorable para vivir, trabajar y planificar proyectos a medio y largo plazo. • Políticas autonómicas recientes que reconocen explícitamente el talento como eje estratégico (S3, Ley de Ciencia, FP, Empleo, Emprendimiento). • Incremento sostenido del gasto público en I+D y dinamismo creciente de proyectos científicos. • Especialización inteligente como enfoque estratégico compartido para atraer talento a través de proyectos. • Sistema educativo con resultados superiores a la media en etapas obligatorias (PISA), que garantiza una base competencial sólida. • Formación Profesional consolidada y en expansión, con alta empleabilidad en perfiles técnicos. FP a distancia como herramienta eficaz para flexibilidad, recualificación y equilibrio territorial. • Base productiva industrial sólida, con elevada productividad laboral y fuerte presencia de perfiles técnicos. • Existencia de sectores tractores claros: vid y vino, biomedicina, agroalimentación avanzada, packaging, lengua e IA, tecnologías digitales. • Centros de investigación de alto nivel, especialmente en los ámbitos agroalimentario y biomédico. • Ecosistema de CTI cohesionado, con universidades, centros tecnológicos y centros públicos que cubren funciones esenciales. • Alto porcentaje de mujeres en I+D y presencia relevante en actividades investigadoras y técnicas. • Talento joven existente y casos visibles de alto potencial, que refuerzan la base endógena de talento. • Dialnet como uno de los activos más singulares del ecosistema de conocimiento riojano, que posiciona internacionalmente al territorio como referente en gestión y transferencia del conocimiento académico.
DEBILIDADES
• Envejecimiento demográfico y baja reposición generacional. • Baja masa crítica del sistema de CTI, con limitada capacidad para atraer perfiles senior y participar en proyectos europeos de alto nivel. • Barreras estructurales de acceso a sectores clave, especialmente el agrario. • Limitaciones de transporte y percepción exagerada de distancia/tiempo que reducen la movilidad interna y dificultan la atracción y retención de talento, especialmente fuera de Logroño. • Salarios inferiores a los de regiones limítrofes, principal freno estructural a la atracción y retorno. • Fuga estructural de jóvenes altamente formados. • Oferta universitaria limitada y rígida, que expulsa talento joven de forma estructural. • Insuficiente volumen de titulados superiores en áreas STEM y sanitarias. • Elevada proporción de estudiantes universitarios que se forman fuera de la región. • Falta de plazas en titulaciones estratégicas (STEM, tecnología). • Escasa internacionalización del talento en todas las fases del pipeline (estudiantes, investigadores, profesionales). • Escasa transferencia de conocimiento entre investigación y tejido productivo. • Bajo nivel de patentes y reducida presencia de servicios intensivos en conocimiento. • Inexistencia de un cuerpo autonómico de investigadores y carrera científica poco atractiva.

- Oferta reducida de itinerarios profesionales estables en investigación, innovación y sectores tecnológicos avanzados.
- Dificultad para atraer talento a la Administración pública (procesos largos, rígidos y poco orientados a competencias).
- Formación para el empleo y recualificación infrautilizada y con baja participación.
- Desajustes entre preferencias formativas del alumnado y necesidades reales del mercado laboral.
- Débil atracción de talento externo por visibilidad limitada, escasa presencia de multinacionales y ecosistema tecnológico de pequeña escala.

OPORTUNIDADES

- Marcos europeos de talento (HRS4R, ERA Talent Platform, Talent Boost) como oportunidad para profesionalizar la atracción, desarrollo y retención de talento investigador y altamente cualificado, mejorar la reputación institucional y acceder a financiación vinculada a buenas prácticas en recursos humanos.
- Posicionamiento temprano en competencias digitales e IA aplicadas a sectores tradicionales, aprovechando la escala regional para acelerar la adopción de tecnologías como IA, automatización y análisis de datos en industria, agroalimentación y servicios.
- Desarrollo de empleo vinculado a la transición verde, especialmente en energías renovables, eficiencia energética, movilidad sostenible, economía circular y agroalimentación sostenible, alineando formación y proyectos tractores.
- Crecimiento del empleo sanitario, sociosanitario y de cuidados, derivado del envejecimiento demográfico, como oportunidad para generar empleo estable y cualificado si se mejoran condiciones laborales y carreras profesionales.
- Especialización en perfiles híbridos (tecnología + sector productivo + sostenibilidad), donde La Rioja puede competir mejor que en perfiles tecnológicos genéricos.
- Retorno de talento riojano como vía prioritaria frente a la atracción externa.
- Desarrollo del grado de Medicina como proyecto tractor de talento sanitario, docente e investigador.
- Transición verde y digital como motores de nueva demanda laboral cualificada.
- Impulso de perfiles híbridos (tecnología + sector productivo + sostenibilidad).
- Aprovechamiento del teletrabajo y los nómadas digitales ligados a calidad de vida y menor presión inmobiliaria.
- Uso estratégico de fondos europeos para formación, investigación aplicada y talento sectorial.
- Microcredenciales y formación modular como respuesta ágil a necesidades empresariales.
- Refuerzo de la FP dual y la recualificación para cubrir déficits en sectores con alta demanda.
- Potencial para reforzar la colaboración universidad–empresa–centros tecnológicos.
- Construcción de un ecosistema innovador regional (parques tecnológicos, spin-off, emprendimiento).
- Posicionamiento como región accesible y competitiva en costes para profesionales cualificados.
- Desarrollo de programas de retorno y movilidad conectados con redes globales.
- Atracción de talento internacional mediante servicios de acogida y narrativa territorial diferenciada.
- Ventaja comparativa para experimentar políticas piloto de talento, gracias a la escala reducida del territorio y a una gobernanza más cercana entre administración, empresas y sistema educativo.

AMENAZAS

- Competencia salarial estructural de comunidades vecinas con mayor capacidad fiscal.
- Intensificación de la competencia interregional por el talento con programas consolidados de atracción.
- Pérdida de atractivo relativo frente a regiones más grandes, si no se construye una propuesta clara de valor basada en proyectos profesionales, estabilidad y desarrollo, más allá del salario.
- Pérdida continuada de talento joven por salida temprana para estudios superiores.
- Riesgo de cronificación de la fuga de talento investigador hacia grandes centros.
- Envejecimiento acelerado en sectores estratégicos (agrario, sociosanitario).

- Falta de profesorado especializado que limite la generación futura de talento.
- Riesgo de que la transición tecnológica avance más rápido que la capacidad de generar talento.
- Vulnerabilidad de sectores industriales por escasez de talento técnico, limitando modernización e internacionalización.
- Desigual distribución territorial del talento y agravamiento de la despoblación rural.
- Riesgo de quedar rezagada en la adopción tecnológica, si la digitalización y la IA avanzan más rápido que la capacidad del sistema formativo y del tejido empresarial para generar o atraer las competencias necesarias.
- Cronificación de brechas de competencias, especialmente en IA, ciberseguridad, análisis de datos y digitalización industrial, que limite la competitividad futura del tejido productivo.
- Desajuste creciente entre oferta formativa y demanda empresarial, en un contexto en el que casi el 39 % de las competencias actuales quedarán obsoletas antes de 2030.
- Dependencia excesiva de fondos europeos sin cambios estructurales duraderos.
- Fragmentación institucional y riesgo de falta de continuidad política.

Análisis CAME

C — Corregir debilidades estructurales

C1. Corregir la fuga estructural de talento joven y la insuficiente oferta universitaria estratégica

Debilidades abordadas:

- Oferta universitaria limitada y rígida
- Falta de plazas en STEM y salud
- Fuga formativa y profesional de jóvenes altamente cualificados

Acciones:

- 1.1.2 Adaptación de la oferta educativa (sistema reglado)
- 1.2.2 Conexión formación-empresa
- 2.3.2 Retorno del talento riojano

C2. Corregir la debilidad del mercado laboral en calidad del empleo

Debilidades abordadas:

- Salarios inferiores a regiones limítrofes
- Escasez de proyectos profesionales atractivos

Acciones:

- 2.2.3 Intermediación avanzada
- 2.2.1 Incentivos económicos y fiscales
- 3.1.1 Transformación de entornos de trabajo
- 3.1.2 Desarrollo de capacidades empresariales y directivas

C3. Corregir la baja transferencia de conocimiento y la escasa absorción de talento investigador

Debilidades abordadas:

- Escasa transferencia investigación–empresa
- Bajo nivel de patentes y servicios intensivos en conocimiento
- Carrera científica poco atractiva

Acciones:

- 1.4.1 Apoyo al emprendimiento
- 3.2.2 Redes y reconocimiento
- 4.2.1 Carrera investigadora y técnica
- 4.2.2 Atracción internacional de talento CTI
- 4.2.3 Apoyo a I+D+i

- 1.4.2 Emprendimiento de base tecnológica y científica
- 4.3.1 Programas de colaboración y transferencia
- 4.3.2 Incorporación de talento CTI en empresa

C4. Corregir los desajustes entre oferta formativa y demanda empresarial
Debilidades abordadas:
- Desalineación persistente formación–mercado
- Infrautilización de la formación para el empleo
- Déficit de perfiles técnicos avanzados

Acciones:
- 1.1.1 Anticipación de necesidades de talento
- 1.1.3 Planificación de la formación para el empleo y la recualificación
- 1.2.1 Orientación profesional y vocacional

A — Afrontar amenazas externas y de contexto

A1. Afrontar la competencia interregional por el talento
Amenazas abordadas:
- Competencia salarial de Navarra, País Vasco, Aragón y Madrid
- Programas consolidados de atracción en regiones vecinas

Acciones:
- 2.1.1 Marca y visibilidad de La Rioja
- 2.1.2 Red de embajadores y prescriptores del talento
- 2.2.1 Incentivos económicos y fiscales
- 2.2.2 Servicios de acogida
- 2.3.1 Captación internacional de talento
- 4.2.2 Atracción internacional de talento CTI

A2. Afrontar el envejecimiento demográfico y la baja reposición generacional
Amenazas abordadas:
- Envejecimiento acelerado
- Reducción de la base de capital humano

Acciones:
- 1.3.2 Talento joven y movilidad
- 2.2.1 Incentivos económicos y fiscales
- 2.2.3 Intermediación avanzada
- 3.2.1 Bienestar y permanencia
- 3.2.3 Talento senior

A3. Afrontar el riesgo de brechas de talento en la transición digital y verde
Amenazas abordadas:
- Avance tecnológico más rápido que la generación de perfiles
- Vulnerabilidad de sectores industriales

Acciones:
- 1.1.3 Planificación de la formación para el empleo y la recualificación
- 1.3.1 Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado
- 3.1.2 Desarrollo de capacidades empresariales y directivas

M — Mantener y reforzar fortalezas existentes

M1. Mantener la calidad de vida y estabilidad institucional como activo estratégico

Fortalezas preservadas:
- Entorno seguro y atractivo
- Costes moderados y accesibilidad residencial

Acciones:
- 2.1.1 Marca y visibilidad de La Rioja
- 3.2.1 Bienestar y permanencia

M2. Mantener y reforzar la FP como eje del talento técnico
Fortalezas preservadas:
- FP consolidada y en expansión
- Alta empleabilidad técnica

Acciones:
- 1.2.2 Conexión formación-empresa

M3. Mantener la cohesión del ecosistema de CTI
Fortalezas preservadas:
- Ecosistema científico-tecnológico cohesionado
- Experiencia en fondos europeos

Acciones:
- 4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas

E — Explotar oportunidades estratégicas

E1. Explotar el Plan de Talento como instrumento vertebrador
Oportunidades aprovechadas:
- Existencia de un Plan autonómico de talento

Acciones:
- 4.1.1 Gobernanza, monitorización y toma de decisiones del ecosistema CTI

E2. Explotar la especialización inteligente y los sectores tractores
Oportunidades aprovechadas:
- Sectores tractores definidos
- Transición digital y verde

Acciones:
- 1.4.1 Apoyo al emprendimiento
- 4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas
- 1.4.2 Emprendimiento de base tecnológica y científica

E3. Explotar el potencial de retorno y movilidad del talento riojano
Oportunidades aprovechadas:
- Talento formado fuera
- Redes profesionales globales

Acciones:
- 2.1.2 Red de embajadores y prescriptores del talento
- 2.3.2 Retorno del talento riojano
- 3.2.2 Redes y reconocimiento

E4. Explotar la financiación y los marcos europeos
Oportunidades aprovechadas:
– PRTR, programas europeos y nacionales

Acciones:
– 2.3.1 Captación internacional de talento
– 4.2.2 Atracción internacional de talento CTI
– 4.2.3 Apoyo a I+D+i

Trazabilidad entre factores críticos, acciones y análisis CAME

Factor crítico	Problema estructural	Acción	CAME
1. Retención y retorno del talento joven cualificado	Pérdida estructural de jóvenes cualificados que se forman en La Rioja o salen para formarse y no retornan, en un contexto de envejecimiento demográfico y competencia con CCAA limítrofes con mejores condiciones.	1.3.2 Talento joven y movilidad	A2
		2.2.3 Intermediación avanzada	A2 / C2
		2.3.2 Retorno del talento riojano	C1 / E3
		3.2.1 Bienestar y permanencia	A2 / M1
		3.2.2 Redes y reconocimiento	E3
2. Calidad del empleo y modernización de las condiciones laborales	Condiciones laborales en La Rioja menos competitivas que en CCAA vecinas (salarios, flexibilidad, modelos organizativos), que dificultan la atracción y la retención de talento cualificado.	3.1.1 Incentivos al empleo cualificado	C2
		3.2.1 Transformación de entornos de trabajo	C2
		3.2.2 Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	C2 / A3
3. Déficit de titulaciones superiores estratégicas	Oferta universitaria insuficiente en ámbitos estratégicos (STEM, ciencias de la salud, perfiles industriales avanzados), lo que obliga a la salida estructural de jóvenes para formarse fuera de La Rioja.	1.1.1 Anticipación de necesidades de talento	C4
		1.1.2 Adaptación de la oferta educativa (sistema reglado)	C1
4. Desajuste entre oferta formativa y demanda empresarial	Desalineación estructural entre lo que produce el sistema educativo y formativo y lo que demanda el tejido productivo riojano, con perfiles cualificados que no encuentran empleo adecuado y vacantes que no se cubren.	1.1.1 Anticipación de necesidades de talento	C4
		1.1.3 Planificación de la formación para el empleo y la recualificación	C4
		1.2.1 Orientación profesional y vocacional	C4
		1.2.2 Conexión formación-empresa	C1 / M2
5. Envejecimiento y baja reposición generacional	Estructura demográfica envejecida con baja natalidad y emigración juvenil que produce déficits estructurales de reposición de fuerza de trabajo en sectores clave.	2.2.1 Incentivos económicos y fiscales	A2 / A1
		2.3.1 Captación internacional de talento	A1 / E4
		3.3.1 Bienestar y permanencia	A2 / M1
		3.3.3 Talento senior	A2
6. Transferencia y economía del conocimiento	Baja transferencia efectiva del conocimiento generado en las universidades y centros de investigación al tejido	1.4.1 Apoyo al emprendimiento	C3 / E2
		4.2.3 Apoyo a I+D+i	C3 / E4
		1.4.2 Emprendimiento de base tecnológica y científica	C3 / E2

Factor crítico	Problema estructural	Acción	CAME
	productivo, e insuficiente densidad de actividades intensivas en conocimiento, spin-offs y emprendimiento de base científica.	4.3.1 Programas de colaboración y transferencia	C3
		4.3.2 Incorporación de talento CTI en empresa	C3
7. Atracción de talento externo	Insuficiente capacidad de atraer investigadores y tecnólogos consolidados del exterior, particularmente perfiles con financiación competitiva (ERC, MSCA), por falta de instrumentos específicos de complemento autonómico, acompañamiento institucional y articulación con programas estatales de captación CTI.	2.1.1 Marca y visibilidad de La Rioja	A1 / M1
		2.1.2 Red de embajadores y prescriptores del talento	A1 / E3
		2.2.1 Incentivos económicos y fiscales	A1
		2.2.2 Servicios de acogida	A1
		2.3.1 Captación internacional de talento	A1 / E4
		4.2.2 Atracción internacional de talento CTI	A1 / E4
8. Sistema de I+D	Insuficiente masa crítica investigadora y dependencia de un mercado interno limitado de talento CTI; sin atracción externa, el sistema no alcanza la escala necesaria para competir en proyectos europeos ni para sostener líneas de investigación estratégicas.	2.3.1 Captación internacional de talento	A1 / E4
		3.2.2 Redes y reconocimiento	C3
		4.2.1 Carrera investigadora y técnica	C3
		4.2.2 Atracción internacional de talento CTI	A1 / C3 / E4
		4.2.3 Apoyo a I+D+i	C3 / E4
		4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas	M3 / E2
9. Competencias digitales y perfiles híbridos	Déficit de competencias digitales y de perfiles híbridos en la población activa riojana, en un contexto de transformación digital y verde acelerada del tejido productivo.	1.1.3 Planificación de la formación para el empleo y la recualificación	C4 / A3
		1.3.1 Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado	A3
		3.1.2 Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	A3 / C2
10. Gobernanza del talento	Fragmentación institucional del sistema de talento riojano que adolece de instrumentos estables de coordinación interdepartamental, de un sistema continuado de inteligencia del ecosistema CTI y de un marco unificado de seguimiento y evaluación de las políticas de talento.	4.1.1 Gobernanza, monitorización y toma de decisiones del ecosistema CTI	E1 / C3

Anexo II: Fichas de Indicadores estratégicos

% de población activa con estudios superiores OB1 · Densidad de talento cualificado	
Qué mide	Proporción de la población activa (16 y más años) que ha alcanzado un nivel de educación superior (niveles 5-8 de la CNED-2014) sobre el total de la población activa de la región.
Objetivo estratégico	OB1 — Ecosistema de talento sólido y colaborativo
Unidad · Periodicidad	Porcentaje · Anual
Fuente	INE — Encuesta de Población Activa (EPA). Explotación del nivel de formación de la población activa.
Método de cálculo	(Población activa de 25-64 años con nivel 5-8 / Total de población activa de 25-64 años) × 100.
Línea base	43,4 % (media anual 2025). Nacional: 45,4 %. Fuente: INE-EPA, tabla 65298 (activos por nivel de formación y CCAA). Serie trimestral 2025: 1T 43,3% · 2T 42,1% · 3T 41,8% · 4T 46,6%.
Meta 2028 (propuesta)	≥ 47 % (2028), consolidando por encima de la media nacional (45,4 % en 2025).

% de empleo en sectores de Alta y Media-Alta Tecnología y servicios intensivos en conocimiento OB1 · Empleo de alto valor añadido	
Qué mide	Porcentaje del empleo localizado en sectores manufactureros de alta y media-alta tecnología y en servicios intensivos en conocimiento, sobre el empleo total de la región.
Objetivo estratégico	OB1 — Ecosistema de talento sólido y colaborativo
Unidad · Periodicidad	Porcentaje · Anual
Fuente	Eurostat — High-tech statistics (htec_emp_reg2) / INE.
Método de cálculo	(Empleo en sectores de alta y media-alta tecnología y SIC / Empleo total) × 100.
Línea base	3,4 % (2024). 4.978 ocupados en alta tecnología sobre 146.200 ocupados totales. Fuente: Estadística del sector Alta Tecnología (IER/INE) + EPA La Rioja (media anual 2024).
Meta 2028 (propuesta)	≥ 3,5 % (2028).

% de empresas que cooperan para actividades innovadoras OB1 · Colaboración y articulación	
Qué mide	Porcentaje de PYMEs innovadoras que cooperan con otras empresas o entidades en sus actividades de innovación.
Objetivo estratégico	OB1 — Ecosistema de talento sólido y colaborativo
Unidad · Periodicidad	Índice normalizado / Porcentaje · Bienal (RIS)
Fuente	INE — Encuesta sobre Innovación en las Empresas (EIE), metodología Oslo 2018. Explotación regional: Instituto de Estadística de La Rioja (IER).

Método de cálculo	Indicador RIS «Innovative SMEs collaborating with others» (valor normalizado), o porcentaje bruto procedente de la Encuesta sobre Innovación en las Empresas del INE.
Línea base	5,1 % (periodo 2022-2024). 68 empresas sobre el total de empresas de 10 o más asalariados. Fuente: Encuesta sobre Innovación en las Empresas (IER/INE, metodología Oslo 2018).
Meta 2028 (propuesta)	≥ 8,1 % (2028), alcanzando la media nacional España (EIE 2022-2024, misma fuente y metodología). El dato UE-27 no es directamente comparable tras el cambio metodológico Oslo 2018.

Personal en I+D (EJC) OB1 · Masa de talento en I+D	
Qué mide	Personal dedicado a actividades de I+D en La Rioja, expresado en equivalencia a jornada completa (EJC), sumando los sectores empresas, enseñanza superior e IPSFL y Administración Pública.
Objetivo estratégico	OB1 — Ecosistema de talento sólido y colaborativo
Unidad · Periodicidad	Personas (equivalencia a jornada completa) · Anual
Fuente	INE — Estadística sobre Actividades de I+D (EAID).
Método de cálculo	Suma del personal en EJC dedicado a I+D en todos los sectores de ejecución.
Línea base	1.404,5 EJC (2024). Gasto en I+D interna: 102,67 M€ (+5,9%). Personal ligeramente descendente vs 2023 (1.413,1 EJC). Fuente: Estadística sobre Actividades de I+D, IER/INE.
Meta 2028 (propuesta)	≥ 1.600 EJC (2028).

Ratio alumnado FP Grado Superior / población 18-24 años OB1 · Generación de talento de FP	
Qué mide	Densidad formativa de FP Grado Superior en La Rioja: alumnado matriculado por cada 100 personas de la cohorte de edad de referencia (18-24 años). Neutraliza el efecto de la evolución demográfica y permite medir la capacidad real del sistema formativo para atender a la población joven.
Objetivo estratégico	OB1 — Ecosistema de talento sólido y colaborativo
Unidad · Periodicidad	% · Anual
Fuente	Numerador: MEFP — Estadística del alumnado de Formación Profesional / Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Denominador: INE — Estadística Continua de Población (ECP), a 1 de enero.
Método de cálculo	(Alumnado matriculado en FP Grado Superior en La Rioja en el curso académico t / Población residente en La Rioja de 18-24 años a 1 de enero del año t) × 100. Todos los regímenes (presencial y distancia).
Línea base	19,6 % (curso 2024-2025). Cálculo: 4.713 alumnos / 24.105 habitantes 18-24 años. Fuentes: MEFP (Subdirección General de Estadística y Estudios) e INE (ECP, 1/1/2025).
Meta 2028 (propuesta)	≥ 21 % (curso 2027-2028). Incremento de ~1,4 p.p. respecto a la línea base.

Ratio alumnado de la Universidad de La Rioja (Grado y Ciclo) / población 18-24 años OB1 · Generación de talento universitario	
Qué mide	Densidad formativa universitaria en La Rioja: alumnado de las Universidades por cada 100 personas de la cohorte de edad de referencia (18-24 años). Mide la capacidad de la universidad pública riojana para atender a la cohorte joven, sea con alumnos locales o captados de otras regiones.
Objetivo estratégico	OB1 — Ecosistema de talento sólido y colaborativo
Unidad · Periodicidad	% · Anual
Fuente	Numerador: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades — SIIU. Estadística de estudiantes matriculados por universidad. Denominador: INE — Estadística Continua de Población (ECP), a 1 de enero.
Método de cálculo	(Alumnado matriculado en las Universidades en Grado y Ciclo en el curso académico t / Población residente en La Rioja de 18-24 años a 1 de enero del año t) × 100. Modalidad presencial.
Línea base	16,2 % (curso 2024-2025, datos provisionales). Cálculo: 3.905 alumnos / 24.105 habitantes 18-24 años. Fuentes: SIIU (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades) e INE (ECP, 1-1-2025).
Meta 2028 (propuesta)	≥ 18 % (curso 2027-2028). Incremento de ~1,8 p.p. respecto a la línea base.

Tasa de afiliación a la SS de egresados universitarios a 4 años OB2 · Inserción del talento universitario	
Qué mide	Porcentaje de egresados universitarios de La Rioja (Grado y Ciclo, modalidad presencial) dados de alta en la Seguridad Social a los 4 años de su graduación.
Objetivo estratégico	OB2 — Desarrollar talento alineado con las necesidades del tejido productivo
Unidad · Periodicidad	Porcentaje · Anual
Fuente	Ministerio de Universidades — Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Inserción laboral de egresados universitarios (afiliación a la Seguridad Social).
Método de cálculo	(Egresados de la cohorte afiliados a la SS a los 4 años / Total de egresados de la cohorte) × 100.
Línea base	85,1 % (cohorte 2019-2020, medición a 4 años). Fuente: SIIU, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
Meta 2028 (propuesta)	≥ 87 % (2028).

Tasa de afiliación a la SS de egresados de FP Grado Superior a 4 años OB2 · Inserción del talento de FP	
Qué mide	Porcentaje de personas graduadas en FP de Grado Superior en La Rioja dadas de alta en la Seguridad Social a los 4 años de su graduación (tasa de afiliación media).
Objetivo estratégico	OB2 — Desarrollar talento alineado con las necesidades del tejido productivo
Unidad · Periodicidad	Porcentaje · Anual

Fuente	Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFP) — Estadística de inserción laboral de egresados de FP (afiliación a la Seguridad Social).
Método de cálculo	(Egresados de FP GS de la cohorte afiliados a la SS a los 4 años / Total de egresados de FP GS de la cohorte) × 100.
Línea base	77,2 % (cohorte 2019-2020, tasa de afiliación media a 4 años). Nacional: 70,2 %. La Rioja lidera junto a Cataluña. Fuente: MEFP, Estadística de Inserción Laboral de Graduados en FP (EDUCAbase, tabla ccaa_3_01).
Meta 2028 (propuesta)	≥ 80 % (2028), incrementando la tasa de inserción consolidada a 4 años.

% de población de 25-64 años que participa en formación OB2 · Formación permanente	
Qué mide	Porcentaje de la población de 25 a 64 años que ha participado en actividades de educación o formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta.
Objetivo estratégico	OB2 — Desarrollar talento alineado con las necesidades del tejido productivo
Unidad · Periodicidad	Porcentaje · Anual
Fuente	INE — EPA / Eurostat — Aprendizaje permanente (trng_lfse_01).
Método de cálculo	(Población de 25-64 años que ha participado en formación / Total de población de 25-64 años) × 100.
Línea base	14,8 % (2025). Metodología Eurostat: % población 25-64 años que ha participado en educación o formación en las 4 semanas anteriores a la entrevista. Fuente: MEFP, Explotación variables educativas EPA.
Meta 2028 (propuesta)	≥ 18 % (2028), convergiendo hacia el objetivo europeo de formación permanente (EU2030).

Saldo migratorio interautonómico de población de 25-44 años OB3 · Atracción interregional	
Qué mide	Saldo migratorio interautonómico (inmigraciones procedentes de otras CCAA menos emigraciones hacia otras CCAA) de la población de 25 a 44 años residente en La Rioja.
Objetivo estratégico	OB3 — Atraer talento cualificado al territorio
Unidad · Periodicidad	Personas (saldo acumulado trienal) · Anual (seguimiento) / Trienal (evaluación)
Fuente	INE — Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia (EMCR). Migración interior.
Método de cálculo	Inmigraciones interautonómicas (25-44) - Emigraciones interautonómicas (25-44).
Línea base	+428 personas (2024). Desglose: 25-29 años: -13; 30-34: +186; 35-39: +96; 40-44: +159. Fuente: INE, Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia (EMCR), saldos por CCAA, edad y tipo de saldo (interior).
Meta 2028 (propuesta)	≥ 1.300 personas (acumulado 2025-2027). Referencia de partida: +428 personas en 2024 (no computa en el acumulado).

% de inmigraciones del exterior con educación superior sobre el total de inmigración exterior OB3 · Atracción internacional cualificada	
Qué mide	Proporción de las inmigraciones procedentes del exterior que corresponden a personas con educación superior (CINE 5-8), sobre el total de inmigraciones exteriores registradas en La Rioja. Mide la cualificación relativa del flujo migratorio exterior (brain gain).
Objetivo estratégico	OB3 — Atraer talento cualificado al territorio
Unidad · Periodicidad	Personas · Anual
Fuente	INE — EMCR. Inmigraciones procedentes del extranjero por comunidad autónoma, año, edad (grandes grupos) y nivel de estudios.
Método de cálculo	(Inmigraciones exteriores con nivel de estudios superior / Total de inmigraciones exteriores) × 100.
Línea base	18,1 % (2022). 1.005 personas con educación superior sobre 5.566 inmigraciones exteriores totales. Fuente: INE, EMCR, inmigraciones del exterior por CCAA y nivel de estudios (2022, último año disponible con desagregación por nivel de estudios).
Meta 2028 (propuesta)	≥ 25 % (2028). Aumentar el peso relativo del talento cualificado en el flujo migratorio exterior hacia La Rioja.

Investigadores (EJC) en el sistema CTI riojano OB3 · Atracción de talento investigador	
Qué mide	Número de investigadores en equivalencia a jornada completa (EJC) que desarrollan su actividad en el sistema CTI de La Rioja (AAPP, empresa y enseñanza superior). Subconjunto del personal total en I+D (I4), que incluye además técnicos y auxiliares.
Objetivo estratégico	OB3 — Atraer talento cualificado al territorio
Unidad · Periodicidad	Personas (EJC) · Anual
Fuente	IER / INE — Estadística sobre Actividades de I+D (EAID). Personal por ocupación y sector en EJC.
Método de cálculo	Suma del personal investigador en EJC en todos los sectores de ejecución (empresas, enseñanza superior, IPSFL y AAPP). Fuente: EAID, tabla de personal por ocupación y sector en EJC.
Línea base	932,4 EJC (2024). Personal técnico y auxiliar: 472,1 EJC. Total personal I+D (I4): 1.404,5 EJC. Fuente: IER / INE — Estadística sobre Actividades de I+D 2024.
Meta 2028 (propuesta)	≥ 950 EJC (2028).
Observaciones	Indicador complementario a I4 (personal total en I+D en EJC). Permite monitorizar específicamente la evolución del perfil investigador dentro del sistema CTI riojano. Ambos indicadores usan la misma unidad (EJC) y fuente (EAID/IER), por lo que son directamente comparables. La diferencia entre I4 (1.404,5 EJC) e I13 (932,4 EJC) = 472,1 EJC corresponde a técnicos y auxiliares.

Saldo de movilidad interprovincial de la contratación en La Rioja OB4 · Permanencia territorial	
Qué mide	Diferencia entre contratos registrados que entran en La Rioja procedentes de otras provincias y contratos que salen hacia otras provincias. Mide la capacidad de retención de trabajadores del mercado laboral riojano.
Objetivo estratégico	OB4 — Retener y estabilizar el talento en La Rioja
Unidad · Periodicidad	Personas (saldo) · Anual
Fuente	SEPE — Observatorio de las Ocupaciones. Movilidad geográfica de la contratación en España (publicación anual).
Método de cálculo	Contratos registrados que entran en La Rioja desde otras provincias - contratos que salen de La Rioja hacia otras provincias.
Línea base	-3.896 contratos (2024). Entran: 30.503 · Salen: 34.399. Tasa de entrada: 26,96% · Tasa de salida: 29,39%. Principal destino de salida: Navarra (15.336 contratos). Fuente: SEPE, Observatorio de las Ocupaciones, Movilidad geográfica de la contratación en España 2024.
Meta 2028 (propuesta)	Reducir el déficit de movilidad tendiendo hacia saldo ≥ 0 en 2028.

Brecha salarial bruta de La Rioja respecto al promedio de Navarra y País Vasco OB4 · Competitividad de las condiciones	
Qué mide	Diferencia porcentual entre la ganancia media anual por trabajador en La Rioja y el promedio simple de Navarra y País Vasco, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).
Objetivo estratégico	OB4 — Retener y estabilizar el talento en La Rioja
Unidad · Periodicidad	Porcentaje (brecha) · Anual
Fuente	INE — Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES 2024). Datos definitivos publicados 28-may-2026.
Método de cálculo	(Ganancia media anual La Rioja / Promedio simple [Navarra + País Vasco] - 1) × 100. Se usa promedio simple de las dos CCAA con mayor salario medio limítrofes y principales destinos de movilidad laboral desde La Rioja.
Línea base	-17,8 % (2024). La Rioja: 27.855 € · Navarra: 32.605 € · País Vasco: 35.170 € · Promedio Nav+PV: 33.888 €. Fuente: INE, EAES 2024, datos definitivos (publicados 28-may-2026).
Meta 2028 (propuesta)	Reducir la brecha en 5 puntos porcentuales hasta -13 % (2028).
Observaciones	Navarra y País Vasco son los principales destinos de salida de contratos desde La Rioja (SEPE 2024: 44% y 23% respectivamente). Aragón y Castilla y León tienen salarios medios iguales o inferiores a La Rioja y no representan competencia salarial relevante. Se usa promedio simple de las dos CCAA de referencia, acordado con el cliente.

Tasa de temporalidad de los asalariados OB4 · Estabilidad contractual

Qué mide	Porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados en La Rioja.
Objetivo estratégico	OB4 — Retener y estabilizar el talento en La Rioja
Unidad · Periodicidad	Porcentaje · Anual
Fuente	INE — Encuesta de Población Activa (EPA).
Método de cálculo	(Asalariados con contrato temporal / Total de asalariados) × 100.
Línea base	14,4 % (media anual 2025). Último dato disponible: 14,8 % (1T 2026). La Rioja está en la media nacional (14,8 % en 1T 2026). Fuente: INE-EPA, tabla 65328 (asalariados por tipo de contrato, % por CCAA); explotación IER.
Meta 2028 (propuesta)	≤ 13 % (2028), conteniendo los repuntes estacionales del agroalimentario.

Anexo III: Fichas de Indicadores de ejecución

RE1 Proyectos apoyados *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE1
Denominación	Proyectos apoyados
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 4
Fuentes de información	ADER (emprendimiento general) + CDTI/ADER / Convocatorias I+D+i regionales (I+D+i) + Universidades + Centros Tecnológicos (emprendimiento tecnológico) + Registro Mercantil
DEFINICIÓN	
Número total de proyectos aprobados independientemente de su ámbito (I+D+i, digitalización, modernización, inversión, etc.).	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza cada proyecto que haya sido formalmente adjudicado o aprobado durante el período de referencia. Cada proyecto se cuenta una sola vez, independientemente de las fases, subproyectos o modificaciones posteriores. No se incluyen proyectos que hayan sido solicitados, pero no aprobados.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide al momento de adjudicación o aprobación del proyecto, ya que permite conocer el alcance del programa en tiempo real.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.4.1: Apoyo al emprendimiento	ADER - Base de datos de proyectos emprendedores financiados + ADER - Sistema gestión de convocatorias de emprendimiento + Registro Mercantil de La Rioja + Centros incubación (Cámara Comercio, Fundación Riojana)
4.2.3: Apoyo a I+D+i	CDTI/ ADER - Base de datos de proyectos apoyados (microdatos.cdti.es) + Convocatorias regionales I+D+i (Consejería competente) + Universidad de La Rioja - Oficina de Transferencia (registros proyectos I+D) + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Base datos de proyectos ejecutados
1.4.2: Emprendimiento de base tecnológica y científica	Universidades - Centro incubación (IER) / Base datos de empresas incubadas + ADER - Base datos de spin-offs y empresas tecnológicas + Registro Mercantil de La Rioja + ENISA - Líneas de financiación para emprendimiento tecnológico

RE2 Proyectos colaborativos apoyados *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE2
Denominación	Proyectos colaborativos apoyados
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 4
Fuentes de información	Universidad de La Rioja - Oficina de Transferencia + Centros Tecnológicos (IER, CNTA) + ADER - Programas colaborativos + Registros de convenios formales
DEFINICIÓN	

RE2 Proyectos colaborativos apoyados *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 4*	
Número total de proyectos en los que participan conjuntamente varias entidades (empresas, centros tecnológicos, universidades, clústeres, asociaciones, etc.), independientemente del ámbito del proyecto.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza cada proyecto que implique al menos dos entidades diferentes colaborando de manera formal durante el período de referencia. Cada proyecto se cuenta una sola vez, aunque participe en varias fases o tenga subproyectos. No se incluyen proyectos individuales ni aquellos en los que la colaboración no sea formal o documentada.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide al momento de adjudicación o aprobación del proyecto, ya que permite conocer el alcance del programa en tiempo real.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.2.2: Conexión formación–empresa	Universidades - Registro convenios colaborativos formales + Cámaras empresariales (CEOE La Rioja) + Centros tecnológicos + Asociaciones empresariales
4.3.1: Programas de colaboración y transferencia	Universidades - Oficina de Transferencia + Centros tecnológicos - Base datos colaboraciones + Registros de convenios formales + Informes de resultados/transferencia

RE3 Número de contrataciones públicas ejecutadas *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE3
Denominación	Número de contrataciones públicas ejecutadas
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 4
Fuentes de información	ADER - Programas de contratación de talento (Cheques Talento), Registros de Doctorados Industriales, Programa Investigo y similares, Afiliación SS / RRHH empresas + Universidad de La Rioja
DEFINICIÓN	
Número total de contratos públicos formalizados y ejecutados en el marco del plan durante el período de referencia. Se consideran contrataciones públicas los contratos administrativos tramitados conforme a la normativa vigente en materia de contratación del sector público, incluyendo, entre otros, contratos de obras, servicios, suministros, concesiones o asistencias técnicas vinculados a la ejecución del plan.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza cada contrato formalizado y con inicio efectivo de ejecución durante el período de referencia. Cada contrato se cuenta como una unidad independiente, aunque derive de un mismo expediente o lote. En contratos plurianuales, se contabiliza una única vez en el momento de su formalización.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide en el momento de formalización del contrato.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**

RE3 Número de contrataciones públicas ejecutadas *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 4*	
4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas	Universidades - Registros de inversión en laboratorios + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Inventario de equipamiento + Informes de mejora tecnológica

RE4 Subvención pública concedida de los proyectos apoyados *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE4
Denominación	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados
Unidad de medida	€
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3
Fuentes de información	ADER - Sistema de gestión de subvenciones + Tesorería Pública + Hacienda Pública + Bases de datos de beneficiarios
DEFINICIÓN	
Importe total de subvención pública concedida a los proyectos aprobados en el marco del plan durante el período de referencia. Adicionalmente, y siempre que la información esté disponible, se recogerá la inversión inducida asociada a dichos proyectos, entendida como la inversión privada total movilizada como consecuencia de la concesión de la ayuda pública.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza el importe total de subvención pública formalmente concedida mediante resolución o acto administrativo equivalente durante el período de referencia. Se incluirán exclusivamente proyectos aprobados (vinculados a RE1). En el caso de proyectos plurianuales se computará el importe total concedido en el momento de la aprobación. La inversión inducida se calculará como la suma de la inversión privada comprometida en los proyectos apoyados. No se incluyen importes solicitados no aprobados ni modificaciones presupuestarias no formalizadas.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide en el momento de la concesión formal de la subvención.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.3.1: Desarrollo continuo de talento	ADER - Programas de formación continua (bases de datos de beneficiarios) + Consejería competente - Programas de recualificación
1.3.2: Talento joven y movilidad	ADER - Base datos becas y ayudas de movilidad + Tesorería Pública (pagos ejecutados) + Registros de participantes en programas de movilidad
2.2.1: Incentivos económicos y fiscales	Consejería de Hacienda - Registros de incentivos fiscales + ADER - Base datos de beneficiarios de ayudas económicas
2.3.2: Retorno del talento riojano	ADER - Programas de retorno (registros de beneficiarios) + Consejería competente - Ayudas de reintegración + Registros de contratación tras retorno
3.1.2: Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	ADER - Cheques de Innovación (modalidades de formación) + Convenios de formación empresarial (Cámaras, CEOE)
4.2.3: Apoyo a I+D+i	CDTI/ADER - Base de datos de proyectos apoyados (microdatos.cdti.es) + Convocatorias regionales I+D+i (Consejería competente) + Universidad de La Rioja - Oficina de Transferencia (registros proyectos I+D) + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Base datos de proyectos ejecutados
4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas	Universidades - Registros de inversión en laboratorios + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Inventario de equipamiento + Informes de mejora tecnológica

RE5 Subvención pública concedida de los proyectos colaborativos apoyados *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE5
Denominación	Subvención pública concedida de los proyectos colaborativos apoyados
Unidad de medida	€
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 4
Fuentes de información	ADER - Sistema gestión subvenciones colaborativas + Universidades - Oficina de Transferencia + Registros de convenios cofinanciados
DEFINICIÓN	
Importe total de subvención pública concedida a los proyectos colaborativos aprobados en el marco del plan durante el período de referencia. Adicionalmente, y siempre que la información esté disponible, se recogerá la inversión inducida asociada a dichos proyectos, entendida como la inversión privada total movilizada como consecuencia de la concesión de la ayuda pública.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza el importe total de subvención pública formalmente concedida mediante resolución o acto administrativo equivalente durante el período de referencia. Se incluirán exclusivamente proyectos aprobados (vinculados a RE2). En el caso de proyectos plurianuales se computará el importe total concedido en el momento de la aprobación. La inversión inducida se calculará como la suma de la inversión privada comprometida en los proyectos apoyados. No se incluyen importes solicitados no aprobados ni modificaciones presupuestarias no formalizadas.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide en el momento de la concesión formal de la subvención.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	Fuente de información
1.2.2: Conexión formación-empresa	ADER - Subvenciones a programas colaborativos de formación + Registros de cofinanciación empresa-academia + Convenios formalizados
4.3.1: Programas de colaboración y transferencia	ADER - Convocatorias de proyectos colaborativos + Universidad de La Rioja - Registros de proyectos cofinanciados + Centros tecnológicos - Base datos de colaboraciones financiadas

RE6 Importe total de contratación pública ejecutada *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE6
Denominación	Importe total de contratación pública ejecutada
Unidad de medida	€
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 4
Fuentes de información	ADER - Cheques Talento (importe total ejecutado) + Tesorería Pública + Hacienda Pública + Universidad de La Rioja
DEFINICIÓN	
Importe económico total correspondiente a los contratos públicos formalizados en el marco del plan durante el período de referencia.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	

RE6 Importe total de contratación pública ejecutada *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 4*	
Se contabiliza el importe adjudicación (sin incluir modificaciones posteriores no formalizadas). Se incluirán exclusivamente contrataciones públicas ejecutadas (vinculados a RE3). En contrataciones plurianuales se computará el importe de adjudicación en el momento de formalización.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide en el momento de formalización del contrato.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas	Universidades - Registros de inversión en laboratorios + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Inventario de equipamiento + Informes de mejora tecnológica

RE7 Empresas apoyadas *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE7
Denominación	Empresas apoyadas
Unidad de medida	Empresas
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4
Fuentes de información	ADER - Base datos de empresas apoyadas + Registro Mercantil de La Rioja + Registros de subvenciones + ENISA + Universidad de La Rioja
DEFINICIÓN	
Número de empresas que reciben ayudas, subvenciones o apoyo directo para la realización de proyectos de innovación, digitalización, I+D+i o internacionalización. Se entiende por empresa la combinación más pequeña de unidades legales que conforman una unidad organizativa que produce bienes y servicios y que cuenta con cierto grado de autonomía para la toma de decisiones, especialmente para la utilización de los recursos de los que dispone. Una empresa puede llevar a cabo una o más actividades en una o más ubicaciones y puede consistir en una unidad jurídica única.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se cuenta cada empresa que haya recibido apoyo directo durante el período de referencia. Se debe eliminar la doble contabilización: si una empresa recibe apoyo en varias actuaciones o programas, solo se contabiliza una vez. Se excluyen entidades que no cumplan la definición de empresa (por ejemplo, organismos públicos o asociaciones sin actividad económica propia).	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide en el momento de la concesión.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.2.2: Conexión formación-empresa	ADER - Subvenciones a programas colaborativos de formación + Registros de cofinanciación empresa-academia + Convenios formalizados
1.3.1: Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado	ADER - Base datos de beneficiarios de formación continua + Registros de certificaciones obtenidas
1.3.2: Talento joven y movilidad	ADER - Registros de beneficiarios de becas y ayudas de movilidad + Programa Erasmus+ (participantes)
1.4.1: Apoyo al emprendimiento	ADER - Base datos de empresas incubadas y financiadas + Registro Mercantil + Centros de incubación

RE7 Empresas apoyadas *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4*	
1.4.2 Emprendimiento de base tecnológica y científica	Universidades - IER (base datos spin-offs) + ADER - Registros de startups tecnológicas + Registro Mercantil
2.2.3: Intermediación avanzada	ADER - Registros de empresas demandantes de talento + Servicios de intermediación
3.1.1: Transformación de entornos de trabajo	Registros de mejoras en espacios de trabajo + Inversión en modernización + Informes técnicos de ejecución
3.1.2: Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	ADER - Cheques de Innovación (modalidades de formación) + Convenios de formación empresarial (Cámaras, CEOE)
3.2.1 Bienestar y permanencia	Programas de bienestar laboral (registros) + Sindicatos y asociaciones + Registros de retención
3.2.2: Redes y reconocimiento	Registros de participación en redes profesionales + Eventos de reconocimiento + Asociaciones empresariales
4.2.1: Carrera investigadora y técnica	Universidades - Presupuesto de contratos predoctorales y postdoctorales + Tesorería Pública (importes pagados) + Registros financieros de becas de investigación
4.2.3: Apoyo a I+D+i	CDTI/ADER - Base de datos de proyectos apoyados (microdatos.cdti.es) + Convocatorias regionales I+D+i (Consejería competente) + Universidad de La Rioja - Oficina de Transferencia (registros proyectos I+D) + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Base datos de proyectos ejecutados
4.3.1: Programas de colaboración y transferencia	Eventos colaborativos + Encuentros universidad-empresa + Reportes de colaboraciones
4.3.2: Incorporación talento CTI en empresa	ADER - Base datos de empresas receptoras de Cheques Talento + Registros de contrataciones

RE8 Agentes apoyados *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE8
Denominación	Agentes apoyados
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4
Fuentes de información	ADER + Cámaras empresariales + Centros tecnológicos + Asociaciones profesionales + Universidad de La Rioja + Registros de participación en programas
DEFINICIÓN	
Número de entidades, distintas de las empresas, que reciben apoyo en el marco del plan para el desarrollo de sus actividades, la mejora de sus capacidades, la prestación de servicios o el cumplimiento de sus funciones. Se consideran agentes del sistema, entre otros, las entidades públicas, organismos públicos, universidades, centros tecnológicos, centros de conocimiento, asociaciones, fundaciones, cámaras de comercio, redes de cooperación, clústeres, asociaciones o agrupaciones estratégicas y otras entidades que participan en la ejecución, apoyo o dinamización de los ámbitos de actuación del plan.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza cada entidad que haya recibido apoyo formal en el marco del plan durante el período de referencia.	

RE8 Agentes apoyados *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4*
Cada entidad se cuenta una sola vez, independientemente del número de actuaciones, ayudas o proyectos en los que participe. La unidad de cómputo es la entidad jurídica individual. No se incluyen empresas.
MOMENTO DE MEDICIÓN
Se mide en el momento en que el apoyo a la entidad haya sido formalmente concedido o aprobado.

ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.3.1: Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado	ADER - Base datos de beneficiarios de formación continua + Registros de certificaciones obtenidas
2.1.2: Red de embajadores del talento	Registros de embajadores designados + Programas de capacitación (ADER, Universidades) + Participación en eventos
2.2.1: Incentivos económicos y fiscales	Consejería de Hacienda - Registros de incentivos fiscales + ADER - Base datos de beneficiarios de ayudas económicas
2.2.2: Servicios de acogida	Registros de servicios prestados + Sesiones de acogida completadas + Reportes mensuales
3.2.1: Bienestar y permanencia	Programas de bienestar laboral (registros) + Sindicatos y asociaciones + Registros de retención
3.2.2: Redes y reconocimiento	Registros de participación en redes profesionales + Eventos de reconocimiento + Asociaciones empresariales
4.1.1: Gobernanza, monitorización y toma de decisiones del ecosistema CTI	Registros de mesas y comisiones + Universidades + Centros tecnológicos + ADER + Actas de coordinación
4.2.1 Carrera investigadora y técnica	Universidades - Presupuesto de contratos predoctorales y postdoctorales + Tesorería Pública (importes pagados) + Registros financieros de becas de investigación
4.3.1: Programas de colaboración y transferencia	Eventos colaborativos + Encuentros universidad-empresa + Reportes de colaboraciones

RE9 Infraestructuras científicas, tecnológicas o industriales creadas o mejoradas *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 3 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE9
Denominación	Infraestructuras científicas, tecnológicas o industriales creadas o mejoradas
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 3 · Pilar 4
Fuentes de información	Registros de inversión pública + Universidad de La Rioja - Inventario de infraestructuras + Centros tecnológicos + Informes técnicos
DEFINICIÓN	
Número de infraestructuras nuevas o modernizadas que contribuyen al desarrollo científico, tecnológico o industrial gracias al programa. Esto incluye laboratorios, centros tecnológicos, plantas piloto, instalaciones industriales y equipamiento estratégico, cuya creación o mejora permite incrementar la capacidad tecnológica y de innovación del ecosistema.	

RE9 Infraestructuras científicas, tecnológicas o industriales creadas o mejoradas *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 3 · Pilar 4*	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza cada infraestructura que haya sido creada o modernizada durante el período de referencia. Cada infraestructura se cuenta una sola vez, aunque haya recibido mejoras en varias fases o intervenciones. Se excluyen infraestructuras existentes que no hayan recibido ninguna mejora o actualización relevante durante el período.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide cuando la infraestructura ha sido formalmente creada o finalizada la modernización, es decir, cuando está operativa o disponible para su uso.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
4.2.4: Infraestructuras científico-tecnológicas	Universidades - Registros de inversión en laboratorios + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Inventario de equipamiento + Informes de mejora tecnológica

RE10 Personas beneficiarias *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE10
Denominación	Personas beneficiarias
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4
Fuentes de información	Registros de beneficiarios de formación + ADER + Universidades + Centros Tecnológicos + Afiliación a la Seguridad Social + Registros internacionales
DEFINICIÓN	
Número de personas que participan directamente o se benefician de las actuaciones del plan, incluyendo proyectos, capacitaciones, talleres, asesoramiento, servicios o cualquier intervención que genere un beneficio tangible o directo.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza cada persona que recibe directamente el beneficio durante el período de referencia. Cada persona se cuenta una sola vez, incluso si participa en varias actuaciones o recibe varios apoyos. Se excluyen beneficiarios indirectos o poblaciones generales que no tengan un contacto o participación directa.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide cuando la persona ha recibido o participado en la acción.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.1.2: Adaptación de la oferta educativa	Universidades - Registros de alumnos en programas formalizados + Registros de certificaciones profesionales
1.1.3: Planificación de la formación para el empleo y la recualificación	Comisiones de planificación (actas) + Mesas de coordinación (registros trimestrales)
1.2.1: Orientación profesional y vocacional	Servicios de orientación (registros de personas atendidas) + Programas de orientación vocacional en educación

RE10 Personas beneficiarias *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4*	
1.2.2: Conexión formación-empresa	ADER - Subvenciones a programas colaborativos de formación + Registros de cofinanciación empresa-academia + Convenios formalizados
1.3.1: Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado	ADER - Base datos de beneficiarios de formación continua + Registros de certificaciones obtenidas
1.3.2: Talento joven y movilidad	ADER - Registros de beneficiarios de becas y ayudas de movilidad + Programa Erasmus+ (participantes)
1.4.1: Apoyo al emprendimiento	ADER - Base datos de empresas incubadas y financiadas + Registro Mercantil + Centros de incubación
1.4.2 Emprendimiento de base tecnológica y científica	Universidades - IER (base datos spin-offs) + ADER - Registros de startups tecnológicas + Registro Mercantil
2.1.2: Red de embajadores y prescriptores del talento	Registros de eventos y actividades de embajadores + Campañas realizadas + Ferias
2.2.2: Servicios de acogida	Registros de servicios prestados + Sesiones de acogida completadas + Reportes mensuales
2.2.3: Intermediación avanzada	ADER - Registros de empresas demandantes de talento + Servicios de intermediación
2.3.1: Captación internacional de talento	ADER - Registros de personas internacionales atraídas + Registros de contratos + Afiliación SS
2.3.2 Retorno del talento riojano	ADER - Programas de retorno (registros de beneficiarios) + Consejería competente - Ayudas de reintegración + Registros de contratación tras retorno
3.1.2: Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	ADER - Cheques de Innovación (modalidades de formación) + Convenios de formación empresarial (Cámaras, CEOE)
3.2.1 Bienestar y permanencia	Programas de bienestar laboral (registros) + Sindicatos y asociaciones + Registros de retención
3.2.2: Redes y reconocimiento	Eventos de networking + Ceremonias de reconocimiento + Participación en redes profesionales
3.2.3: Talento senior	Universidades (registros) + Programas de puesta en valor + Registros de mentoría
4.2.1 Carrera investigadora y técnica	Universidades - Presupuesto de contratos predoctorales y postdoctorales + Tesorería Pública (importes pagados) + Registros financieros de becas de investigación
4.2.2: Atracción internacional talento CTI	Universidades - Registros de investigadores internacionales atraídos + Programas MSCA + Welcome Pack + Afiliación SS
4.2.3: Apoyo a I+D+i	CDTI/ADER - Base de datos de proyectos apoyados (microdatos.cdti.es) + Convocatorias regionales I+D+i (Consejería competente) + Universidad de La Rioja - Oficina de Transferencia (registros proyectos I+D) + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Base datos de proyectos ejecutados
4.3.1: Programas de colaboración y transferencia	Eventos colaborativos + Encuentros universidad-empresa + Reportes de colaboraciones
4.3.2: Incorporación talento CTI en empresa	ADER - Base datos de empresas receptoras de Cheques Talento + Registros de contrataciones

RE11 Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/publicada *Indicador de ejecución · Medición anual · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE11
Denominación	Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/publicada
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Anual
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 4
Fuentes de información	Registros de publicación + Universidades - Repositorio académico + Boletín Oficial + Portales de transparencia
DEFINICIÓN	
Número de documentos técnicos, estratégicos, informes elaborados y publicados, normativa modificada/publicada dentro del marco del programa. Incluye estudios, informes de resultados, buenas prácticas o guías metodológicas.	
CRITERIOS DE CÁLCULO	
Se contabiliza cada estudio o informe formalmente elaborado y publicado o entregado durante el período de referencia. Cada documento se cuenta una sola vez, independientemente de que sea parte de una serie o se publique en diferentes formatos. Se excluyen borradores internos o documentos no accesibles públicamente.	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide cuando el documento es formalmente publicado o entregado.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.1.1: Anticipación de necesidades de talento	Estudios de prospección publicados + Informes de necesidades de talento + Registros en UR
1.1.2 Adaptación de la oferta educativa	Universidades - Registros de alumnos en programas formalizados + Registros de certificaciones profesionales
1.1.3: Planificación de la formación para el empleo y la recualificación	Comisiones de planificación (actas) + Mesas de coordinación (registros trimestrales)
2.1.1: Marca y visibilidad de La Rioja	Informes de posicionamiento de marca + Estudios de percepción + Boletín Oficial de La Rioja
4.1.1: Gobernanza, monitorización y toma de decisiones del ecosistema CTI	Informes de seguimiento del ecosistema CTI + Indicadores de monitorización + Universidades - Registros de análisis

RE12 Actividades de seguimiento y gobernanza del plan realizadas *Indicador de ejecución · Medición trimestral · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 4*	
Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE12
Denominación	Actividades de seguimiento y gobernanza del plan realizadas
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Trimestral
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 4
Fuentes de información	Registros de mesas/comisiones + Actas de reuniones + Informes de coordinación + Bases de datos de seguimiento
DEFINICIÓN	

RE12 Actividades de seguimiento y gobernanza del plan realizadas

Indicador de ejecución · Medición trimestral · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 4

Número total de actividades desarrolladas en el marco del seguimiento, evaluación, coordinación y gobernanza del plan durante el período de referencia.
Se incluyen, entre otras, las reuniones de comités o grupos de trabajo, jornadas de seguimiento, sesiones de coordinación interdepartamental, eventos vinculados a la ejecución del plan, actividades de presentación de resultados, así como la elaboración de informes de seguimiento y evaluaciones del plan.

CRITERIOS DE CÁLCULO

Cada reunión, jornada, sesión o evento se cuenta como una unidad independiente.
Cada informe de seguimiento o evaluación formalmente emitido se contabiliza como una unidad incluso si cubre varias áreas o líneas de actuación del plan.
En el caso de órganos colegiados permanentes, cada sesión celebrada se contabiliza de manera individual.

MOMENTO DE MEDICIÓN

Se mide en el momento en que la actividad se haya celebrado o el informe/evaluación haya sido formalmente emitido.

ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN

Acción	Fuente de información
2.1.1: Marca y visibilidad de La Rioja	Comisiones de marca y posicionamiento (actas) + Informes de coordinación
4.1.1: Gobernanza operativa ecosistema CTI	Mesas de gobernanza (actas trimestrales) + Comisiones operativas + Informes de coordinación

RE13 Número de actuaciones realizadas o completadas

Indicador de ejecución · Medición trimestral · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4

Tipo de indicador	Ejecución
Código del indicador	RE13
Denominación	Número de actuaciones realizadas o completadas
Unidad de medida	Número
Periodicidad de reporte	Trimestral
Pilares relacionados	Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4
Fuentes de información	Registros de ejecución + Informes de actividades + Reportes de programas + Sistemas de gestión de proyectos

DEFINICIÓN

Número total de actuaciones ejecutadas o finalizadas en el marco del plan durante el período de referencia.
Se consideran actuaciones las intervenciones, acciones, medidas, programas, convocatorias, campañas, eventos, asistencias técnicas u otras iniciativas previstas en el plan que hayan sido efectivamente desarrolladas o concluidas, con independencia de su naturaleza (normativa, técnica, formativa, divulgativa, inversora o de gestión).

CRITERIOS DE CÁLCULO

Se contabiliza cada actuación prevista en el plan que haya sido realizada o completada dentro del período de referencia.
Cada actuación se cuenta una sola vez, aunque tenga varias fases internas o acciones derivadas.
En el caso de actuaciones plurianuales, se considerará realizada cuando se haya completado conforme a la planificación establecida o cuando se haya ejecutado el hito anual previsto.
No se contabilizan actuaciones meramente planificadas, anunciadas o en fase de diseño que no hayan iniciado ejecución efectiva.

RE13 Número de actuaciones realizadas o completadas *Indicador de ejecución · Medición trimestral · Pilar 1 · Pilar 2 · Pilar 3 · Pilar 4*	
MOMENTO DE MEDICIÓN	
Se mide en el momento en que la actuación haya sido ejecutada conforme a lo previsto o declarada formalmente finalizada por el órgano responsable.	
ACCIÓN VINCULADA Y FUENTE DE INFORMACIÓN	
Acción	**Fuente de información**
1.1.2 Adaptación de la oferta educativa	Universidades - Registros de alumnos en programas formalizados + Registros de certificaciones profesionales
1.1.3: Planificación de la formación para el empleo y la recualificación	Comisiones de planificación (actas) + Mesas de coordinación (registros trimestrales)
1.2.1: Orientación profesional y vocacional	Sesiones de orientación realizadas + Talleres vocacionales + Reportes mensuales
2.3.1: Captación internacional de talento	Campañas de captación realizadas + Ferias y encuentros + Reportes internacionales
3.1.1: Transformación de entornos de trabajo	Proyectos de transformación ejecutados + Infraestructuras mejoradas + Informes de ejecución
3.1.2: Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	ADER - Cheques de Innovación (modalidades de formación) + Convenios de formación empresarial (Cámaras, CEOE)
3.2.2: Redes y reconocimiento	Eventos de networking + Ceremonias de reconocimiento + Participación en redes profesionales
4.1.1: Gobernanza operativa ecosistema CTI	Mesas de gobernanza (actas trimestrales) + Comisiones operativas + Informes de coordinación
4.3.1: Programas de colaboración y transferencia	Eventos colaborativos + Encuentros universidad-empresa + Reportes de colaboraciones

Anexo IV: Fichas de Acciones

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.1 Adecuación o adaptación estratégica de la oferta de sistemas educativos y formativos		
Acción	1.1.1 Anticipación de necesidades de talento	**Código**	1.1.1

Contenido

Esta acción se orienta a dotar a La Rioja de mecanismos permanentes de diagnóstico y prospectiva que permitan anticipar la evolución de las demandas de talento y competencias del tejido productivo regional. Su finalidad es superar la planificación reactiva mediante una herramienta de monitorización territorial que centralice y cruce fuentes estadísticas públicas con información del sistema productivo, detectando de forma continua vacantes críticas, perfiles en desajuste, brechas de cualificación y tendencias emergentes en los sectores de la Estrategia de Especialización Inteligente. La acción integra, además, la participación activa de La Rioja en iniciativas europeas de anticipación de competencias, lo que permite incorporar inteligencia comunitaria sobre necesidades de cualificación y acceder a redes y financiación específica para regiones con reto demográfico.

Objetivos específicos

Disponer de un diagnóstico integral y actualizado de necesidades de talento por sector y perfil profesional.
Detectar de forma anticipada vacantes críticas, brechas de cualificación y perfiles emergentes alineados con la S3.
Proveer base de evidencia común para planificación formativa, orientación profesional y políticas de empleo.
Articular la inteligencia regional con redes europeas de anticipación de competencias.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Herramienta de monitorización y prospectiva territorial	Consejerías con competencias en educación, empleo e innovación
Sistema de información y monitorización continua	Centros educativos, universidades y centros de FP
Participación en redes europeas de anticipación	Centros tecnológicos y de investigación riojanos
Plataforma de datos sobre talento	Tejido productivo riojano y organizaciones sectoriales

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en empleo y formación / Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	ADER, Universidades, FER, centros tecnológicos riojanos, Cámara de Comercio de La Rioja y Organizaciones Sindicales más representativas.

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Seguimiento de iniciativas europeas de competencias, para anticiparse e incorporar inteligencia comunitaria sobre necesidades de cualificación y acceso a redes y financiación específica para regiones con reto demográfico.
2027	Diseño del Observatorio de Talento. Homologación de fuentes. Primer informe de brechas. Inicio de adhesión a iniciativas europeas.
2028	Observatorio operativo. Mapa de talento actualizado. Integración en planificación formativa y orientación. Participación en redes europeas. Consolidación. Segundo ciclo de actualización. Evaluación de impacto. Informe prospectivo 2029-2031.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE11	Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/publicada	Ejecución	Número	Estudios de prospección publicados + Informes de necesidades de talento + Registros en Universidades

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.1 Adecuación o adaptación estratégica de la oferta de sistemas educativos y formativos		
Acción	1.1.2 Adaptación de la oferta educativa (sistema reglado)	**Código**	1.1.2

Contenido

Esta acción se orienta a adecuar la oferta de formación profesional, universitaria y de especialización a las necesidades reales y futuras del mercado laboral riojano, fortaleciendo la conexión entre el sistema educativo y el tejido productivo. Su sentido es corregir el déficit estructural de titulaciones estratégicas, especialmente en ámbitos STEM y biosanitarios, que fuerza la salida de jóvenes a formarse fuera de la comunidad y limita la reposición de perfiles críticos. La acción abarca el despliegue de modalidades de formación dual, el impulso de nuevas titulaciones sanitarias, el desarrollo de microcredenciales universitarias como respuesta ágil a necesidades de recualificación, la promoción de itinerarios de posgrado en áreas prioritarias y la capacitación continua del profesorado para mantener la calidad y pertinencia de la educación impartida.

Objetivos específicos

Alinear la oferta formativa reglada con las necesidades reales y futuras del tejido productivo.
Ampliar titulaciones superiores estratégicas, especialmente en ámbitos STEM y biosanitarios.
Desarrollar instrumentos formativos ágiles (microcredenciales, posgrados) para la recualificación.
Garantizar la actualización permanente del profesorado y personal formador.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Programas formativos reglados (FP Dual, grados, posgrados)	Alumnado de FP, universitario y de posgrado
Microcredenciales y formación especializada	Profesionales en activo que requieren recualificación
Planes de capacitación docente	Profesorado y personal formador riojano
Convenios y acuerdos institucionales	Centros educativos y empresas del territorio

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en educación / Consejería con competencias en salud
Otros agentes implicados	Universidades, ESDIR, centros integrados de FP, FER, CIBIR, SERIS

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Despliegue FP Dual. Impulso Facultad Ciencias de la Salud. Microcredenciales. Capacitación del profesorado.
2027	Consolidación FP Dual. Ampliación de microcredenciales a nuevas áreas S3. Evaluación de nuevas titulaciones. Posgrado biosanitario.
2028	Evaluación de inserción. Ajuste de oferta según prospectiva. Informe de impacto.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Universidades - Registros de alumnos en programas formalizados + Registros de certificaciones profesionales
RE11	Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/publicada	Ejecución	Número	Normativa de Educación + Informes de necesidades de talento
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Comisiones de planificación (actas) + Mesas de coordinación + Publicaciones en boletines y/o web

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.1 Adecuación o adaptación estratégica de la oferta de sistemas educativos y formativos		
Acción	1.1.3 Planificación de la formación para el empleo y la recualificación	**Código**	1.1.3

Contenido

Esta acción se orienta a establecer un marco de planificación estratégica de la formación para el empleo que garantice la mejora de la empleabilidad, la recualificación y la adaptación permanente de competencias de la población activa riojana. Su finalidad es asegurar que los itinerarios formativos respondan a prioridades autonómicas alineadas con la Estrategia de Especialización Inteligente, el Plan de Desarrollo Industrial y la prospectiva sectorial, reduciendo el desajuste entre lo que el sistema formativo produce y lo que el tejido productivo demanda. La acción integra el reconocimiento y acreditación formal de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral, lo que permite visibilizar y certificar el capital humano existente, y la construcción de un catálogo dinámico de áreas estratégicas de cualificación que oriente de forma compartida la inversión formativa del territorio.

Objetivos específicos

Mejorar la empleabilidad mediante itinerarios alineados con la S3 y el Plan Industrial.
Reconocer y acreditar competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
Desarrollar un catálogo dinámico de áreas estratégicas de cualificación.
Reducir el desajuste entre oferta formativa y demanda del tejido productivo.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Planificación estratégica de formación para el empleo	Personas trabajadoras en activo y desempleadas
Acreditación de competencias profesionales	Profesionales con experiencia laboral no acreditada
Catálogo de áreas estratégicas de cualificación	Sistema formativo y tejido productivo riojano

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en empleo y formación
Otros agentes implicados	ADER, Universidades, FER, centros tecnológicos riojanos, centros integrados de FP, Organizaciones Sindicales más representativas.

Año	**Descripción**
2026	Procedimiento de acreditación de competencias. Itinerarios formativos prioritarios.
2027	Consolidación de acreditación. Publicación del catálogo. Integración con prospectiva territorial. Despliegue de itinerarios. Diseño del catálogo de áreas estratégicas.
2028	Evaluación de impacto sobre empleabilidad. Actualización del catálogo. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de alumnos en programas formalizados + Registros de certificaciones profesionales
RE11	Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/publicada	Ejecución	Número	Plan de formación publicado + Informes de programación formativa + Registros en Universidades
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Comisiones de planificación (actas) + Mesas de coordinación (registros trimestrales)

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.2 Orientación profesional y conexión con sectores estratégicos		
Acción	1.2.1 Orientación profesional y vocacional	**Código**	1.2.1

Contenido

Esta acción busca fortalecer los sistemas de orientación y asesoramiento profesional para que las personas tomen decisiones informadas sobre sus trayectorias educativas y laborales, disponiendo de información actualizada sobre oportunidades de empleo, sectores emergentes y tendencias del mercado de trabajo. Su sentido es reducir las decisiones vocacionales desinformadas que contribuyen al desajuste entre formación y empleo, con especial atención a colectivos vulnerables y territorios rurales donde la disponibilidad de servicios de orientación es más limitada. La acción integra dispositivos de orientación presencial y en proximidad, herramientas tecnológicas interactivas con información sobre profesiones e itinerarios formativos, iniciativas de divulgación de vocaciones científicas y técnicas, programas de enriquecimiento para altas capacidades y actuaciones de promoción de competencias STEAM con perspectiva de género.

Objetivos específicos

Potenciar la orientación para decisiones informadas sobre trayectorias educativas y profesionales.
Informar sobre oportunidades de empleo y sectores estratégicos, con atención al medio rural.
Promover vocaciones científicas, tecnológicas y STEAM con perspectiva de género.
Dotar de herramientas tecnológicas accesibles para la orientación vocacional.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Programas de orientación profesional y vocacional	Jóvenes en etapas educativas y transición al empleo
Herramientas tecnológicas de orientación	Profesionales en activo y en búsqueda de empleo
Iniciativas de divulgación STEM/STEAM	Colectivos vulnerables y población del medio rural
Programas de enriquecimiento (altas capacidades)	Niñas y niños con altas capacidades

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en educación / Consejería con competencias en empleo y formación
Otros agentes implicados	Universidades, FER, centros integrados de FP, ayuntamientos y entidades locales

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Programas de orientación existentes. Iniciativas STEM/STEAM. Programas altas capacidades.
2027	Integración con prospectiva territorial. Ampliación divulgación científica. Estudio para herramienta tecnológica.
2028	Consolidación y evaluación de impacto. Despliegue herramienta tecnológica. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Servicios de orientación (registros de personas atendidas) + Programas de orientación vocacional en educación
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Sesiones de orientación realizadas + Talleres vocacionales + Reportes mensuales

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.2 Orientación profesional y conexión con sectores estratégicos		
Acción	1.2.2 Conexión formación-empresa	**Código**	1.2.2

Contenido

Esta acción se orienta a fortalecer la relación estructural entre los centros formativos y el tejido productivo riojano para mejorar la inserción laboral, acercando el aprendizaje a los entornos reales de trabajo y facilitando la transición entre formación y empleo. Su sentido es consolidar el modelo de aprendizaje en entorno productivo como eje de inserción laboral cualificada, superando la desconexión entre las competencias que se adquieren en el aula y las que demanda el mercado de trabajo. La acción articula cátedras universitarias, convenios de formación dual con organizaciones empresariales, ayudas directas a empresas participantes, encuentros periódicos de buenas prácticas entre centros formativos y empresas como espacio permanente de diálogo, y programas de prácticas profesionales que generan vínculos tempranos entre el alumnado y el tejido empresarial, facilitando la contratación posterior.

Objetivos específicos

Incrementar la conexión empresarial en iniciativas formativas.
Mejorar la adecuación de competencias prácticas a las demandas empresariales.
Facilitar la transición formación-empleo mediante prácticas y FP Dual.
Consolidar el aprendizaje en entorno productivo como eje de inserción.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Convenios de FP Dual con organizaciones empresariales	Alumnado de FP y centros formativos
Encuentros de buenas prácticas empresa-FP	Centros de FP, empresas del territorio, Organizaciones Sindicales
Programas de prácticas profesionales en empresa	Jóvenes en formación y empresas riojanas
One to One Talento	Empresas
Incentivos para las empresas colaboradoras de la FP Dual	Empresas

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en educación / Consejería con competencias en empleo y formación
Otros agentes implicados	FER, centros integrados de FP, empresas riojanas, Universidades y Organizaciones Sindicales

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Convenios FP Dual. Encuentros empresa-FP. Prácticas profesionales.
2027	Evaluación de inserción laboral. Ampliación de sectores y empresas participantes.
2028	Evaluación del ciclo. Análisis de inserción de egresados con experiencia dual.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE2	Proyectos colaborativos apoyados	Ejecución	Número	Universidad de La Rioja - Registro convenios colaborativos formales + Cámaras empresariales (CEOE La Rioja) + Centros tecnológicos + Asociaciones empresariales
RE5	Subvención pública concedida de los proyectos colaborativos apoyados	Ejecución	€	ADER - Subvenciones a programas colaborativos de formación + Registros de cofinanciación empresa-academia + Convenios formalizados
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Base datos de empresas incubadas y financiadas + Registro Mercantil + Centros de incubación + Convenios de colaboración
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Base datos de beneficiarios de formación + Registros de participantes en los programas

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.3 Desarrollo de capacidades y aprendizaje continuo		
Acción	1.3.1 Desarrollo continuo y recualificación del talento cualificado	**Código**	1.3.1

Contenido

Esta acción se orienta a promover la actualización permanente de competencias del talento cualificado en La Rioja, asegurando su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos, digitales y organizativos que atraviesa el mercado laboral. Su sentido es reducir las brechas de competencias en sectores emergentes y en transformación, especialmente ante las transiciones digital y verde, mediante itinerarios formativos certificables y mecanismos de recolocación profesional. La acción integra programas de formación especializada en tecnologías avanzadas, formación bonificada para empresas en áreas rurales, espacios de diálogo entre organizaciones empresariales e instituciones formativas para el diseño colaborativo de microcredenciales, eventos de difusión y transferencia en áreas estratégicas, y un programa autonómico de recualificación dirigido a trabajadores ocupados en sectores industriales, agroalimentarios y de construcción.

Objetivos específicos

Fortalecer la adaptabilidad de trabajadores y empresas mediante formación continua.
Reducir brechas de competencias digitales y tecnológicas en sectores emergentes.
Facilitar itinerarios de reskilling con mecanismos de recolocación.
Promover el diálogo empresa-sistema formativo para respuestas formativas ágiles.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Programas de formación en tecnologías avanzadas	Trabajadores ocupados en sectores en transformación
Programas de reskilling y upskilling	Profesionales de industria y agroalimentación
Formación bonificada en áreas alejadas	Empresas y trabajadores en áreas rurales
Eventos de difusión y transferencia	Empresas, centros tecnológicos y profesionales

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en empleo y formación / Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	ADER, FER, AERTIC, Thinktic, centros tecnológicos riojanos, Universidades, Organizaciones Sindicales más representativas

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Formación en tecnologías avanzadas. Formación bonificada zonas remotas. Reskilling sectores en transición. Diálogos empresariales.
2027	Ampliación de itinerarios de reskilling. Consolidación de diálogos empresariales.
2028	Evaluación de impacto sobre brechas de competencias. Análisis de recolocación. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE4	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados	Ejecución	€	ADER - Programas de formación continua (bases de datos de beneficiarios) + Consejería competente - Programas de recualificación
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Base datos de empresas incubadas y financiadas + Registro Mercantil + Centros de incubación + Convenios de colaboración
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Programas de capacitación + Participación en eventos
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	ADER - Base datos de beneficiarios de formación continua + Registros de certificaciones obtenidas

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.3 Desarrollo de capacidades y aprendizaje continuo		
Acción	1.3.2 Talento joven y movilidad	**Código**	1.3.2

Contenido

Esta acción se orienta a potenciar el desarrollo del talento joven en La Rioja mediante la ampliación de oportunidades de formación, experiencia internacional y movilidad que enriquezcan sus capacidades, perspectivas y competencias transversales. Su sentido es favorecer la retención territorial del talento joven cualificado, vinculándolo con el territorio desde edades tempranas mediante experiencias de valor que complementen su formación académica y faciliten su inserción profesional. La acción integra programas de becas y movilidad internacional universitaria, iniciativas de movilidad rural que conectan jóvenes con territorios despoblados, becas al talento artístico, deportivo y científico, programas de voluntariado y participación juvenil, actividades formativas integrales y dispositivos de primeras experiencias laborales que generan vínculos tempranos con el tejido empresarial riojano y actúan como puente hacia la contratación.

Objetivos específicos

Aumentar las oportunidades de experiencia internacional del talento joven.
Desarrollar competencias transversales mediante experiencias formativas diversas.
Facilitar primeras experiencias laborales como puente de inserción profesional.
Favorecer la retención de talento joven vinculándolo con el territorio.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Becas y programas de movilidad internacional	Estudiantes universitarios y de FP
Becas al talento joven (artístico, deportivo, científico)	Jóvenes con alto potencial
Programas de voluntariado y participación juvenil	Jóvenes del territorio y entidades juveniles
Programas de primeras experiencias laborales	Jóvenes en transición al mercado de trabajo

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en educación / Consejería con competencias en juventud
Otros agentes implicados	Universidades, ESDIR, DG con competencias en política local, entidades juveniles riojanas y Organizaciones Sindicales más representativas.

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Becas movilidad internacional. Movilidad rural. Becas talento joven. Voluntariado. Primeras experiencias laborales.
2027	Continuidad. Evaluación de retorno y vinculación territorial. Ampliación primeras experiencias.
2028	Evaluación de impacto sobre retención. Análisis de trayectorias. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE4	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados	Ejecución	€	ADER - Base datos becas y ayudas de movilidad + Tesorería Pública (pagos ejecutados) + Registros de participantes en programas de movilidad
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Base datos de empresas financiadas o participantes en programas de becas + Convenios de colaboración
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	ADER - Registros de beneficiarios de becas y ayudas de movilidad + Programa Erasmus+ (participantes)

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.4 Fomento del emprendimiento		
Acción	1.4.1 Apoyo al emprendimiento	**Código**	1.4.1

Contenido

Esta acción se orienta a consolidar y dinamizar el ecosistema de emprendimiento de La Rioja mediante el apoyo integral a la creación, incubación, aceleración y escalado de nuevas empresas. Su sentido es reducir las barreras de entrada al emprendimiento, profesionalizar los servicios de acompañamiento y generar un entorno favorable para la transformación de ideas innovadoras en proyectos empresariales viables y competitivos, con especial atención a los vinculados con las áreas de especialización de la S3. La acción favorece la actuación de agentes públicos, privados y del tercer sector en torno al emprendimiento, incluyendo el ámbito rural, juvenil y de base tecnológica, reforzando la cultura emprendedora desde etapas tempranas del sistema educativo, la capacitación empresarial, la conexión con redes de innovación y el reconocimiento público de la excelencia emprendedora.

Objetivos específicos

Incrementar la actividad emprendedora cualificada
Acompañar a emprendedores en todas las fases del proyecto empresarial.
Facilitar el acceso a primeros activos para la puesta en marcha de nuevas empresas.
Promover la cultura emprendedora desde etapas tempranas del sistema educativo.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Servicios integrales de apoyo al emprendimiento	Personas emprendedoras del territorio
Ayudas para adquisición de primeros activos	Emprendedores en fase de lanzamiento
Premios y reconocimiento al emprendimiento	Proyectos emprendedores destacados
Programas de emprendimiento joven	Talento joven universitario

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	ADER, FER, Universidades, Cámara de Comercio de La Rioja, centros tecnológicos riojanos

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Servicios integrales de emprendimiento. Ayudas primeros activos. Premios emprendimiento. Programas de emprendimiento joven.
2027	Continuidad. Evaluación de supervivencia empresarial. Ampliación de acompañamiento.
2028	Evaluación de impacto. Análisis de supervivencia. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE1	Proyectos apoyados	Ejecución	Número	ADER - Base de datos de proyectos emprendedores financiados + ADER - Sistema gestión de convocatorias de emprendimiento + Registro Mercantil de La Rioja + Centros incubación (Cámara Comercio, Fundación Riojana)
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Base datos de empresas incubadas y financiadas + Registro Mercantil + Centros de incubación
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	ADER - Registros de beneficiarios de becas, ayudas y premios + Programas de emprendimiento

Pilar	Pilar 1. Desarrollo del talento interno y adecuación formativa		
Línea de acción	1.4 Fomento del emprendimiento		
Acción	1.4.2 Emprendimiento de base tecnológica y científica	**Código**	1.4.2

Contenido

Esta acción se orienta a impulsar la creación y consolidación de empresas de base tecnológica y científica en La Rioja, facilitando que investigadores, tecnólogos y emprendedores transformen descubrimientos e innovaciones en productos, servicios y modelos de negocio competitivos. Su sentido es reconocer que el emprendimiento de base tecnológica es un mecanismo estratégico para la transferencia de conocimiento hacia el tejido empresarial, generando valor económico, empleo cualificado y posicionando a la región como referente en innovación. La acción busca fortalecer el prototipado y fabricación digital, redes de emprendimiento tecnológico con acompañamiento especializado, y capacidades de simulación avanzada, proporcionando a los emprendedores tecnológicos acceso a equipamiento, mentorización y articulación con el ecosistema regional de innovación.

Objetivos específicos

Crear y consolidar empresas de base tecnológica y científica en La Rioja.
Facilitar la transferencia de conocimiento mediante el emprendimiento tecnológico.
Proporcionar infraestructura de prototipado, fabricación digital y simulación avanzada.
Fortalecer a La Rioja como ecosistema emprendedor tecnológico.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Infraestructura de prototipado y emprendimiento tecnológico	Emprendedores tecnológicos y spin-offs
Acompañamiento y mentorización especializada	Investigadores y tecnólogos con proyectos empresariales
Fabricación digital y simulación avanzada	Startups y empresas de base tecnológica

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	ADER, Universidades, centros tecnológicos riojanos, FER

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Despliegue de infraestructura de emprendimiento tecnológico (Proyectos RETECH). Primeros proyectos acompañados.Viveros. Cowoking.
2027	Consolidación. Ampliación de capacidades. Evaluación de empresas creadas.
2028	Evaluación de impacto. Análisis de supervivencia y empleo generado. Informe de resultados.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE1	Proyectos apoyados	Ejecución	Número	Universidades – Centros de incubación, viveros, coworking / Base datos de empresas incubadas o acogidas + ADER - Base datos de spin-offs y empresas tecnológicas + Registro Mercantil de La Rioja + ENISA - Líneas de financiación para emprendimiento tecnológico
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	Universidades - IER (base datos spin-offs) + ADER - Registros de startups tecnológicas + Registro Mercantil
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	ADER - Registros de beneficiarios, ayudas y premios + Programas de emprendimiento

Pilar	Pilar 2. Atracción y retorno		
Línea de acción	2.1 Promoción y posicionamiento		
Acción	2.1.1 Marca y visibilidad de La Rioja	**Código**	2.1.1

Contenido

Esta acción se orienta a construir y proyectar una identidad territorial diferenciada de La Rioja como destino atractivo para el talento cualificado, combinando estrategia de marca, comunicación segmentada y posicionamiento activo en los mercados nacionales e internacionales de talento. Su sentido es superar la insuficiente visibilidad de la región como destino profesional, articulando de forma coherente su propuesta de valor territorial para perfiles externos. La acción abarca la creación de una marca específica de talento con narrativa territorial diferenciada, el despliegue de campañas de marketing multicanal orientadas a captar perfiles cualificados en sectores objetivo como TIC, biosanitario, industria avanzada y agroalimentario, y la puesta en marcha de iniciativas de atracción de profesionales en remoto y nómadas digitales mediante la articulación de servicios de acogida, espacios de trabajo colaborativo y dinamización de comunidad local.

Objetivos específicos

Posicionar a La Rioja como destino atractivo y competitivo para talento cualificado.
Construir una marca territorial de talento coherente con la marca-territorio global.
Desplegar campañas segmentadas de captación por sector y perfil.
Atraer profesionales en remoto y nómadas digitales.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Marca territorial de talento y plan de activación	Profesionales cualificados externos
Campañas de marketing multicanal	Perfiles TIC, biosanitario, industria y agroalimentario
Iniciativa de atracción de profesionales en remoto	Profesionales en remoto y nómadas digitales

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación / Consejería con competencias en turismo y marca territorial
Otros agentes implicados	ADER, FER, Universidades, Cámara de Comercio de La Rioja, Dialnet, La Rioja 360º

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Puesta en valor del talento dentro de marca territorial. Estudio de atracción de profesionales remotos.
2027	Plan de activación. Primeras campañas multicanal. Campañas segmentadas por sector. Activación de iniciativa de profesionales remotos.
2028	Consolidación. Evaluación de campañas. Informe de posicionamiento territorial.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE11	Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/publicada	Ejecución	Número	Informes de posicionamiento de marca + Estudios de percepción + Boletín Oficial de La Rioja
RE12	Actividades de seguimiento y gobernanza del plan realizadas	Ejecución	Número	Comisiones de marca y posicionamiento (actas) + Informes de coordinación

Pilar	Pilar 2. Atracción y retorno		
Línea de acción	2.1 Promoción y posicionamiento		
Acción	2.1.2 Red de embajadores y prescriptores del talento	**Código**	2.1.2

Contenido

Esta acción se orienta a articular una red estructurada de referentes y embajadores que actúen como prescriptores creíbles de La Rioja, amplificando el alcance de la propuesta de valor territorial a través de testimonios de pares y experiencias exitosas en la región. Su sentido es reconocer que la decisión de profesionales cualificados de trasladarse a un territorio se ve significativamente influida por recomendaciones de personas con trayectoria reconocida. La acción integra la conexión con la diáspora científica y profesional riojana organizada, la construcción de una comunidad operativa de profesionales con compromiso activo de difusión y contacto con candidatos potenciales, y el reconocimiento institucional de figuras destacadas en sectores estratégicos que actúen como modelos aspiracionales, combinando prescripción activa, visibilidad de oportunidades y refuerzo de la credibilidad del territorio como destino de talento.

Objetivos específicos

Ampliar el alcance de atracción de talento mediante redes personales y profesionales.
Fortalecer la conexión con talento riojano disperso geográficamente.
Aumentar la credibilidad mediante testimonios de referentes y pares.
Articular la diáspora científica organizada como activo estratégico del territorio.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Red de embajadores y prescriptores del talento	Profesionales cualificados externos
Conexión con diáspora científica y profesional	Talento riojano disperso geográficamente
Reconocimiento de referentes riojanos destacados	Profesionales con trayectoria en sectores estratégicos

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación / Consejería con competencias en acción exterior
Otros agentes implicados	ADER, Universidades, FER, Centros Riojanos en el exterior

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Articulación con diáspora organizada. Diseño de la Red de Embajadores. Identificación de referentes.
2027	Activación operativa de la Red. Primeras acciones de prescripción. Evaluación de alcance.
2028	Consolidación. Evaluación de impacto sobre atracción. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Registros de embajadores designados + Participación en eventos
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de beneficiarios, participantes en programas, premios + Paginas Web, RRSS + Centros riojanos en el exterior
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Registros de eventos y actividades de embajadores + Campañas realizadas + Ferias

Pilar	Pilar 2. Atracción y retorno		
Línea de acción	2.2 Incentivos y condiciones para la atracción de talento		
Acción	2.2.1 Incentivos económicos y fiscales	**Código**	2.2.1

Contenido

Esta acción se orienta a activar un conjunto de instrumentos económicos y fiscales destinados a reducir las barreras de entrada y mejorar la competitividad territorial de La Rioja para atraer profesionales cualificados. Su sentido es reconocer que la atracción de talento requiere condiciones económicas concretas que materialicen la propuesta de valor del territorio, más allá de la visibilidad y el posicionamiento. La acción integra apoyos económicos a la contratación de profesionales externos en sectores con escasez estructural de perfiles, incentivos específicos para la instalación de profesionales en municipios con riesgo demográfico que combinan ayuda al alquiler, gastos de instalación y conexión con servicios locales, y el diseño de medidas fiscales de competencia autonómica orientadas a la atracción y retención, sujetas a informe previo de viabilidad jurídico-fiscal que garantice su solidez técnica y su impacto recaudatorio controlado.

Objetivos específicos

Reducir barreras de entrada para profesionales cualificados que se instalen en La Rioja.
Apoyar la contratación de perfiles externos en sectores con escasez estructural.
Facilitar la instalación de profesionales en municipios con riesgo demográfico.
Diseñar medidas fiscales autonómicas viables de atracción y retención de talento.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Ayudas a la contratación de talento externo	Empresas riojanas con vacantes en perfiles estratégicos
Incentivos para instalación en el medio rural	Profesionales que se instalan en municipios con riesgo demográfico
Medidas fiscales autonómicas de atracción	Profesionales cualificados recién instalados y retornados
Proyectos piloto e innovación rural	Agentes, profesionales, empresas y entidades locales

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación / Consejería con competencias en hacienda
Otros agentes implicados	ADER, FER, DG con competencias en política local, ayuntamientos riojanos, Sindicatos más representativos

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Estudio de implementación de ayudas a la contratación. Lanzamiento de incentivos rurales a la vivienda
2027	Diseño operativo de medidas e incentivos viables.
2028	Evaluación de resultados. Análisis de permanencia de profesionales atraídos.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE4	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados	Ejecución	€	Consejería de Hacienda - Registros de incentivos fiscales + ADER - Base datos de beneficiarios de ayudas económicas
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Registros de beneficiarios + Participación en programas

Pilar	Pilar 2. Atracción y retorno		
Línea de acción	2.2 Incentivos y condiciones para la atracción de talento		
Acción	2.2.2 Servicios de acogida	**Código**	2.2.2

Contenido

Esta acción se orienta a facilitar la llegada, instalación e integración efectiva del talento externo en La Rioja mediante un acompañamiento integral que reduzca las fricciones administrativas, personales y familiares del proceso de incorporación al territorio. Su sentido es garantizar que la experiencia del profesional atraído sea satisfactoria desde el primer contacto hasta la plena integración, evitando que barreras logísticas o de adaptación comprometan la retención temprana. La acción despliega una oficina integral de acogida y retorno que actúa como de contacto, combinando servicios de información administrativa y fiscal, orientación sobre vivienda, escolarización, servicios sanitarios y transporte, apoyo a la inserción profesional de la pareja o familia y conexión con comunidades profesionales locales, coordinando la provisión de servicios entre las distintas consejerías y entidades implicadas en el proceso de acogida.

Objetivos específicos

Reducir barreras administrativas y logísticas en la instalación de talento externo.
Facilitar la integración profesional, personal y familiar en el territorio riojano.
Mejorar la experiencia de acogida y la retención temprana del talento atraído.
Coordinar servicios de acogida entre consejerías y entidades del territorio.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Oficina integral de acogida y retorno (soft-landing)	Profesionales cualificados que se trasladan o retornan
Servicios de integración profesional y familiar	Familias de profesionales atraídos (dual career)
Coordinación interinstitucional de servicios	Consejerías y entidades del territorio riojano

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación / Consejería con competencias en servicios sociales
Otros agentes implicados	ADER, Universidades, FER, ayuntamientos riojanos

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Diseño y puesta en marcha de la Oficina integral de acogida y retorno. Definición de catálogo de servicios.
2027	Operatividad plena. Integración con instrumentos de atracción.
2028	Consolidación. Evaluación de impacto sobre retención. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Oficina de Atención (registros de usuarios) + Gestión de servicios de acogida
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de beneficiarios, participantes en programas (UR, Oficina de Retorno, etc.)
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Registros de servicios prestados + Sesiones de acogida completadas + Reportes mensuales

Pilar	Pilar 2. Atracción y retorno		
Línea de acción	2.2 Incentivos y condiciones para la atracción de talento		
Acción	2.2.3 Intermediación avanzada	**Código**	2.2.3

Contenido

Esta acción se orienta a reforzar la conexión efectiva entre personas con talento y proyectos profesionales concretos en La Rioja, mejorando el ajuste entre perfiles cualificados, necesidades empresariales y oportunidades de desarrollo disponibles en la región. Su sentido es complementar la intermediación laboral convencional con dispositivos específicamente orientados a talento cualificado y sectores estratégicos, facilitando a empresas riojanas el acceso a perfiles que no encuentran en el mercado local. La acción despliega una plataforma regional de oportunidades profesionales que conecta en tiempo real oferta y demanda de talento cualificado, y la complementa con ferias de empleo presenciales y virtuales como dispositivo activo que reúne a empresas, profesionales y entidades formativas. El conjunto genera un embudo completo de captación, conexión e integración que articula la intermediación con los instrumentos de atracción, acogida y marca territorial del Plan.

Objetivos específicos

Mejorar el ajuste entre oferta y demanda de talento cualificado.
Facilitar a empresas riojanas el acceso a perfiles cualificados externos.
Conectar profesionales con oportunidades laborales en sectores estratégicos.
Complementar la intermediación pública con dispositivos orientados a talento cualificado.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Plataforma regional de oportunidades profesionales	Profesionales cualificados y empresas riojanas
Ferias de empleo presenciales y virtuales	Demandantes de empleo cualificado y empresas del territorio
Dispositivos activos de intermediación	Perfiles en sectores estratégicos con escasez

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en empleo y formación
Otros agentes implicados	ADER, FER, Universidades, Cámara de Comercio de La Rioja

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Plataforma regional de oportunidades profesionales.
2027	Evaluación de ajuste oferta-demanda. Nueva edición de feria de empleo.
2028	Evaluación de impacto sobre inserción cualificada. Informe de resultados.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	Registros de empresas demandantes de talento + Servicios de intermediación
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de beneficiarios, participantes en la plataforma y programas

Pilar	Pilar 2. Atracción y retorno		
Línea de acción	2.3 Internacionalización y diáspora		
Acción	2.3.1 Captación internacional de talento	**Código**	2.3.1

Contenido

Esta acción se orienta a ampliar la apertura del ecosistema riojano hacia perfiles cualificados procedentes del exterior, mediante estrategias de identificación y proyección en mercados internacionales de talento. Su sentido es reconocer que la disponibilidad de perfiles cualificados en el mercado local es insuficiente para determinados sectores estratégicos, y que la captación en origen expande significativamente las posibilidades de cobertura de vacantes críticas, especialmente en áreas como salud, agroalimentario avanzado, TIC e industria. La acción se apoya en acuerdos bilaterales con universidades, centros tecnológicos y organizaciones profesionales internacionales que permiten detectar de forma temprana, en origen, perfiles alineados con las prioridades territoriales, combinando la lógica de movilidad académica con la captación profesional efectiva y asegurando su articulación con los servicios de acogida e integración del territorio para garantizar la permanencia del talento captado.

Objetivos específicos

Ampliar las fuentes de captación de talento hacia mercados internacionales.
Identificar en origen perfiles alineados con las prioridades de la S3.
Establecer convenios con instituciones internacionales para movilidad académica y captación profesional.
Mejorar la reposición de talento cualificado en sectores con escasez estructural.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Convenios internacionales de captación de talento	Profesionales internacionales en sectores S3
Identificación de talento en origen	Universidades y centros tecnológicos internacionales
Contratos post doctorales	Empresas

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación / Consejería con competencias en acción exterior
Otros agentes implicados	Universidades, FER, centros tecnológicos riojanos, clústeres y Oficina de La Rioja en Bruselas

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Identificación de mercados objetivo. Articulación con servicios de acogida.
2027	Convenios internacionales. Llegada de primeros perfiles captados. Oficina de acogida y retorno (identificación y captación)
2028	Evaluación de impacto. Análisis de permanencia de talento internacional. Informe de resultados.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	ADER - Registros de personas internacionales atraídas + Registros de contratos + Afiliación SS
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Campañas de captación realizadas + Ferias y encuentros + Reportes internacionales

Pilar	Pilar 2. Atracción y retorno		
Línea de acción	2.3 Internacionalización y diáspora		
Acción	2.3.2 Retorno del talento riojano	**Código**	2.3.2

Contenido

Esta acción se orienta a movilizar y facilitar el retorno de profesionales riojanos que se encuentran trabajando o formándose fuera de la comunidad, reconociendo que La Rioja posee un acervo significativo de talento disperso geográficamente cuya reincorporación fortalecería el tejido productivo regional. Su sentido es reducir el coste económico y personal de la decisión de volver y activar los vínculos territoriales latentes de la diáspora. La acción integra convocatorias de ayudas económicas al retorno, becas de internacionalización con orientación a la atracción y retención, apoyo a la operatividad de las comunidades riojanas en el exterior como infraestructura permanente de conexión con el talento disperso, y la ampliación de oportunidades de formación y práctica profesional para descendientes de emigrantes riojanos como vía para atraer perfiles con afinidad cultural y motivacional al territorio.

Objetivos específicos

Facilitar y estimular el retorno de profesionales riojanos formados fuera.
Mantener la conexión con el talento riojano disperso mediante redes y centros exteriores.
Atraer descendientes de la diáspora mediante oportunidades de formación y práctica.
Articular retorno, acogida y marca territorial como embudo integrado de recuperación de talento.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Convocatorias de ayudas al retorno	Profesionales riojanos residentes fuera
Becas de internacionalización (atracción y retención)	Jóvenes profesionales riojanos
Apoyo a comunidades riojanas en el exterior	Comunidades riojanas en el exterior
Oportunidades para descendientes de la diáspora	Descendientes de la diáspora riojana

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en acción exterior / Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	Universidades, Centros Riojanos en el exterior, FER y Oficina de La Rioja en Bruselas, Subdirección General de Cooperación Internacional y Centros en el Exterior

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Convocatoria ayudas al retorno. Apoyo a comunidades exteriores. Diseño de oportunidades para descendientes. Lanzamiento de programa “También Riojanos”
2027	Consolidación de programas y nuevas iniciativas a través de la Oficina de acogida y retorno
2028	Evaluación de impacto. Análisis de trayectorias de retornados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE4	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados	Ejecución	€	Programas de retorno + Consejería competente - Ayudas de reintegración
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de personas internacionales atraídas o participantes en programas

Pilar	Pilar 3. Retención y estabilización		
Línea de acción	3.1 Entornos de trabajo innovadores		
Acción	3.1.1 Transformación de entornos de trabajo	**Código**	3.1.1

Contenido

Esta acción se orienta a modernizar los entornos laborales de las empresas riojanas para convertirlos en espacios más atractivos, flexibles e igualitarios que faciliten la retención y el desarrollo del talento cualificado. Su sentido es reconocer que la capacidad de retención de talento depende también de la calidad y modernidad de los entornos donde las personas trabajan, en sus dimensiones tecnológica, organizativa y cultural. La acción integra iniciativas de asesoramiento y capacitación para la transformación digital de pymes, reconocimiento público a las empresas que adopten mecanismos de flexibilidad contractual y laboral y cultura de la igualdad. Programas de apoyo a la implantación de planes de igualdad en pymes industriales por debajo del umbral de obligación legal, y actuaciones de mejora de estándares de prevención de riesgos laborales y seguridad en sectores prioritarios.

Objetivos específicos

Mejorar el atractivo organizativo de las empresas riojanas para el talento.
Impulsar la transformación digital de pymes del territorio.
Promover la flexibilidad laboral y la conciliación como palanca de retención.
Consolidar estándares de igualdad y prevención de riesgos en el tejido empresarial.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Jornadas de transformación digital para pymes	Pymes riojanas en proceso de digitalización
Medidas de reconocimiento flexibilidad contractual y cultura de la igualdad	Empresas riojanas con perfiles estratégicos
Planes de igualdad en pymes industriales	Pymes industriales por debajo del umbral de obligación
Convenios en prevención de riesgos laborales	Empresas del sector de la construcción

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en empleo y formación / Consejería con competencias en igualdad
Otros agentes implicados	FER, AERTIC, Universidades, Instituto Riojano de la Mujer, Fundación Laboral de la Construcción, Organizaciones Sindicales más representativas

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Jornadas transformación digital. Cheques
2027	Apoyo a planes de igualdad. Reconocimiento a empresas flexibles y con cultura de la igualdad
2028	Evaluación de impacto sobre atractivo organizativo.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Registros de empresas participantes en iniciativas
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Proyectos de transformación ejecutados + Infraestructuras mejoradas + Informes de ejecución

Pilar	Pilar 3. Retención y estabilización		
Línea de acción	3.1 Entornos de trabajo innovadores		
Acción	3.1.2 Desarrollo de capacidades empresariales y directivas	**Código**	3.1.2

Contenido

Esta acción se orienta a reforzar las competencias directivas, empresariales y técnicas de personas en posiciones de liderazgo y gestión en las empresas riojanas, facilitando la adopción de prácticas innovadoras de dirección estratégica y modernización organizativa. Su sentido es reconocer que la capacidad competitiva del tejido empresarial y su atractivo para el talento dependen de la calidad de la gestión directiva y de la disponibilidad de conocimientos avanzados en áreas clave. La acción integra formación avanzada en gestión empresarial y marketing estratégico, capacitación especializada de agentes comerciales, instrumentos de asistencia técnica en planificación e innovación, y un programa de movilidad intersectorial que articula estancias temporales de profesionales entre empresas, sistema científico-tecnológico y administración pública, orientadas a construir perfiles híbridos en digitalización, construcción industrializada y sostenible, transición verde, gestión avanzada y transferencia tecnológica.

Objetivos específicos

Mejorar las capacidades directivas y de gestión del tejido empresarial riojano.
Facilitar la adopción de prácticas innovadoras de gestión y planificación estratégica.
Construir perfiles híbridos mediante movilidad intersectorial empresa-academia-administración.
Proporcionar asistencia técnica en áreas estratégicas de innovación empresarial.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Formación avanzada en gestión empresarial	Directivos y líderes empresariales riojanos
Movilidad intersectorial empresa-academia-administración	Profesionales en activo de empresa, CTI y administración
Instrumentos de asistencia técnica e innovación	Pymes riojanas con necesidades de asistencia
Capacitación de agentes comerciales	Agentes comerciales y profesionales de ventas

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	ADER, FER, Club de Marketing de La Rioja, COAC, Universidades, Organizaciones Sindicales más representativas, ARIC

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Convenios de formación avanzada. Asistencia técnica.
2027	Diseño del programa de movilidad intersectorial.
2028	Primera convocatoria de movilidad intersectorial. Evaluación de impacto. Análisis de perfiles híbridos formados.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE4	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados	Ejecución	€	ADER - Cheques de Innovación (modalidades de formación) + Convenios de formación empresarial
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Registros de empresas participantes en iniciativas
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de directivos participantes en programas formativos
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Proyectos ejecutados

Pilar	Pilar 3. Retención y estabilización		
Línea de acción	3.2 Integración, bienestar y arraigo		
Acción	3.2.1 Bienestar y permanencia	**Código**	3.2.1

Contenido

Esta acción se orienta a fortalecer las condiciones de bienestar integral y de acceso al empleo que faciliten que el talento permanezca y consolide su proyecto vital en La Rioja, reconociendo que la retención depende tanto de servicios que aseguren calidad de vida, estabilidad familiar y acceso a derechos sociales, como de oportunidades reales de inserción laboral estable y de calidad. Su sentido es actuar sobre el momento crítico de decisión en que jóvenes cualificados valoran si permanecer o abandonar el territorio, combinando apoyos materiales que complementen la propuesta profesional con una mejora estructural de las condiciones laborales que permita a La Rioja competir con las comunidades vecinas en la retención y atracción de talento. La acción busca apoyar la emancipación juvenil, becas y ayudas de protección social y de permanencia universitaria, así como el fomento de la contratación laboral estable y de calidad dirigidos tanto al empleo ordinario como a proyectos de interés general.

Objetivos específicos

Facilitar la emancipación juvenil y las condiciones de vida que favorecen el arraigo territorial.
Reducir el abandono de talento universitario por razones económicas.
Aumentar la contratación de personas demandantes de empleo y generar empleo estable y de calidad.
Contribuir a la mejora estructural de las condiciones laborales de La Rioja frente a comunidades vecinas.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Programas de apoyo a la emancipación juvenil	Jóvenes en proceso de independización
Becas en políticas sociales (infancia y familia)	Familias y menores del territorio
Subvenciones al fomento de la contratación laboral	Empresas riojanas que generan empleo estable
Programas de contratación en proyectos de interés general (jóvenes y +30)	Jóvenes y mayores de 30 años demandantes de empleo

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en políticas sociales y juventud / Consejería con competencias en empleo y formación
Otros agentes implicados	Universidades, ayuntamientos riojanos, entidades sociales del territorio, ADER, FER, Organizaciones Sindicales más representativas

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Apoyo a emancipación juvenil. Becas políticas sociales. Ayudas de permanencia universitaria. Convocatoria de subvenciones a la contratación.
2027	Continuidad de los apoyos sociales. Evaluación de impacto sobre permanencia y sobre el empleo generado.
2028	Evaluación del ciclo. Análisis de trayectorias y de estabilidad del empleo creado.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Base datos de empresas receptoras de incentivos + Registros de contratación subvencionada
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Programas de bienestar laboral (registros) + Sindicatos y asociaciones + Registros de retención
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de personas atendidas o participantes en programas e iniciativas
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Proyectos ejecutados + iniciativas puestas en marcha

Pilar	Pilar 3. Retención y estabilización		
Línea de acción	3.2 Integración, bienestar y arraigo		
Acción	3.2.2 Redes y reconocimiento	**Código**	3.2.2

Contenido

Esta acción se orienta a fortalecer la visibilidad, el reconocimiento público y la articulación en redes del talento riojano en diferentes etapas y ámbitos de desarrollo, generando dinámicas de inspiración, aspiración y pertenencia territorial. Su sentido es reconocer que el reconocimiento público del talento actúa como incentivo y motivación para la permanencia, y que las redes profesionales y académicas facilitan conexiones y oportunidades que consolidan proyectos en el territorio. La acción integra premios al talento educativo y académico en etapas clave del sistema educativo, reconocimiento de trayectorias destacadas en investigación, transferencia e innovación aplicada, articulación con colegios profesionales para generar redes de conexión y oportunidad, y reconocimiento de la excelencia empresarial en pymes, contribuyendo a una cultura territorial de valorización del talento que refuerce el vínculo de pertenencia con La Rioja.

Objetivos específicos

Reconocer y visibilizar la excelencia del talento riojano en todas sus etapas.
Generar dinámicas de inspiración y pertenencia territorial.
Articular redes profesionales que faciliten conexiones y oportunidades.
Reforzar el vínculo y sentido de pertenencia del talento con La Rioja.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Premios al talento educativo y académico	Alumnado de ESO, Bachillerato, FP y universitario
Reconocimiento de trayectorias científicas y técnicas	Investigadores y profesionales técnico-científicos
Articulación con Colegios Profesionales	Profesionales colegiados del territorio
Reconocimiento de excelencia empresarial	Pymes riojanas destacadas

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en educación / Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	Universidades, IER, Colegios Profesionales de La Rioja, FER, Cámara de Comercio

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Premios educativos y académicos. Articulación con Colegios Profesionales. Reconocimiento empresarial.
2027	Premios investigación, de reconocimiento de trayectorias científicas.
2028	Consolidación. Evaluación de impacto sobre pertenencia territorial.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	Base datos de empresas participantes o reconocidas
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Registros de participación en redes profesionales + Eventos de reconocimiento + Asociaciones empresariales
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de personas participantes en programas e iniciativas
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Eventos de networking + Ceremonias de reconocimiento + Participación en redes profesionales

Pilar	Pilar 3. Retención y estabilización		
Línea de acción	3.2 Integración, bienestar y arraigo		
Acción	3.2.3 Talento senior	**Código**	3.2.3

Contenido

Esta acción se orienta a poner en valor y activar el potencial de los profesionales senior como activos estratégicos para el territorio, facilitando su continuidad, contribución y participación en la vida económica y social de La Rioja. Su sentido es reconocer que el talento senior acumula conocimiento tácito, capacidades técnicas y experiencia organizativa fundamentales para la competitividad empresarial y la transferencia intergeneracional de conocimiento, y que su pérdida o infrautilización supone una descapitalización con efectos negativos sobre el crecimiento territorial. La acción integra la activación de profesionales en últimos años de carrera o jubilados con experiencia relevante para su incorporación como mentores, asesores o profesionales a tiempo parcial en pymes, proyectos emprendedores y programas formativos, articulando su participación con organizaciones profesionales y empresariales del territorio y generando un dispositivo permanente de transferencia intergeneracional.

Objetivos específicos

Activar el talento senior como recurso estratégico del territorio.
Facilitar la transferencia intergeneracional de conocimiento y experiencia.
Incorporar profesionales senior como mentores y asesores en pymes y proyectos emprendedores.
Reducir la descapitalización derivada de la infrautilización del talento experimentado.

Tipo de instrumento	**Grupo objetivo**
Programa de activación del talento senior	Profesionales senior (últimos años o jubilados)
Mentoría y asesoramiento a pymes	Pymes riojanas con necesidades de experiencia
Apoyo a proyectos emprendedores	Emprendedores que requieren mentoría senior
Transferencia intergeneracional	Trabajadores jóvenes y equipos intergeneracionales

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en empleo y formación / Consejería con competencias en políticas sociales
Otros agentes implicados	FER, Colegios Profesionales de La Rioja, Universidades, organizaciones profesionales senior

Hoja de ruta

Año	**Descripción**
2026	Diseño del programa de activación del talento senior. Identificación de perfiles y necesidades. Pilotaje.
2027	Despliegue del programa. Primeras cohortes de mentores senior en pymes. Evaluación intermedia.
2028	Consolidación. Evaluación de impacto sobre transferencia intergeneracional. Informe de resultados.

Indicadores

Código	**Denominación**	**Tipo**	**Unidad de medida**	**Fuente**
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Universidad de la Experiencia (registros) + Programas de puesta en valor + Registros de mentoría

Pilar	Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado		
Línea de acción	4.1 Articulación del ecosistema de talento CTI		
Acción	4.1.1 Gobernanza, monitorización y toma de decisiones del ecosistema CTI	**Código**	4.1.1

Contenido

Esta acción se orienta a fortalecer la coordinación y articulación institucional del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación de La Rioja, integrando sistemas de información estratégica y monitorización continua que permitan una gobernanza eficiente, basada en evidencia y orientada a la mejora permanente. Su sentido es superar la fragmentación institucional del sistema CTI mediante una arquitectura de coordinación operativa que alinee políticas, instituciones y recursos hacia objetivos comunes de desarrollo científico y tecnológico. La acción integra un órgano operativo de coordinación específica para la carrera investigadora y CTI, un dispositivo de inteligencia sobre el talento investigador y técnico del sistema regional, y el mapeo sistemático de infraestructuras científico-técnicas, optimizando la inversión pública en el ecosistema científico-tecnológico.

Objetivos específicos

Consolidar la coordinación interinstitucional del ecosistema CTI de La Rioja.
Disponer de inteligencia actualizada sobre el talento y las capacidades del sistema CTI.
Optimizar el uso de infraestructuras científico-técnicas mediante mapeo y categorización.
Alinear políticas, instituciones y recursos hacia objetivos comunes de desarrollo científico.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Órgano operativo de coordinación CTI	Instituciones del sistema CTI riojano
Dispositivo de inteligencia sobre talento CTI	Personal investigador y técnico de Universidades, CIBIR y centros
Mapeo de infraestructuras CTI	Centros con equipamientos científico-técnicos

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en ciencia, tecnología e innovación
Otros agentes implicados	Universidades, CIBIR, centros tecnológicos riojanos, ADER, Organizaciones Sindicales más representativas, FER

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Constitución del órgano de coordinación CTI.
2027	Diseño del dispositivo de inteligencia. Inicio del mapeo de infraestructuras. Coordinación operativa.
2028	Dispositivo CTI en funcionamiento. Publicación del inventario de infraestructuras.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Registros de mesas y comisiones + Universidades + Centros tecnológicos + ADER + Actas de coordinación
RE11	Estudios, informes publicados y/o normativa modificada/publicada	Ejecución	Número	Informes de seguimiento del ecosistema CTI + Indicadores de monitorización + Universidades - Registros de análisis
RE12	Actividades de seguimiento y gobernanza del plan realizadas	Ejecución	Número	Mesas de gobernanza (actas trimestrales) + Comisiones operativas + Informes de coordinación + Comisiones de monitorización (actas) + Informes trimestrales de seguimiento + Bases datos de indicadores
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Mesas de gobernanza (actas trimestrales) + Comisiones operativas + Informes de coordinación

Pilar	Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado		
Línea de acción	4.2 Generación de conocimiento y carrera científica		
Acción	4.2.1 Carrera investigadora y técnica	**Código**	4.2.1

Contenido

Esta acción se orienta a fortalecer y profesionalizar las carreras de investigadores y profesionales técnicos en La Rioja, garantizando itinerarios claros, estables y atractivos de desarrollo profesional desde las etapas formativas hasta la consolidación en posiciones senior. Su sentido es corregir la precariedad histórica de las carreras científicas y técnicas en la región e incrementar la masa crítica investigadora necesaria para competir en proyectos europeos y sostener líneas estratégicas de investigación. La acción integra contratos predoctorales y postdoctorales, programas de mentoría para jóvenes investigadores, itinerarios plurianuales de estabilización mediante tenure track, adhesión a marcos europeos de gestión de talento investigador, diseño de carreras profesionales en centros de investigación y centros tecnológicos con niveles y criterios de progresión formalizados, incentivos a la estabilización de investigadoras con perspectiva de género, y becas formativas vinculadas a sectores estratégicos.

Objetivos específicos

Garantizar itinerarios profesionales estables y atractivos para investigadores.
Incrementar la masa crítica investigadora en áreas S3 y biosanitarias.
Alinear la gestión de talento investigador con marcos europeos de referencia.
Corregir el desequilibrio de género en las carreras investigadoras y técnicas.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Contratos predoctorales y postdoctorales	Investigadores en formación y jóvenes investigadores
Programa tenure track y carrera profesional	Investigadores postdoctorales y personal técnico
Adhesión a marcos europeos (HRS4R, ERA)	Instituciones CTI riojanas

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en ciencia, tecnología e innovación / Consejería con competencias en salud
Otros agentes implicados	Universidades, CIBIR, SERIS, centros tecnológicos riojanos

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Contratos pre y postdoctorales. Mentoría jóvenes investigadores. Movilidad internacional.
2027	Evaluación y eventual diseño de tenure track o iniciativas similares. Adhesión marcos europeos. Incentivos género. Carrera profesional en centros.
2028	Puesta en marcha tenure track o iniciativas seleccionadas.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	Base datos empresas participantes en los programas o convocatorias
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Base datos agentes participantes en los programas o convocatorias
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Universidades - Registros de contratos predoctorales y postdoctorales + Programa Hermanos D'Elhúyar (contrataciones) + Registros de Tenure Track

Pilar	Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado		
Línea de acción	4.2 Generación de conocimiento y carrera científica		
Acción	4.2.2 Atracción internacional de talento CTI	**Código**	4.2.2

Contenido

Esta acción se orienta a desarrollar mecanismos y programas de captación e integración de talento científico, tecnológico e investigador de alta cualificación desde contextos internacionales hacia La Rioja. Su sentido es reconocer que la excelencia científica requiere acceso a talento internacional de alto nivel y que la competencia por estos perfiles exige estrategias proactivas de captación e integración. La acción integra instrumentos para atraer investigadores con financiación competitiva europea, convocatorias autonómicas articuladas con programas estatales y europeos de movilidad científica, impulso conjunto de candidaturas a programas de excelencia internacional, servicios de acogida y ayudas a la instalación de investigadores y tecnólogos, y captación selectiva de profesorado clínico-investigador para el despliegue de nuevas titulaciones sanitarias, asegurando la articulación entre actividad clínica, docente e investigadora.

Objetivos específicos

Atraer investigadores de alto impacto con financiación competitiva internacional.
Incrementar candidaturas a programas europeos de excelencia desde La Rioja.
Facilitar la instalación e integración de talento CTI internacional.
Captar profesorado clínico-investigador para el despliegue de titulaciones sanitarias.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Atracción de investigadores con financiación competitiva	Investigadores con financiación europea
Impulso de candidaturas a programas de excelencia	Investigadores postdoctorales internacionales
Servicios de acogida y ayudas a movilidad entrante	Investigadores y tecnólogos que llegan a La Rioja
Captación de profesorado clínico-investigador	Profesorado para Facultad de Ciencias de la Salud

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en ciencia, tecnología e innovación / Consejería con competencias en salud
Otros agentes implicados	Universidades, CIBIR, SERIS, centros tecnológicos riojanos

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Captación profesorado sanitario.
2027	Diseño de instrumentos de atracción. Convenios para impulso de candidaturas. Servicios de acogida
2028	Primera convocatoria de atracción. Primeras candidaturas impulsadas. Evaluación de llegadas.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Universidades - Registros de investigadores internacionales atraídos + Programas MSCA + Welcome Pack + Afiliación SS

Pilar	Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado		
Línea de acción	4.2 Generación de conocimiento y carrera científica		
Acción	4.2.3 Apoyo a I+D+i	**Código**	4.2.3

Contenido

Esta acción se orienta a apoyar la realización de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en universidades, centros de investigación y empresas riojanas, facilitando la generación de conocimiento y soluciones que fortalezcan la capacidad científica y competitiva del territorio. Su sentido es garantizar que el ecosistema CTI disponga de financiación accesible para proyectos de investigación a distintas escalas, desde iniciativas de menor envergadura hasta proyectos de excelencia competitiva internacional. La acción integra instrumentos ágiles de financiación de microproyectos, ayudas a proyectos de investigación en universidades y centros públicos que amplían la base investigadora territorial, apoyo específico a la I+D+i agroalimentaria en centros tecnológicos como refuerzo de la especialización productiva regional, y programas de acompañamiento para impulsar la presentación de candidaturas a convocatorias europeas de alto prestigio desde La Rioja.

Objetivos específicos

Incrementar la financiación de proyectos de investigación en el sistema CTI riojano.
Apoyar la I+D+i agroalimentaria como sector tractor de la S3.
Facilitar el acceso de investigadores riojanos a financiación competitiva europea.
Impulsar candidaturas a convocatorias de excelencia desde La Rioja.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Instrumentos de financiación de microproyectos	Investigadores y emprendedores riojanos
Ayudas a proyectos de investigación en centros públicos	Universidades y centros públicos de investigación
Ayudas I+D+i agroalimentario	Centros tecnológicos del sector agroalimentario
Acompañamiento para candidaturas europeas	Investigadores con potencial competitivo en Universidades y CIBIR

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en ciencia, tecnología e innovación / Consejería con competencias en agricultura
Otros agentes implicados	ADER, Universidades, CIBIR, centros tecnológicos riojanos, FER, Oficina de La Rioja en Bruselas

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Financiación microproyectos. Ayudas investigación centros públicos. Ayudas I+D+i agroalimentario.
2027	Continuidad. Información y/o acompañamiento candidaturas europeas.
2028	Primeras candidaturas europeas acompañadas. Evaluación de impacto sobre actividad investigadora.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE1	Proyectos apoyados	Ejecución	Número	CDTI/ADER - Base de datos de proyectos apoyados (microdatos.cdti.es) + Convocatorias regionales I+D+i (Consejería competente) + Universidad de La Rioja - Oficina de Transferencia (registros proyectos I+D) + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Base datos de proyectos ejecutados
RE4	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados	Ejecución	€	ADER - Cheques de Microproyectos + Convenios y convocatorias de ayudas I+D+i
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	Registros de empresas participantes en convocatorias e iniciativas
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de beneficiarias en programas y convocatorias

Pilar	Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado		
Línea de acción	4.2 Generación de conocimiento y carrera científica		
Acción	4.2.4 Infraestructuras científico-tecnológicas	**Código**	4.2.4

Contenido

Esta acción se orienta a asegurar que las instituciones de investigación, universidades y centros tecnológicos riojanos dispongan de infraestructuras modernas, equipadas y accesibles que permitan la realización de investigación de calidad y la atracción de talento científico de alto nivel. Su sentido es reconocer que la excelencia investigadora depende del acceso a instalaciones y equipamiento competitivo, y que la inversión en infraestructuras CTI es condición necesaria para sostener la capacidad científica del territorio. La acción integra la financiación estructural del sistema científico regional a través de transferencias y convenios con la Universidad de La Rioja y sus institutos de investigación, el apoyo a centros tecnológicos especializados en sectores tractores del territorio, y subvenciones específicas dirigidas a la actualización y dotación de equipamiento científico-técnico que garantice la operatividad y competitividad de las capacidades de investigación del ecosistema riojano.

Objetivos específicos

Garantizar la financiación estructural del sistema científico regional.
Actualizar y mejorar el equipamiento de centros tecnológicos riojanos.
Reforzar la especialización productiva en sectores tractores mediante infraestructuras CTI.
Mejorar la capacidad de atracción de talento mediante instalaciones competitivas.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Financiación estructural del sistema científico	Universidad de La Rioja e institutos de investigación
Apoyo a centros tecnológicos sectoriales	Centros tecnológicos en sectores tractores
Subvenciones a equipamiento científico-técnico	Centros tecnológicos riojanos

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en ciencia, tecnología e innovación
Otros agentes implicados	Universidades , ADER, centros tecnológicos riojanos

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Financiación estructural UR y Facultad de Medicina. CIBIR+: Unidad de Investigación Clínica (UIC). Apoyo a centros tecnológicos sectoriales. Subvenciones a equipamiento.
2027	Continuidad de financiación. Evaluación del estado de infraestructuras.
2028	Continuidad de financiación. Evaluación de impacto.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE3	Número de contrataciones publicas ejecutadas	Ejecución	Número	Perfil del contratante CAR, UR, etc.
RE4	Subvención pública concedida de los proyectos apoyados	Ejecución	€	ADER + Convenios y convocatorias de ayudas I+D+i
RE6	Importe total de contratación pública ejecutada	Ejecución	€	Perfil del contratante CAR, UR, etc.
RE9	Infraestructuras científicas, tecnológicas o industriales creadas o mejoradas	Ejecución	Número	Universidades - Registros de inversión en laboratorios + Centros tecnológicos (IER, CNTA) - Inventario de equipamiento + Informes de mejora tecnológica

Pilar	Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado		
Línea de acción	4.3 Valorización, transferencia y absorción empresarial		
Acción	4.3.1 Programas de colaboración y transferencia	**Código**	4.3.1

Contenido

Esta acción se orienta a fortalecer la colaboración estructurada entre la Universidad, los centros de investigación y el tejido empresarial riojano para facilitar la transferencia de conocimiento, el intercambio de experiencias y la identificación de oportunidades de investigación aplicada de interés común. Su sentido es reconocer que la colaboración universidad-empresa es fundamental para que los resultados de la investigación académica se traduzcan en innovación empresarial y valor compartido, cerrando la brecha entre generación de conocimiento y absorción por el tejido productivo. La acción integra encuentros de conexión directa entre investigadores y empresas, colaboraciones sectoriales especializadas, programas de investigación vinculados a temáticas de identidad territorial, y figuras de mecenazgo investigador empresa-universidad con compromisos financieros plurianuales, líneas de investigación acordadas y contratación de investigadores asociados a áreas de interés conjunto.

Objetivos específicos

Incrementar los proyectos colaborativos universidad-empresa.
Facilitar la transferencia de resultados de investigación al tejido productivo.
Captar y estabilizar talento investigador mediante colaboración empresa-universidad.
Fortalecer la investigación aplicada en sectores estratégicos de La Rioja.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Encuentros de conexión investigadores-empresa y visitas técnicas de investigación	Investigadores y empresas riojanas
Colaboración empresa-universidad para captación de talento	Empresas patrocinadoras e investigadores asociados
One to One Investigación	Empresas
Investigación temática territorial	Investigadores en temáticas de identidad riojana
Colaboraciones sectoriales especializadas	Sector agroalimentario y centros tecnológicos

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en ciencia, tecnología e innovación
Otros agentes implicados	Universidades, FER, IER, ADER, centros tecnológicos riojanos, Organizaciones Sindicales más representativas

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Encuentros investigadores-empresa. Colaboraciones sectoriales. Investigación temática. Creación Cátedra de Cuántica.
2027	Consolidación. Diseño de figuras de colaboración.
2028	Consolidación. Primera figura de colaboración empresa-universidad activada. Evaluación de transferencia e impacto.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE2	Proyectos colaborativos apoyados	Ejecución	Número	Universidades - Oficina de Transferencia + Centros tecnológicos - Base datos colaboraciones + Registros de convenios formales + Informes de resultados/transferencia
RE5	Subvención pública concedida de los proyectos colaborativos apoyados	Ejecución	€	Convocatorias de proyectos colaborativos + Universidades - Registros de proyectos cofinanciados + Centros tecnológicos - Base datos de colaboraciones financiadas
RE13	Número de actuaciones realizadas o completadas	Ejecución	Número	Eventos colaborativos + Encuentros universidad-empresa + Reportes de colaboraciones
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	Registros de empresas participantes en convocatorias e iniciativas
RE8	Agentes apoyados	Ejecución	Número	Base datos agentes participantes en los programas o convocatorias
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de beneficiarias en programas y convocatorias

Pilar	Pilar 4. Ecosistema y Talento CTI avanzado		
Línea de acción	4.3 Valorización, transferencia y absorción empresarial		
Acción	4.3.2 Incorporación de talento CTI en empresa	**Código**	4.3.2

Contenido

Esta acción se orienta a potenciar la incorporación de profesionales cualificados, investigadores y tecnólogos en empresas riojanas para fortalecer sus capacidades internas de innovación, investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios. Su sentido es reconocer que la absorción de talento CTI en la empresa es esencial para transformar conocimiento en competitividad empresarial, permitiendo generar capacidades internas de I+D+i y desarrollar proyectos innovadores de mayor complejidad técnica. La acción integra instrumentos de apoyo a la incorporación de profesionales avanzados, ayudas para innovación e internacionalización que facilitan el acceso a expertise especializado, programas de doctorados industriales que vinculan formación doctoral con necesidades empresariales concretas, mecanismos de incorporación de jóvenes investigadores en actividades de I+D+i, y becas de innovación y diseño de producto que conectan talento universitario con proyectos empresariales.

Objetivos específicos

- Incrementar la incorporación de profesionales CTI en empresas riojanas.
- Fortalecer las capacidades internas de I+D+i del tejido empresarial.
- Vincular formación doctoral con necesidades empresariales concretas.
- Facilitar a jóvenes investigadores la transición al sector empresarial.

Tipo de instrumento	Grupo objetivo
Instrumentos de incorporación de talento avanzado	Empresas riojanas con necesidades de talento CTI
Doctorados industriales	Doctorandos e industrias con proyectos de I+D
Incorporación de jóvenes investigadores en empresa	Jóvenes investigadores y empresas innovadoras
Becas de innovación y diseño de producto	Empresas con necesidades de innovación en producto

Gestores públicos responsables	Consejería con competencias en ciencia, tecnología e innovación / Consejería con competencias en economía e innovación
Otros agentes implicados	ADER, Universidades, FUR, FER, centros tecnológicos riojanos

Hoja de ruta

Año	Descripción
2026	Instrumentos de incorporación de talento. Doctorados industriales. Jóvenes investigadores en empresa. Becas innovación y diseño.
2027	Continuidad. Evaluación de incorporaciones y proyectos innovadores generados.
2028	Evaluación de impacto sobre capacidades de I+D+i empresarial. Informe de resultados.

Indicadores

Código	Denominación	Tipo	Unidad de medida	Fuente
RE7	Empresas apoyadas	Ejecución	Empresas	ADER - Base datos de empresas receptoras de Cheques Talento + Registros de contrataciones
RE10	Personas beneficiarias	Ejecución	Número	Registros de beneficiarias en programas y convocatorias

ANEXO V: Listado de acrónimos

INSTITUCIONES Y ORGANISMOS	
ADER	Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja
FER	Federación de Empresas de La Rioja
CIBIR	Centro de Investigación Biomédica de La Rioja
CIDATUM	Centro de Investigación del Dato
CENTIDE	Centro Nacional de Tecnologías del Envase
TECHRIOJA	Parque Científico Tecnológico de La Rioja
CNTA	Centro Nacional de Tecnología y Seguridad Alimentaria
AERTIC	Asociación de Empresas Riojanas de TIC
ARIC	Asociación Riojana para la Innovación Constructiva
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CDTI	Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial
ENISA	Empresa Nacional de Innovación, S.A.
INE	Instituto Nacional de Estadística
IER	Instituto de Estadística de La Rioja
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
MEFP	Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
WEF	World Economic Forum (Foro Económico Mundial)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
RAE	Real Academia Española
UR	Universidad de La Rioja
ESDIR	Escuela Superior de Diseño de La Rioja
SERIS	Servicio Riojano de Salud
UIC	Unión Interprofesional de Colegios de La Rioja
PLANES, ESTRATEGIAS Y MARCOS	
S3	Estrategia de Especialización Inteligente
PCTI	Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación
PDI	Plan de Desarrollo Industrial
PEA	Plan Estratégico de Actuación
PRTR	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
ERA	European Research Area (Espacio Europeo de Investigación)
EU-GIFT	Alianza europea de educación superior coordinada por la UR
LOSU	Ley Orgánica del Sistema Universitario
CONCEPTOS TÉCNICOS Y ESTADÍSTICOS	
CTI	Ciencia, Tecnología e Innovación
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics
STEAM	STEM + Arts (Artes)
EJC	Equivalencia a Jornada Completa
FP	Formación Profesional
EBC	Empresas de Base Científica

PISA	Programme for International Student Assessment
RIS	Regional Innovation Scoreboard
MSCA	Marie Skłodowska-Curie Actions
ERC	European Research Council
RETECH	Redes Territoriales de Especialización Tecnológica
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
SS	Seguridad Social
RRSS	Redes Sociales
IPSFL	Instituciones Privadas Sin Fines de Lucro
FUR	Functional Urban Region (Región Urbana Funcional)
FUENTES ESTADÍSTICAS	
EPA	Encuesta de Población Activa
EIE	Encuesta sobre Innovación en las Empresas
EAES	Encuesta Anual de Estructura Salarial
EMCR	Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia
ECP	Estadística Continua de Población
SIIU	Sistema Integrado de Información Universitaria
CNED	Clasificación Nacional de Educación