

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Acuerdo de 5 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026.

La Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del Sector Público de Andalucía, en su artículo 8.1, configura al Servicio Andaluz de Empleo como una Agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias establecidas en la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, así como cualquier otra función que específicamente se le atribuya.

De acuerdo con su ley de creación citada, la Agencia Servicio Andaluz de Empleo (en adelante, Agencia SAE) se adscribe a la Consejería competente en materia de empleo, como Servicio Público de Empleo y órgano gestor de las políticas de empleo de la Junta de Andalucía. La Agencia SAE ostenta personalidad jurídica y patrimonio propios y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignan.

Asimismo, según el artículo 3 de la mencionada Ley 4/2002, de 16 de diciembre, la Agencia SAE, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, el fomento del empleo, orientación e información, prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo y, para ello, este organismo ejerce las siguientes funciones:

- 1.ª Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.
- 2.ª La planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo, competencia de la Comunidad Autónoma y, en particular, los siguientes:
 - a) Los relativos a fomento del empleo.
 - b) La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora del empleo.
 - c) La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red EURES en Andalucía.
 - d) La coordinación con la Dirección General competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y el conjunto de programas y medidas de orientación y formación, al objeto de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, adaptación de la formación y recualificación.
 - e) La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.
 - f) La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.
 - g) La autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - h) La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales.
- 3.ª La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por la Agencia SAE.
- 4.ª La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.

5.ª La ejecución, como competencias propias, de las acciones formativas que en el ámbito de la formación profesional para el empleo se determinen, conforme a la planificación de la oferta formativa que efectúe la Dirección General competente en materia de formación profesional para el empleo. A tales fines, gestionará, como competencias propias, los centros de formación para el empleo que se determinen por parte de la Dirección General competente en materia de formación profesional para el empleo.

6.ª Cuantas otras funciones le sean atribuidas, para su ejercicio como competencias propias, por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquéllas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de políticas de empleo.

La Agencia SAE, en el ámbito de sus competencias, cuenta con cuantas potestades administrativas sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y funciones.

El artículo 72.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, así como el artículo 25.1 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, establecen que la actuación de las Agencias de régimen especial se producirá conforme al plan de acción anual, bajo la vigencia y con arreglo al pertinente contrato plurianual de gestión, que definirá los objetivos a perseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar.

El Contrato de Gestión de la Agencia SAE contiene, a partir de la definición de la misión y visión de la organización, los objetivos a alcanzar en el periodo 2025-2026, los planes y programas de actuación a desarrollar, así como los resultados a obtener y el sistema de indicadores que se utilizarán para realizar un seguimiento y evaluación continuada del mismo. Incluye, igualmente, recursos humanos, materiales, tecnológicos, presupuestarios y patrimoniales necesarios para implementar los planes y programas diseñados.

El artículo 25.2 de los citados estatutos prevé que el Contrato de Gestión será elaborado por la Dirección-Gerencia, quien lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y será aprobado por el Consejo de Gobierno previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública.

Por todo ello, a propuesta de la persona titular de la Presidencia del Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.2.l) de los Estatutos de la Agencia SAE, oído el Consejo de Administración, y previo informe de la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 5 de noviembre de 2024, adopta el siguiente

A C U E R D O

Primero. Aprobar el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026, cuyo texto se anexa al presente acuerdo.

Segundo. El presente acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de noviembre de 2024

ROCÍO BLANCO EGUREN
Consejera de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

JUAN MANUEL MORENO BONILLA
Presidente de la Junta de Andalucía

00310635

**CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO
PERIODO 2025-2026.**

Desde la aprobación de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, se estableció que las Agencias de régimen especial, como el Servicio Andaluz de Empleo, debían organizar su actuación con arreglo al plan de acción anual, bajo la vigencia y en función del pertinente contrato plurianual de gestión.

Así, el Servicio Andaluz de Empleo viene cumpliendo con este imperativo legal desde la aprobación, por Acuerdo de 31 de octubre de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2017-2018, el cual fue prorrogado durante el ejercicio 2019. En el periodo de vigencia de este Contrato de Gestión se pusieron en marcha los Planes de Acción Anual de 2017, 2018 y 2019.

Posteriormente, por Acuerdo de 5 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2020-2021, que permitió, a su vez, ejecutar y aprobar el Plan de Acción Anual 2020 y 2021, especialmente relevantes tras el periodo de convulsión global derivado de la pandemia por Covid-19.

El tercer Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo es el que comprende el periodo 2022-2024, aprobado por Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, bajo el periodo de vigencia del cual se han ejecutado el Plan de Acción del SAE 2022 y 2023-2024.

Llegados a este punto, y sobre la base de la experiencia acumulada en los tres primeros Contratos de Gestión, la Agencia Servicio Andaluz de Empleo elabora un nuevo Contrato Plurianual que viene a cubrir el periodo 2025-2026 y que se elabora conforme a las principales herramientas de planificación estratégica en materia de empleo a nivel europeo, nacional y autonómico.

I. CONTRATO DE GESTIÓN AGENCIA SAE 2025-2026: ALINEAMIENTO CON LAS HERRAMIENTAS EUROPEAS Y NACIONALES DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN MATERIA DE EMPLEO.**A nivel europeo.**

La Estrategia Europea de Empleo 2020, que data de 1997, establece objetivos comunes para la política de empleo con la idea de contribuir a una «coordinación suave» entre los Estados miembros. La creación de más y mejores puestos de trabajo era uno de los principales objetivos que dicha Estrategia debía alcanzar en el 2020. Y aunque la apuesta ha dado sus frutos en términos de creación de empleo y calidad del mismo, los avances no han sido igual en todos los Estados miembros. Por ello, en 2020, la Comisión se plantea en el marco de su estrategia de empleo nuevos objetivos y más ambiciosos.

En paralelo, de conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión tiene el deber de aspirar al pleno empleo y al progreso social. La cláusula horizontal del artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta el objetivo de un nivel de empleo elevado. Los Estados miembros y la Unión deben esforzarse por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 145 del TFUE.

Una de las herramientas más importantes para la planificación estratégica en materia de empleo que emanan de la Estrategia Europea de Empleo es el ciclo anual de seguimiento de las políticas de empleo en el marco del Semestre Europeo, el cual incluye los siguientes elementos: Orientaciones para el empleo, formuladas por la Comisión y adoptadas por el Consejo previa consulta al Parlamento; un informe conjunto sobre el empleo, publicado por la Comisión y adoptado por el Consejo; programas nacionales de reformas; informes por país y recomendaciones específicas por país, elaborados por la Comisión y, en el caso de las recomendaciones, adoptadas posteriormente por el Consejo.

Las cuatro orientaciones para el empleo (artículo 148 del TFUE) presentan objetivos estratégicos para las políticas nacionales de empleo y comprenden prioridades políticas en los ámbitos del empleo, la educación y la inclusión social. Las orientaciones para el empleo forman parte de las ocho orientaciones integradas, que incluyen también cuatro orientaciones generales para las políticas económicas (artículo 121 del TFUE).

Las orientaciones para el empleo se han ido adaptando gradualmente a los principios del Pilar europeo de derechos sociales y han integrado elementos relacionados con la crisis de la COVID-19, las transiciones ecológica y digital, la equidad en la transición ecológica, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y la invasión rusa de Ucrania.

Además de esta coordinación a través de recomendaciones y programas nacionales de reforma, desde las instituciones europeas se impulsan otras iniciativas que contribuyen a aumentar la coordinación entre los Estados miembros de la Unión, a través de Recomendaciones no vinculantes del Consejo y otras iniciativas políticas presentadas por la Comisión:

La Garantía Juvenil Europea, que tiene por objeto garantizar que todas las personas jóvenes menores de treinta años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, aprendizaje profesional o prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar su educación formal.

La Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, centrada en el registro, las evaluaciones individuales detalladas y los acuerdos de integración laboral que se ofrecerán a las personas desempleadas de larga duración inscritas en los servicios públicos de empleo.

La Agenda de Capacidades Europea, que contempla doce medidas centradas en las capacidades para el empleo, a fin de garantizar que el derecho a la formación y al aprendizaje permanente sea una realidad en toda Europa. Al respecto, señalar que el 2024 fue declarado «Año Europeo de las Competencias», con el foco puesto en las nuevas capacidades en la Unión y el reciclaje profesional, a fin de ayudar a las personas a obtener puestos de trabajo de calidad.

El Marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, que determina retos clave, objetivos estratégicos para la salud y la seguridad en el trabajo y acciones e instrumentos para abordarlos.

Este impulso europeo, bien sea con carácter vinculante o de recomendación, cuenta con el apoyo de diferentes programas de financiación de la Unión que ofrecen apoyo en el ámbito del empleo.

El Fondo Social Europeo Plus, como principal instrumento de la Unión dedicado a invertir en las personas y que reúne un conjunto de fondos y programas, en particular el Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo Juvenil, el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas y el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social.

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para personas trabajadoras despedidas, que apoya a las personas que pierden su empleo como consecuencia de cambios estructurales en los patrones del comercio mundial, la digitalización, la automatización y la transición a una economía baja en carbono.

El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, elemento central de NextGenerationEU, que es un instrumento temporal para apoyar las reformas e inversiones emprendidas por los Estados miembros entre febrero de 2020 y el 31 de diciembre de 2026. Tiene como objetivo mitigar las repercusiones de la crisis de la COVID-19 y mejorar las economías y sociedades europeas haciéndolas más sostenibles y preparándolas mejor para los retos y oportunidades que presentan las transiciones ecológica y digital.

La Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa, a través de los fondos REACT-UE. Estos fondos son el segundo instrumento de ayuda dentro de los NextGenerationEU. El REACT-UE complementa los programas de los fondos estructurales 2014-2020 y se suma a las asignaciones de cohesión para el período 2021-2027.

El Fondo de Transición Justa que tiene como objetivo aliviar los costes sociales y económicos derivados de la transición hacia una economía climáticamente neutra ayudando a las personas a adaptarse a un mercado laboral cambiante. Constituye el primer pilar del Mecanismo para una Transición Justa, que forma parte del Pacto Verde Europeo.

En paralelo y de forma complementaria a estas herramientas y estrategias, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. 193 Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.

De forma concreta, aterrizando en el ámbito del empleo, cabe mencionar que el Objetivo del Desarrollo Sostenible 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas” está directamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía. El ODS8 persigue reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad laboral, reducir la tasa de desempleo, especialmente para los jóvenes y

mayores sin formación, y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros, entendiendo que estos son componentes esenciales para un crecimiento económico inclusivo. No se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, sin un empleo productivo y en condiciones dignas.

A nivel nacional.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece como instrumentos de planificación y coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

Concretamente, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, regula los servicios garantizados directamente ligados a la mejora e innovación en el corazón de la política de empleo. Sus elementos inspiradores están centrados en el enfoque en favor de las personas y de las empresas, así como en el acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral que precisan las personas trabajadoras, ya estén ocupadas o en desempleo, y las propias pequeñas y medianas empresas.

Por su parte, el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, recoge los servicios garantizados, tanto a las personas como a las empresas.

Los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, coherentes con los estándares internacionales y la distribución constitucional de competencias del ordenamiento jurídico español, tienen que ayudar a las personas trabajadoras a encontrar un empleo adecuado a sus características y a las personas y entidades empleadoras a contratar personas trabajadoras apropiadas a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica voluntaria a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al acuerdo de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo.

De este modo, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo está integrada por los servicios garantizados de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva; intermediación, colocación y asesoramiento a empresas; formación en el trabajo; asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Por su parte, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, vigente hasta aprobación del nuevo texto para el nuevo periodo, fue aprobada mediante el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, y es junto con el PAFED la principal herramienta que guía la planificación de las políticas de empleo en las comunidades autónomas y, por ende, también en Andalucía.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 es un documento programático que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de apoyo activo y formación en el trabajo en el ámbito laboral; los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar; la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar; y los recursos financieros, tanto estatales como los de las comunidades autónomas, con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se elabora en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informa por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se somete a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, se consultan los órganos colegiados consultivos en materia de trabajo autónomo y economía social.

Partiendo de la visión estratégica que, a su vez, es resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo, desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y las referencias internacionales, la vigente Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 ha identificado cinco ejes diferenciados y complementarios: enfoque centrado en las personas y en las empresas; coherencia con la transformación productiva; orientación hacia resultados; mejora de las capacidades de los servicios público de empleo; y, gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Una de las herramientas que permiten aterrizar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo es, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (PAFED). El PAFED se articula en torno a seis Ejes (orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional) en los que se integran los objetivos en materia de políticas activas de empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo. El PAFED contiene el conjunto de los servicios y programas que cada comunidad autónoma llevará a cabo, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento. Esto comprende tanto los servicios y programas propios que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y

programas comunes de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que residan las personas destinatarias.

Por lo tanto, la Estrategia y el PAFED se configuran como el marco para la planificación y coordinación de las políticas activas de empleo en toda España, siendo una referencia compartida, a partir del cual los servicios públicos de empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas.

II. INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS AUTONÓMICAS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN MATERIA DE EMPLEO.

La Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, en su artículo 8.1, configura al Servicio Andaluz de Empleo como una agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, la Agencia SAE se adscribe a la consejería competente en materia de empleo, como servicio público de empleo y órgano gestor de políticas de empleo de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias en esta materia, así como cualquier otra función que específicamente se le atribuya.

Asimismo, según el artículo 3 de la mencionada Ley 4/2002, de 16 de diciembre, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, tiene encomendadas, aparte del ejercicio específico de las competencias en materia de empleo, el fomento del empleo, la orientación e información a la ciudadanía, la prospección y registro de demanda y la intermediación en el mercado de trabajo.

Como Agencia de régimen especial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, el Contrato de Gestión de la Agencia SAE definirá los objetivos a conseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar por la misma y establecerá, como mínimo, y para el periodo de su vigencia, los extremos contemplados en el artículo 72.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

En este sentido, una vez finaliza el periodo de vigencia del Contrato de Gestión 2022-2024, el cual se gesta en un contexto marcado por la propia transformación del SAE, a través de su Modelo de Gestión

Integral y de las herramientas necesarias para la prestación de sus servicios, desde un enfoque basado en la información, el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico, se asientan ahora las bases para elaborar el nuevo Contrato de Gestión 2025-2026 (CG-SAE 2025-2026).

Para abordar su diseño y contenido se tienen ineludiblemente en cuenta las herramientas europeas y estatales de planificación en materia de política de empleo, a las cuales se suman las propias del ámbito autonómico para asegurar que el nuevo CG-SAE 2025-2026 es pertinente y coherente con la realidad y necesidades de Andalucía.

Así, el nuevo Contrato de Gestión se alinea con la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y con el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2023-2025, el cual se aprueba con el fin de disponer en la actuación administrativa de esta Consejería de los adecuados instrumentos de planificación de sus políticas públicas; y, en concreto, garantizar un uso más eficiente de los recursos públicos.

Por su parte, el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía, persigue cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo, bajo los principios de utilidad para la sociedad andaluza y la garantía de equidad de trato en el acceso de todas las personas y empresas al crecimiento económico y la cohesión social. Surge con el propósito de disponer de un instrumento estratégico que permita a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo cumplir con las amplias y complejas competencias atribuidas, para promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleabilidad, mejorar la productividad y potenciar la estabilidad y la calidad en el empleo en Andalucía. Además, se configura como el instrumento adecuado para la consecución del doble objetivo de colaborar a mejorar las cifras de empleo y productividad en Andalucía y marcar la eficiencia como pilar fundamental de gestión de todos sus recursos disponibles.

Dicho Plan Director no tiene ánimo de ser un documento de planificación detallado con definición de acciones concretas, sino que pone el foco en recoger los pilares básicos para la ordenación de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, tanto desde el punto de vista de los recursos como de los servicios a prestar, ejes transversales sobre los que definir sus líneas de actuación.

Por lo tanto, el citado Plan Director incide de manera directa sobre la Agencia SAE y sobre su configuración, tanto en lo relativo a las políticas que desarrolla, como a la gestión de los recursos. Sin lugar a dudas, es un documento de referencia a la hora de planificar, ejecutar y evaluar las políticas en materia de empleo en Andalucía y el documento programático con mayor influencia en el Contrato de Gestión de la Agencia SAE. En este mismo orden, el Decreto 59/2020, de 29 de abril, por el que se crea y

regula el comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, concreta la naturaleza y funciones del órgano responsable de velar por el avance y cumplimiento de los hitos de dicho Plan.

Sobre la base de esta ordenación integral, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo quiere dar respuesta a los siguientes retos, el primero de los cuales recae directamente en el ámbito de competencias de la Agencia SAE:

- Mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, elementos ambos que repercuten en un aumento de la renta individual y global en Andalucía, mediante el diseño de políticas útiles.
- Garantizar el buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros disponibles por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
- Aplicar un trato equitativo a todas las personas y empresas, estableciendo condiciones de acceso transparentes.

A estos retos se suma el proceso de transformación global que inició la Agencia SAE a partir de 2020, fundamentalmente a través dos proyectos estratégicos: el Modelo de Gestión Integral del SAE (MGI) y el Sistema de perfilado estadístico.

El presente Contrato de Gestión 2025-2026 se alinea especialmente con el Modelo de Gestión Integral del SAE, el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico para la transformación digital del SAE y los servicios a personas y empresas. Pero además es especialmente sensible a la atención de colectivos vulnerables y/o con especiales dificultades de acceder o mantenerse en el empleo. Es por ello, que los objetivos estratégicos que lo conforman responden a estas realidades, necesidades y retos.

III. RELEVANCIA DEL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL EN EL CONTRATO DE GESTIÓN 2025-2026.

Entre los años 2020 y 2023, la Agencia SAE ha centrado sus esfuerzos en el diseño de un nuevo Modelo de Gestión Integral (MGI) que permitiera mejorar los servicios que ofrece a la ciudadanía y las empresas. Las actuaciones desarrolladas hasta 2023 han permitido definir de forma teórica el nuevo modelo y abordar la primera fase de implantación en toda la red de oficinas.

El MGI se ha definido sobre la base de cinco estrategias de acción y tres conjuntos de herramientas que las sustentan:

Estrategia 1: Diseño, configuración e implantación de la cartera de servicios a personas y empresas sobre la base de una metodología de gestión por procesos.

Estrategia 2: Implantación de un modelo de gestión de los recursos humanos basado en la detección y desarrollo de las competencias de la plantilla.

Estrategia 3: Diseño e implantación de un modelo de gestión de la innovación a través del Centro de Orientación, Emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo (COE).

Estrategia 4: Implantación de un sistema de evaluación, calidad y mejora continua.

Estrategia 5: Desarrollo de una estrategia de comunicación interna y externa que permita que todos los agentes interesados (personas y empresas usuarias, personal estratégico y operativo de la Agencia SAE, otros organismos públicos, así como todos aquellos que se identifiquen) reciban y asimilen de forma periódica información sobre la mejora continua de los servicios ofrecidos por la Agencia SAE.

Para su despliegue, estas estrategias se han sostenido en tres conjuntos principales de herramientas:

Herramientas organizativas, dirigidas a facilitar la correcta ordenación y adecuación de los recursos humanos, de acuerdo con el modelo de gestión integral.

Herramientas metodológicas, que permiten la correcta aplicación de la gestión por procesos y el sistema de evaluación, calidad y mejora continua.

Herramientas tecnológicas, que engloban todas las aplicaciones y desarrollos tecnológicos necesarios para que las distintas actuaciones puedan llevarse a cabo.

No obstante, la completa implantación del MGI requiere continuar desplegando actuaciones debido a distintos factores diversos, entre los que cabe destacar los siguientes:

- La complejidad del MGI, que incorpora cambios sustanciales en cuanto a la naturaleza y alcance de los servicios que se ofrecen a personas usuarias y empresas; la variedad y complejidad de las nuevas herramientas tecnológicas que sustentan dicho modelo (el nuevo Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía-SILA, el perfilado estadístico, el nuevo portal web de empleo); la completa redistribución de funciones y tareas entre los recursos humanos que

componen la plantilla de la Agencia SAE; así como la implantación de nuevos sistemas de gestión por competencias y procesos.

- La dificultad que supone aplicar de forma ordenada todos estos cambios en una organización como el SAE, compuesta por una plantilla de más de tres mil personas (distribuidas entre Servicios Centrales, ocho Direcciones Provinciales, cuarenta y cinco Áreas territoriales de empleo y ciento noventa y tres oficinas de empleo) y una extensa red de entidades colaboradoras, a quienes es preciso:

- Formar de manera constante y progresiva en el desarrollo de las nuevas funciones;
- Acompañar en la correcta asimilación e incorporación de todos los cambios;
- Mantener informados sobre los avances y mejoras que se van produciendo.

- La constante evolución de los modelos de actuación, cuyos procesos, procedimientos y tareas deben evaluarse, redefinirse y adaptarse de manera continua.

- La necesidad de seguir prestando servicios a las personas y empresas usuarias, al mismo tiempo que se introducen e implantan los nuevos procesos y procedimientos de trabajo.

A razón de todo esto, la transformación iniciada en el SAE requiere, para su culminación, la puesta en marcha de una segunda fase dirigida a diseñar e implantar de manera efectiva el Modelo de Gestión Integral en todos los ámbitos de trabajo, poniendo el foco de manera principal en los servicios a personas y empresas. Sin lugar a dudas, el Contrato de Gestión de la Agencia SAE 2025-2026 refleja esta necesidad de culminar el MGI y asegurar que todas las herramientas tecnológicas, metodológicas y organizativas están adecuadamente desplegadas.

IV. OBJETO DEL CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN SAE 2025-2026.

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, despliega las herramientas e instrumentos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos en el ejercicio de las competencias en materia de empleo. Para el cumplimiento de estos objetivos la Agencia SAE tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

I. Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.
II. Planificación, gestión, promoción y evaluación de programas y acciones para el empleo competencia de la Comunidad Autónoma, y en particular los siguientes:
Orientación e información profesional y acciones de apoyo para la mejora del empleo
Intermediación laboral, registro de demandantes de empleo, recepción de comunicación de contratos y gestión de la red EURES en Andalucía
Coordinación con la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y del conjunto de programas y medidas de orientación y formación
Prospección del mercado de trabajo y difusión de información sobre el mercado laboral.
Autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia de la Agencia SAE, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que desarrollan su actividad en Andalucía.
III. La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.
IV. La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.
V. La ejecución, como competencias propias, de las acciones formativas que en el ámbito de la formación profesional para el empleo se determinen, conforme a la planificación de la oferta formativa que efectúe la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo. A tales fines, gestionará, como competencias propias, los centros de formación para el empleo que se determinen por parte de la Consejería competente en formación profesional para el empleo.
Mediante Resolución de 8 de marzo 2016, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se delegan competencias para la gestión de los Centros de Formación para el Empleo y la ejecución de las funciones previstas en el artículo 3, apartado 5.º, de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, en las personas titulares de las Direcciones Provinciales.
VI. Cuantas otras funciones le sean atribuidas, para su ejercicio como competencias propias, por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquéllas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de política de empleo.

Transcurridas dos décadas desde la publicación de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, señala la necesidad de acompañar la actividad de la Administración de la Junta de Andalucía con la ejecución del conjunto de políticas públicas que conforman el programa político del Gobierno, para la cual se hace preciso proceder a la redistribución de las competencias de las Consejerías, buscando siempre la máxima eficiencia posible en el empleo de los recursos públicos.

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo establece la distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería. Esta distribución supone un paso en el proceso para mejorar la planificación, promoción, gestión y coordinación de medidas y programas de empleo en todas sus dimensiones.

Conforme a este Decreto 155/2022, de 9 de agosto, el Servicio Andaluz de Empleo se adscribe a la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación y se dota de las herramientas necesarias para ejecutar eficazmente las funciones de orientación e intermediación laboral, principales objetivos de todo Servicio Público de Empleo. Es decir, contribuir a la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y a su inserción en el mercado laboral.

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo introduce un nuevo enfoque en la planificación y gestión de los servicios y programas del SAE

I. Una mayor concentración de todos los recursos públicos de empleo para la atención a las personas usuarias y a las empresas, con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación, tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, apoyados en la información y su tratamiento.

II. Una mayor visibilidad y relevancia de la prestación de servicios de intermediación laboral, así como de los procesos de recolocación en aquellos supuestos legalmente previstos, acercando aún más a las empresas al Servicio Público de Empleo a través de la prestación de los servicios que realmente necesita.

III. Un refuerzo y mejora de los servicios de orientación laboral, incluyendo la actualización del sistema de perfilado estadístico, que contribuyan a mejorar la obtención de resultados y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas. De esta manera se profundiza en el modelo de atención a las personas que ya se había puesto en marcha en la anterior legislatura, y que recupera la función orientadora para las oficinas de empleo, acompañada por las entidades colaboradoras que por su especialización pueden apoyar los procesos de orientación.

Para estructurar estas funciones y dotarlas de coherencia en el conjunto de la actividad de la Agencia SAE, se cuenta con el Contrato de Gestión como herramienta clave de la planificación estratégica, a corto y medio plazo, y siempre en el marco de la estructura y funciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Por tanto, el CGSAE 2025-2026 regula *de facto* la actividad de la Agencia en el periodo establecido y garantiza su ejecución y seguimiento. Para llevar a cabo su diseño se han tenido en cuenta varios factores y aprendizajes previos:

El contexto socioeconómico en el que enmarca, la tendencia actual del mercado de trabajo y las necesidades detectadas con especial foco en los colectivos vulnerables.

Los resultados y lecciones aprendidas de la evaluación de los contratos de gestión precedentes (CG 2017-2019 y la evaluación de diseño del CG 2020-2021). La evaluación final del CG2022-2024 no está disponible en el momento en el que se elabora este CG2025-2026, puesto que sigue vigente.

El aprendizaje y conocimiento extraído de los informes de seguimiento de los Planes Anuales de Acción que, con carácter trimestral, aportan conocimiento acumulativo sobre la ejecución de la actividad de la Agencia SAE.

Las recomendaciones que emanan de la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (EVADES).

Los servicios garantizados reflejados en la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo y el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril que lo desarrolla reglamentariamente.

El informe final de ejecución y el informe final de evaluación del MGI 2020-2023

El Plan de evaluación específico del Programa de Andalucía del FSE+ 2021-2027

El informe final de resultados del Plan Anual de Acción del SAE 2024

En definitiva, teniendo como telón de fondo el CG-2022-2024, la Agencia SAE aspira a seguir mejorando e incrementando los servicios prestados a la ciudadanía y a las empresas andaluzas, a la vez que seguir contribuyendo al empleo de calidad. Todo ello, bajo un enfoque transversal sensible a la activación y reactivación en el mercado laboral de las mujeres y colectivos con especiales dificultades de inserción.

V. PREGUNTAS GUÍA.

Para el diseño del Contrato de Gestión 2025-2026 se han tenido en cuenta preguntas de carácter evaluativo basadas en la *Guía de evaluación de diseño de políticas públicas*, publicado por el Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas en 2020.

Desde el punto de vista metodológico, las preguntas de evaluación tienen una gran importancia para la Agencia SAE a la hora de definir el contenido y alcance de su Contrato de Gestión. En realidad, las preguntas permiten guiar de forma ordenada el diseño del mismo, a la vez que indagar y responder a las grandes cuestiones relativas a la pertinencia de la intervención. Así, respondiendo a las preguntas clave de diseño se puede comprender con mayor facilidad si los objetivos estratégicos que encuadran el nivel superior del Contrato de Gestión son pertinentes, coherentes y alineados con las herramientas europeas, estatales y autonómicas de planificación estratégica.

Preguntas clave para diseñar el Contrato de Gestión del Servicio Andaluz de Empleo 2025-2026
¿El actual CG está alineado con los instrumentos políticos y estratégicos de referencia?
¿La estructura del CG se alinea con el Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma 2025?
¿Los objetivos estratégicos tienen en cuenta los servicios garantizados a empresas y personas?
¿El CG pone el foco en la gran estrategia de transformación del SAE basada en el MGI?
¿El CG incluye objetivos estratégicos que respondan a la perspectiva de género?
¿Es el CG acorde a las prioridades del FSE+ 21-27 con respecto a la relevancia de colectivos prioritarios de atención?

Como ejercicio complementario, se ha analizado la lógica de la cadena causal de objetivos del anterior CG 2022-2024, proponiendo una estructura para el presente que, si bien mantiene una línea continuista, actualiza indicadores de objetivos estratégicos para adaptarlo a las preguntas clave.



Ilustración: cadena causal de planificación

Los principales cambios que incorpora el CGSAE 2025-2026 con respecto al CG 2022-2024 son:

Redefinición de líneas estratégicas. El principal cambio en este aspecto se refleja en la eliminación de la Línea Estratégica 8. Innovación y transformación de las herramientas y recursos del SAE de las actividades relativas a informática y sistemas de información provocadas por la aprobación de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, y su disposición adicional vigesimosegunda, por la que se crea la Agencia Digital de Andalucía (ADA). En virtud de esta ley, los proyectos y actuaciones de carácter tecnológico y despliegue de herramientas de soporte, se trasladan del SAE a dicha Agencia, motivo por el cual se dejan de contemplar estas actuaciones en la citada línea.

00310635

Adaptación del objetivo estratégico 1 a la nueva fase de desarrollo del Modelo de Gestión Integral, una vez superada la fase de definición del mismo y actualización, en consecuencia, de su indicador de ejecución. Complementariamente, se añade como componente de cálculo de los hitos del objetivo estratégico 1 los relativos a la estrategia del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE). El COE Andalucía se contempla como un ámbito de trabajo estratégico dentro de la Agencia SAE. Para el desarrollo de su actividad, se ha definido un amplio programa de actividades, con el objetivo de servir de soporte especializado y apoyo al SAE en el diseño y la implementación de nuevos modelos de orientación, de carácter innovador, que puedan ser transferidos en todo el territorio.

Adaptación del objetivo estratégico 3 para dar respuesta a los servicios garantizados reflejados en la ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo y el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril que la desarrolla reglamentariamente. En consecuencia, modificación de sus correspondientes indicadores de ejecución.

VI. ESTRUCTURA Y ALCANCE DEL CONTRATO DE GESTIÓN 2025-2026.

El Contrato de Gestión de la Agencia SAE 2025-2026 se estructura en cuatro Objetivos Estratégicos y líneas estratégicas vinculadas.

OE.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral. La consolidación del Modelo de Gestión Integral se sustenta en el desarrollo de cinco estrategias, así como en el diseño e implantación de herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas para su aplicación directa. Dichas estrategias se convierten en instrumentos de planificación que están facilitando lo siguiente: continuar con la reordenación de los recursos humanos para la adecuación de efectivos a la estructura y líneas de actividad identificadas; tomar decisiones en relación a los procesos de planificación y gestión de recursos humanos; homogeneizar la prestación de servicios y establecer los procesos para su seguimiento y evaluación; potenciar la sensibilización y la comunicación relacionado con la extensión del Modelo de Gestión Integral en la totalidad de la Agencia; acompañar al personal de la Agencia en la implantación de las nuevas herramientas diseñadas para la prestación de los servicios, a través de acciones de formación para la transferencia directa al puesto de trabajo; y, por último, desarrollar una estrategia de innovación basada en la experimentación y pilotaje, que se articula a través del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación de la Agencia.

LE1. Planificación estratégica
LE2. Implantación de herramientas y procesos en Red de Oficinas y centros de empleo
LE3. Comunicación, relaciones institucionales y transparencia
LE4. Ordenación y tratamiento de la Información
LE5. Planificación y gestión de los recursos económicos/financieros y contratación
LE6. Evaluación y mejora continua del modelo de gestión y actividad del SAE

OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios. Este objetivo estratégico pone el foco en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias de los servicios de empleo, por un lado, a través de la cualificación profesional de las competencias que demanda el mercado laboral, gracias a las acciones formativas desarrolladas desde las Escuelas de Formación; y de otro, con la puesta en marcha de programas específicos de orientación que promueven la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo técnico especializado a colectivos prioritarios, centrados fundamentalmente en la adquisición de competencias y habilidades.

Es decir, con este objetivo se pretende consolidar y mejorar la orientación y el acompañamiento para la inserción laboral, optimizando la gestión de la demanda y mejorando la intermediación de la oferta de empleo, reforzando la empleabilidad de los colectivos prioritarios.

LE7. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación para el empleo
LE8. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral
LE9. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios

OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de los servicios garantizados. El Modelo de Gestión Integral establece como elemento esencial potenciar la atención integral a personas y empresas. Desde el punto de vista de la atención a las personas demandantes o usuarias de los servicios de empleo, se están promoviendo dos aspectos fundamentales. Por un lado, se está fomentando la autonomía de la ciudadanía mediante la implementación de herramientas tecnológicas que facilitan su uso y la comprensión de los servicios que se ofrecen. Por otro lado, se está trabajando en la mejora de la eficiencia y calidad de la atención en las oficinas a través de la implementación de herramientas organizativas y metodológicas que permiten ofrecer una atención integral y adaptada a las necesidades de la población usuaria. Este enfoque se basa en la metodología de procesos, buscando constantemente la mejora continua de los servicios ofrecidos y la interoperabilidad de los sistemas.

En relación a los servicios de atención a las entidades empleadoras, la Agencia SAE garantiza la prestación de los servicios estipulados en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, correspondientes a los Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas por parte del SAE. El servicio principal es la intermediación laboral, que se define como un conjunto de medidas diseñadas para proporcionar a las personas trabajadoras un empleo que se ajuste a sus características y facilitar a las entidades empleadoras los perfiles más idóneos, que mejor se adapten a sus requisitos y necesidades.

Los servicios que implican la prospección de mercado para la captación de nuevas empresas y nuevas ofertas, así como la información y asesoramiento sobre incentivos, contratos y ayudas de interés para el sector empresarial, son esenciales para proporcionar un servicio integral y de alta calidad a las entidades empleadoras. Estos servicios son fundamentales para apoyar el crecimiento y desarrollo del tejido empresarial andaluz.

LE10. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales

LE11. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales

OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo. La consecución de este objetivo estratégico se fundamenta en la incorporación y desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres con alta vulnerabilidad, en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para ello, varias son las medidas promovidas por el SAE, cuya finalidad se dirige a: mejorar la empleabilidad y la inserción socio-laboral de las mujeres en Andalucía en general, y de las mujeres víctimas de violencia de género en particular, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo, así como promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje que fomenten la confianza.

LE12. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres

VII. COMPROMISOS DE LA AGENCIA SAE EN EL MARCO DEL CONTRATO DE GESTIÓN.

A continuación se recogen los indicadores y metas a través de los cuales se medirá el grado de compromiso que anualmente alcanza la Agencia para dar cumplimiento al Contrato de Gestión 2025-2026.

COMPROMISOS / RESULTADOS 2025-2026 - INDICADORES CONTRATO DE GESTIÓN -				
O.E.1. DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	1.1. Grado de ejecución estratégica	46,48 %	53,52 %	100,0 %
O.E.2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	2.1. Tasa de inserción laboral de colectivos prioritarios	23,24%	21,18%	22,32 %
O.E.3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS GARANTIZADOS		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	3.1. Porcentaje de demandas beneficiarias en el periodo de estudio, de algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada	29,00 %	33,00 %	31,00 %
INDICADOR	3.2. Grado de cumplimiento de los servicios garantizados correspondientes a los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas por parte del SAE	100,0 %	100,0 %	100,00 %
O.E.4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO		META 2025	META 2026	META GLOBAL
INDICADOR	4.1. Tasa de cobertura de los servicios prestados a las mujeres	40,00 %	43,00 %	41,50 %
INDICADOR	4.2. Tasa de cobertura de los programas prestados a las mujeres	25,26%	23,59%	24,42%

Para la construcción de cada indicador y metas anuales, se ha elaborado una ficha individualizada de cumplimentación. Los componentes, métodos de cálculo y definición se encuentran en el Anexo de este documento.

VIII. COMPETENCIAS, RECURSOS HUMANOS Y RECURSOS MATERIALES DE LA AGENCIA SAE.**Estructura, competencias y funciones.**

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, establece una distribución de competencias que supone un paso más en el proceso de planificación, promoción, gestión y coordinación eficiente de medidas y programas de empleo.

Conforme a este Decreto 155/2022, de 9 de agosto, la Agencia SAE se adscribe a la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación y bajo la presidencia de la persona titular de la Viceconsejería. Para el ejercicio de sus competencias, la Agencia SAE se estructura en dos órganos directivos centrales:

- La Dirección-Gerencia, que es ejercida por la persona titular de la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación.
- La Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.

En base al artículo 13 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, le corresponde a la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con el artículo 9.2 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, las siguientes competencias:

Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.
Ejercer la jefatura superior del personal adscrito al Servicio Andaluz de Empleo, en los términos establecidos en la legislación vigente.
Autorizar los gastos, efectuar las disposiciones, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria.
Preparar y elevar al Consejo de Administración el borrador del anteproyecto de Presupuesto, planes y programas de empleo y planes de actividades, memoria y cuentas anuales.
Todas aquellas que le atribuyan los Estatutos, la normativa vigente y las que le sean delegadas, así como las que siendo propias del Servicio Andaluz de Empleo o necesarias para su funcionamiento no están expresamente atribuidas a otro órgano.

Asimismo le corresponde con carácter particular:

00310635

El impulso e intercambio de información entre cualesquiera bases de datos, que permita la recopilación de información actualizada sobre el mercado laboral andaluz, incluidas las del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, el Servicio Público de Empleo Estatal y los portales de empleo públicos y privados, sin perjuicio de las competencias de dirección funcional y coordinación general de la Viceconsejería en relación a los Sistemas de Información y Estadística.

La colaboración y apoyo a las auditorías y controles efectuados por los organismos competentes de la Administración autonómica, estatal y comunitaria, para comprobar la regularidad de las acciones cofinanciadas así como el cumplimiento de la normativa aplicable.

La colaboración y apoyo para el seguimiento de indicadores de actuaciones cofinanciadas con fondos europeos ejecutadas por la Consejería.

La organización y racionalización de las unidades y servicios del Servicio Andaluz de Empleo.

Las funciones generales de administración, registro y archivo.

La tramitación, informe y, en su caso, la preparación de disposiciones de carácter general.

La gestión de la contratación administrativa.

La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias.

El estudio y prospección del mercado de trabajo en Andalucía, así como la preparación y análisis de las estadísticas de empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en esta materia.

La promoción y coordinación de la participación del Servicio Andaluz de Empleo en las Iniciativas y Programas Comunitarios y la elaboración de las medidas que, sobre las materias atribuidas al Servicio Andaluz de Empleo, se presenten en el marco del Fondo Social Europeo.

La gestión, en el ámbito de las competencias del Servicio Andaluz de Empleo, del Programa de Fomento del Empleo Agrario.

La gestión y control de las Escuelas de Formación adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, así como ejecución de su programación formativa, con especial atención a las clasificadas como Centros de Referencia Nacional, en tanto se mantenga adscrita esta competencia.

A la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo le corresponden también la dirección, supervisión y control de los órganos directivos centrales y periféricos de dicha Agencia, así como la planificación, coordinación y evaluación de sus actividades.

Por su parte, le corresponde a la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral, según el artículo 14 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, en general, el impulso, coordinación, planificación y seguimiento de las funciones de intermediación y orientación laboral que corresponden al Servicio Andaluz de Empleo, con la finalidad de contribuir a la mejora de empleabilidad de las personas demandantes de empleo, y la asistencia en el proceso de búsqueda y acceso a un empleo, y a la gestión de vacantes ofertadas por las entidades empleadoras, para lo cual la información y tratamiento de la misma será un elemento clave.

En particular, le corresponden a la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral las siguientes competencias:

La definición y coordinación de las actuaciones de atención a las entidades empleadoras en relación con sus necesidades de recursos humanos, con la recepción y difusión de las ofertas de empleo, la captación de personas candidatas adecuadas y la prestación de servicios de intermediación laboral para su puesta en contacto con fines a su contratación, así como el apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos legalmente previstos.

La coordinación de la atención a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Empleo, demandantes y oferentes de empleo, mediante la implantación y desarrollo de los adecuados procesos de asesoramiento, derivación a otras actividades del Servicio y tratamiento de las ofertas de empleo.

La definición y coordinación del sistema de encuadramiento de la demanda de empleo, así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo.

La gestión, impulso y actualización del sistema de perfilado estadístico, así como la obtención de resultados que asistan la labor de los servicios de orientación laboral y que contribuyan a mejorar la eficacia de las medidas contempladas en la cartera de servicios y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas.

La coordinación y el fomento del proceso de implantación de agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como su colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.

El seguimiento de la comunicación de la contratación laboral.

La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias, en materia de intermediación laboral, así como la proposición de objetivos y actuaciones conjuntas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Recursos humanos.

Para el cumplimiento de sus funciones y competencias, la Agencia SAE estructura sus recursos humanos en base a su estructura central y periférica. El 31 de diciembre de 2023, últimos datos anuales de referencia, la Agencia cuenta con una plantilla de 3.110 profesionales entre personal funcionario, laboral de la administración de la Junta de Andalucía y personal propio, que realizan sus funciones en los distintos dispositivos de gestión y coordinación en las Direcciones Provinciales y sus Servicios Centrales.

Según datos desagregados, la plantilla de la Agencia SAE se compone de 2.074 mujeres y 1.036 hombres, esto es, un 66,7% de mujeres, frente a un 33,3% de hombres.

Provincia	Mujeres	Hombres	Total
Almería	138	78	216
Cádiz	287	147	434
Córdoba	225	118	343
Granada	244	128	372
Huelva	159	78	237
Jaén	159	107	266
Málaga	245	112	357
Sevilla	617	268	885
	2.074	1.036	3.110

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, la ordenación de los puestos de trabajo de la Agencia SAE se articula a través de dos instrumentos: la relación de puestos de trabajo y el catálogo. La elaboración de ambos instrumentos corresponde a la Dirección-Gerencia, en base al marco de la negociación colectiva y respetando lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

En la actualidad, el personal propio de la Agencia SAE se encuentra sujeto a distintos Convenios Colectivos, fruto de la incorporación a la Agencia de personal proveniente de distintas entidades que ya tenían su propia regulación convencional. En este sentido, en aras a la homogeneización de las condiciones de trabajo de todo el personal propio de la Agencia se es consciente de la necesidad de promover la negociación de un único Convenio Colectivo que abarque a todo este personal, conforme al marco jurídico y presupuestario vigente, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024.

Recursos materiales.

A la fecha de aprobación del presente Contrato de Gestión 2025-2026, la Agencia SAE cuenta con los bienes y derechos que le son adscritos o cedidos por la Comunidad Autónoma de Andalucía o por otras Administraciones Públicas, así como los que adquiera o reciba por cualquier título. En concreto, dispone de 193 oficinas de empleo repartidas por las ocho provincias andaluzas, donde se realizan las gestiones de orientación e intermediación laboral y casación de la oferta y la demanda de trabajo, y 11 Escuelas de Formación, asimismo distribuidas por el territorio de la Comunidad Autónoma.

Junto a los distintos instrumentos y servicios puestos en marcha en los territorios la Agencia SAE cuenta con 8 centros de trabajo correspondientes a las Direcciones provinciales, además de los Servicios Centrales que coordinan la actividad de la Agencia SAE.

Es objetivo prioritario normalizar la adquisición de todos estos bienes, tanto en régimen de arrendamiento como en propiedad, a través de los procedimientos establecidos en la Ley 4/1986, de 5 de mayo, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A estos bienes, se suma el edificio “Pabellón de Turquía” adscrito al Servicio Andaluz de Empleo mediante *Resolución de la Dirección Dirección General de Patrimonio, por la que se adscribe el inmueble denominado Pabellón de Turquía, sito en calle Leonardo Da Vinci, parcela TA-6.4 del Parque Tecnológico de la Cartuja de Sevilla, al Servicio Andaluz de Empleo, con destino a sede del centro de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo, de fecha 13 de diciembre de 2021.*

A fecha de elaboración de este Contrato de Gestión, se están ejecutando las obras de rehabilitación y adecuación del mencionado Pabellón para albergar las actividades del Centro de Orientación, emprendimiento e innovación para el empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía (COE), en el contexto de las iniciativas amparadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, conforme a lo acordado en la LXXIX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. El COE contará con los bienes muebles e infraestructura informática necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.

IX. PRESUPUESTO.

Recursos financieros.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, la financiación de la Agencia SAE se hará con cargo a los siguientes recursos:

- Dotaciones que se asignen en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los que se incluirán las consignaciones para el cumplimiento de los fines que su ley de creación atribuye a la Agencia SAE.
- Las subvenciones o dotaciones, transferencias corrientes o de capital, que, con cargo al presupuesto de cualquier ente público, pudieran corresponderle.
- Aportaciones y legados públicos y privados, tanto de personas físicas como jurídicas.
- Los rendimientos, productos y rentas de los bienes, valores y derechos de su patrimonio, así como los procedentes de la enajenación de sus activos.

- Los créditos que se traspasen conjuntamente con funciones y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas, y sean encomendados a la Agencia SAE.
- Los procedentes de los créditos, préstamos y demás operaciones financieras que pueda concertar, dentro de los límites fijados por la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la previa autorización de la Consejería competente en materia de Hacienda.
- Los demás ingresos ordinarios y extraordinarios que la Agencia SAE esté autorizada a recibir.

Recursos presupuestarios.

El presupuesto de la Agencia SAE está compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos. El régimen jurídico del patrimonio de la Agencia SAE será el previsto en la legislación del patrimonio de la Comunidad Autónoma y estará constituido por el conjunto de bienes y derechos cuya titularidad le corresponda, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, por los que la entidad adquiera en el curso de su gestión y por aquellos otros que se le adscriban o cedan en el futuro, por cualquier persona física o jurídica, pública o privada, y en virtud de cualquier título.

El patrimonio esta destinado a la consecución de los objetivos de la Agencia SAE, adscribiéndose a tales fines las rentas y contraprestaciones de los bienes y derechos que se adscriban o cedan. Asimismo, los recursos financieros de la Agencia SAE estarán integrados por los rendimientos de su patrimonio, los ingresos generados por el ejercicio de su actividad y la prestación de sus servicios, los créditos asignados por la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, las subvenciones que le sean concedidas, las cantidades procedentes de la enajenación de sus bienes o productos, así como cualesquiera otros que pudiera recibir de acuerdo con la normativa que le resulte de aplicación.

La Agencia SAE está sometida al régimen de contabilidad pública de acuerdo a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

Mediante Acuerdo de 13 de febrero de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se someten a control previo determinados gastos de las agencias de régimen especial, en aplicación de lo establecido en el artículo 94.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y para dar una mayor eficacia del principio de intervención de todas las operaciones económicas, se ha acordado el sometimiento a la modalidad de control previo, que se establece en la sección 1 del capítulo

II del Título V del citado Texto Refundido, de determinados gastos del Servicio Andaluz de Empleo, tales como: gastos corrientes en bienes y servicios, gastos de inversiones reales que se imputen a los Capítulos II y VI, de la clasificación económica (con la excepción de las indemnizaciones por razón del servicio o por gastos de vivienda y alojamiento), así como aquellos gastos que requieran autorización del Consejo de Gobierno. En cuanto a los gastos de personal, será de aplicación lo referido en el Acuerdo de 13 de febrero de 2024, en el apartado primero, punto 3; y lo establecido en la Resolución de 18 de febrero de 2024, de la Intervención General de la Junta de Andalucía, por la que se determinan los gastos de personal sujetos a fiscalización previa de acuerdo con el artículo 56 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Intervención General de la Junta de Andalucía, aprobado mediante Decreto 92/2022, de 31 de mayo, puesto que en el apartado primero. Ámbito subjetivo, incluye a la agencias de régimen especial, como es el caso del Servicio Andaluz de Empleo. El resto de gastos y demás operaciones de contenido económico realizados por el Servicio Andaluz de empleo, quedan sujetos a control financiero permanente. El Acuerdo tiene vigencia indefinida a partir del día 16 de febrero de 2024.

Asimismo, el control externo de la gestión económico-financiera de la Agencia SAE es ejercido por la Cámara de Cuentas, sin perjuicio de la competencia del Tribunal de Cuentas en el ejercicio de su función jurisdiccional.

Con carácter interno, la Agencia SAE cuenta en su estructura organizativa, con una Comisión de Control que tendrá con carácter general, la función de informar sobre la ejecución del Contrato de Gestión y sobre todos aquellos aspectos relativos a la gestión económico-financiera que deban conocer sus órganos de gobierno, y aquellas otras que se determinen en los Estatutos.

Para el desarrollo de sus actividades, la Agencia SAE contará durante la vigencia de este Contrato de Gestión con la siguiente previsión presupuestaria:

Ejercicio	Gastos corrientes	Capital	Total
2025	246.970.795	24.020.331	270.991.126
2026	208.514.838	23.963.469	232.478.307

Para el año 2025 se consignan los importes del Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, los cuales pueden sufrir alguna variación, una vez que se apruebe, por el Parlamento de Andalucía, la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía del citado año.

Por lo que respecta a la previsión para el ejercicio 2026, se aplica el criterio de prudencia, por lo cual los recursos autofinanciados no experimentan crecimiento respecto de los de 2025, lo que resulta coherente en un momento como el actual, con un alto grado de incertidumbre respecto de los futuros escenarios económicos y presupuestarios de nuestra Comunidad Autónoma; por su parte, los fondos europeos se ajustan a los importes de la anualidad 2026 de la programación facilitada por la Dirección General de Fondos Europeos para la elaboración del anteproyecto para 2025. En cuanto a los recursos procedentes de transferencias finalistas de la Administración General del Estado, se tienen en cuenta las previsiones actuales de financiación para 2026, las cuales no superan los importes previstos para 2025, en aplicación, al igual que con los recursos autofinanciados, de un criterio de prudencia. En cualquier caso, el presupuesto de la Agencia SAE está compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos.

Las actuaciones previstas por la Agencia SAE se desarrollan con los recursos propios, a través tanto de la Red de Oficinas como de los Servicios Centrales, las Direcciones Provinciales y las Escuelas de Formación. Otras actuaciones son desarrolladas a través de entidades colaboradoras mediante la concesión de subvenciones.

X. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.

El seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento del contrato corresponden a la Comisión de Control, de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 19 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, a través de los Planes Anuales de Acción. A tal fin, elaborará trimestralmente un informe sobre el desarrollo y ejecución de dicho Plan Anual de Acción, a partir de la evolución de los indicadores de las actuaciones específicas correspondientes a cada objetivo operativo del plan.

Anualmente, se elaborará el correspondiente informe de seguimiento del Contrato de Gestión en el que se dará cuenta del nivel de ejecución de los Objetivos Estratégicos.

Sobre la base de los informes elaborados por la Comisión de Control, corresponderá a la Presidencia, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos contemplados en el presente contrato, así como los efectos asociados al mismo.

XI. PROCEDIMIENTO PARA LA INTRODUCCIÓN DE MODIFICACIONES Y ADAPTACIONES.

El presente Contrato de Gestión 2025-2026 se podrá modificar o adaptar como consecuencia de las siguientes causas:

- Falta de dotación en los presupuestos de la Junta de Andalucía para la financiación prevista en este contrato.
- Modificaciones de los medios y recursos disponibles que comprometan la realización de los planes y/o programas de actuación establecidos.
- Redefinición o introducción de nuevos objetivos estratégicos en la Agencia SAE.
- Cambios normativos, a nivel estatal y/o autonómico, que afecten a la actividad o materias gestionadas por la Agencia SAE, o de cualquier otra circunstancia que requiera una modificación en los programas de actuación en el ámbito de las políticas activas de empleo, en las cuantías de los recursos disponibles, o condicionen de forma sustancial los objetivos específicos establecidos para el periodo de vigencia del contrato.
- Recomendaciones de la Comisión de control.
- Recomendación de, al menos, una parte de las integrantes del Consejo de Administración o del 50 por ciento de sus vocales, sin diferenciar por grupos.

Las propuestas de modificaciones o adaptaciones se elaborarán por la Dirección Gerencia, quien lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, para su aprobación, previo informe de la Consejería competente en materia de Hacienda. En el caso de que se presenten desviaciones entre los resultados obtenidos y los esperados, que no afecten a la estructura del contrato, las modificaciones se incorporarán al Plan de Acción Anual.

XII. DESARROLLO DEL CONTRATO DE GESTIÓN Y VIGENCIA.

La vigencia del presente Contrato de Gestión se establece desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026, de tal forma que si su aprobación se produce una vez iniciado el año 2025, tras su aprobación se considerará con carácter retroactivo a efectos de cumplimentación de sus metas.

Finalizada su vigencia, la persona titular de la Consejería competente en materia de Empleo, informará al Consejo de Gobierno sobre su ejecución y resultado. Si el nuevo Contrato de Gestión no se encuentra aprobado al finalizar el periodo de vigencia del actual, conforme a lo establecido en el artículo 25 de los

Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, éste se prorrogará automáticamente por el tiempo indispensable para la aprobación del mismo.

La actuación de la Agencia SAE se producirá con arreglo al Plan de Acción Anual, bajo la vigencia y con arreglo a este Contrato de Gestión. De acuerdo con el artículo 26 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, el plan de acción anual comprenderá los objetivos a alcanzar en el correspondiente ejercicio, así como las acciones a desarrollar por la Agencia. La Dirección Gerencia de la Agencia SAE elaborará cada año el plan de acción anual correspondiente al siguiente año, con arreglo a las previsiones plurianuales del Contrato de Gestión y a las directrices y orientaciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo con expresión de los objetivos a alcanzar y los recursos personales, materiales y presupuestarios necesarios.

ANEXO. FICHAS COMPONENTES DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL				
INDICADOR OE1.1. GRADO DE EJECUCIÓN ESTRATÉGICA				
¿QUÉ MIDE?	Mide el grado de consecución de los hitos que contribuyen a desarrollar el Modelo de Gestión Integral (MGI) del SAE en base a dos fichas: una centrada en los hitos vinculados al Cuadro de Mando, al perfilado estadístico y al gobierno del dato. Y la segunda ficha, vinculada al resto de estrategias MGI y la mejora de las herramientas en las que se apoyan (estrategia y programas innovadores del COE, acciones de comunicación, evaluación y mejora continua)			
ÁMBITOS DE TRABAJO	> Servicio / Área / Sub-área de trabajo: SOTI, > Servicio / Área / Sub-área de trabajo: AT. Planificación estratégica (MGI/COE/Comunicación/Evaluación y mejora continua)			
FÓRMULA	El indicador global del O.E.1 se obtiene de la suma ponderada de la Ficha 1 y Ficha 2, según el siguiente peso relativo: la Ficha 1 supone el 30% del indicador global OE1.1. y la Ficha 2, el 70%. Por su parte, el subtotal de la Ficha 1 se elabora teniendo en cuenta la ponderación individual de cada hito dentro del conjunto de la Ficha 1. El subtotal de la Ficha 2 se elabora teniendo en cuenta la ponderación individual de cada hito dentro del conjunto de la Ficha 2.			
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100			
DESAGREGACIÓN	No aplica			
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual			

DENOMINACIÓN	PONDERACIÓN HITOS	METAS ANUALES	
FICHA 1	FICHA 1	2025	2026
HITO 1: Evolución de los servicios de inteligencia de negocio y perfilado estadístico como pilares del proceso de transformación digital del SAE	50,00 %	15,00 %	35,00 %
HITO 2 : Desarrollo e implementación del Cuadro de Mandos del SAE	30,00 %	22,50 %	7,50 %
HITO 3: Desarrollo e incorporación de la estrategia de gobierno del dato para el Servicio Andaluz de Empleo	20,00 %	10,00 %	10,00 %
SUBTOTAL HITOS FICHA 1	100,00 %	47,50 %	52,50 %

DENOMINACIÓN	PONDERACIÓN	METAS ANUALES	
FICHA 2	FICHA 2	2025	2026
HITO 1: Grado de ejecución de las actividades relacionadas con el despliegue de las estrategias MGI y la mejora de las herramientas en las que se apoyan.	25,0 %	10,0 %	15,0 %
HITO 2: Grado de cumplimiento de los programas innovadores definidos anualmente para COE	25,0 %	12,5 %	12,5 %
HITO 3: Grado de ejecución de la estrategia de evaluación y mejora continua	25,0 %	12,3 %	12,7 %
HITO 4: Grado de cumplimiento de las acciones de comunicación y difusión del MGI	25,0 %	11,3 %	13,8 %
SUBTOTAL HITOS FICHA 2	100,00 %	46,04 %	53,96 %

PONDERACIÓN DE LAS FICHAS 1 Y 2 PARA EL CÁLCULO DEL INDICADOR O.E.1	% PONDERACIÓN FICHA S/O.E.1	METAS ANUALES		META GLOBAL 2025-2026
		2025	2026	
FICHA 1	30,00 %	14,25 %	15,75 %	
FICHA 2	70,00 %	32,23 %	37,77 %	
INDICADOR GLOBAL_ GRADO DE EJECUCIÓN ESTRATÉGICA		46,48 %	53,52 %	100,00 %

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS										
INDICADOR 0E2.1. TASA DE INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS PRIORITARIOS PARTICIPANTES EN PROGRAMAS										
¿QUÉ MIDE?	<p>Mide la proporción de personas participantes en Programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción (OAI) pertenecientes a colectivos prioritarios que han logrado algún contrato laboral en los 6 meses posteriores tras finalizar su participación en los Programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción respecto del total de las personas participantes en un período de tiempo, expresada en tanto por cien. Se entienden como programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa de Orientación (solo recopie discapacidad y exclusión) Programa Integrales: Vulnerables y Jóvenes Agencias de colocación <p>Se registran tanto las personas participantes como inserciones de aquellos programas que realizan un seguimiento y registro de las inserciones. No se citan expresamente las actuaciones de acompañamiento y el programa de EPE ya que para participar en estas actuaciones es necesario pasar previamente por el programa Orienta y disponer de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), por lo que las personas participantes de estas acciones han quedado registradas previamente en el programa Orienta.</p> <p>Nota metodológica: es necesario tener presente en este indicador varios aspectos en cuanto a su seguimiento y evaluación:</p> <ol style="list-style-type: none"> Las personas participantes de programas se contabilizan una vez que forma parte de este, en este sentido, al inicio de las actuaciones, no volviéndose a contabilizar en otras fases de los programas. Esto pueda significar que el volumen de personas participantes en un momento determinado sea mayor del representado en este indicador ya que estarían coincidiendo personas que acceden por primera vez al programa con personas en fases de orientación, acompañamiento, IPI, etc. Las inserciones se producen tras las actuaciones realizadas en los programas Orientación, acompañamiento e inserción, por lo que se miden pasado un cierto tiempo, 6 meses tras finalizar en el programa. Esto determina en gran medida su contabilización, ya que queda muy condicionada por estos plazos. Dentro del año natural, la fecha en la que el programa se convoque y apruebe el inicio de las actuaciones. Por otra parte, salvo el programa Orienta, los programas tienen una duración de entre 18 y 24 meses, por lo que la acogida de personas participantes se suelen producir en el inicio del programa-primeros 10/12 meses. Esto determina el número de participantes y, por supuesto, la contabilización de inserciones. En otras palabras, las agencias de personas participantes tiene un desigual reparto entre los años de referencia y, a la vez, las inserciones se contabilizan sobre todo al finalizar los periodos de ejecución de los programas. Este indicador se ve muy influenciado por la disponibilidad de programas a convocar y ejecutar. Los programas son cada día menos generalistas y más específicos en las personas beneficiarias de las actuaciones, esto influye finalmente el el volumen total de personas atendidas en programas. 									
	ÁMBITOS DE TRABAJO	<p>> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Orientación y Atención a la Demanda</p>								
	FÓRMULA	$T. \text{ inser.} = \left(\frac{N^{\circ} P. \text{ inser. } \text{ priorit.}}{N^{\circ} P. \text{ priorit.}} \right) \times 100$ <p>> T.inser.: Tasa de inserción colectivos prioritarios > P.inser.poaai: Participantes de colectivos prioritarios en Programas OAI con inserción > P.Poaai: Participantes en Programas OAI</p>								
	UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.								
	DESAGREGACIÓN	Mínimo por sexo y por programa								
	PERIODO DE MEDICIÓN	Anual								
NUMERADOR										
Nº DE PERSONAS PARTICIPANTES EN PROGRAMAS OAI PERTENECIENTES A COLECT. PRIORIT. INSERTADAS										
PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO E INSERCIÓN (OAI)	AÑO 2025			AÑO 2026			TOTAL CG 25-26			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Programa Orienta (discapacidad y exclusión)	7.979	10.891	18.870	8.280	11.303	19.582	16.258	22.194	38.452	
Programa Integrales: Vulnerables y jóvenes	5.692	8.210	13.902	2.062	2.636	4.698	7.754	10.846	18.600	
Agencias de Recolocación	23	31	54	84	116	200	107	147	254	
TOTAL PERSONAS PARTICIPANTES INSERTADAS	13.694	19.132	32.826	10.426	14.055	24.480	24.119	33.187	57.306	
DENOMINADOR										
Nº DE PARTICIPANTES PERTENECIENTES A COLECT. PRIORIT. EN PROGRAMAS OIE										
PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO E INSERCIÓN (OAI)	AÑO 2025			AÑO 2026			TOTAL CG 25-26			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Programa Orienta (discapacidad y exclusión)	39.893	54.456	94.349	41.398	56.513	97.911	81.291	110.969	192.260	
Programa Integrales: Vulnerables y jóvenes	18.974	27.366	46.340	6.873	8.787	15.660	25.847	36.153	62.000	
Agencias de Recolocación	231	312	543	840	1.160	2.000	1.071	1.472	2.543	
TOTAL PERSONAS PARTICIPANTES	59.098	82.134	141.232	49.111	66.460	115.571	108.209	148.594	256.803	
FÓRMULAS DE CÁLCULO										
TASA DE INSERCIÓN ANUAL	NUMERADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI con algún contrato en los 6 meses posteriores (año x)							x 100	
	DENOMINADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI en (año x)								
TASA DE INSERCIÓN GLOBAL (A LA FINALIZACIÓN DEL CG 25-26)	NUMERADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI con contrato en los 6 meses (total 23-24)							x 100	
	DENOMINADOR	Nº Total de participantes en programas de OAI								
CÁLCULO DE LA TASA DE INSERCIÓN	AÑO 2025			AÑO 2026			TOTAL CG 25-26			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
	NUMERADOR	13.694	19.132	32.826	10.426	14.055	24.480	24.119	33.187	57.306
DENOMINADOR	59.098	82.134	141.232	49.111	66.460	115.571	108.209	148.594	256.803	
METAS	23,17%	23,29%	23,24%	21,23%	21,13%	21,18%	22,29%	22,23%	22,32%	



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS: CARTERA DE SERVICIOS Y SERVICIOS GARANTIZADOS

INDICADOR 0E3.1. PORCENTAJE DE DEMANDAS BENEFICIARIAS EN EL PERIODO DE ESTUDIO, DE ALGÚN SERVICIO DE DIAGNÓSTICO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO, TUTORÍA O ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA

¿QUÉ MIDE?	Este indicador mide la proporción de personas inscritas en alta y suspensión que, han iniciado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada durante el periodo de referencia.
ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Intermediación en el Empleo
FÓRMULA	Numerador: Demandas (distintas) que habiendo estado inscritas en alta o suspensión administrativa en algún momento del periodo de estudio, tienen anotado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada, con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia Denominador: Total de demandas (distintas) inscritas en alta y suspensión en algún momento del periodo de estudio
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.
DESAGREGACIÓN	No aplica
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual/Global

DATOS DE ORIGEN PARA EL CÁLCULO DEL PORCENTAJE

TIPOS DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN	AÑO 2025	AÑO 2026	TOTAL CG 2025-2026
Número de personas demandantes distintas, inscritas en alta o suspensión en algún momento del periodo de estudio, que tienen anotado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada, con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia	551.878	627.371	1.179.249
Número total de personas demandantes distintas, inscritas en alta o suspensión en algún momento del periodo de estudio	1.903.028	1.901.125	3.804.153
METAS	29,00 %	33,00 %	31,00 %

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS: CARTERA DE SERVICIOS Y SERVICIOS GARANTIZADOS					
INDICADOR 0E3.2. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS GARANTIZADOS CORRESPONDIENTES A LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN, COLOCACIÓN Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS POR PARTE DEL SAE					
¿QUÉ MIDE?	Mide el grado de cumplimiento de los Servicios Garantizados recogidos en el R.D. 438/2024 que han de prestar los Servicios de Intermediación, colocación y asesoramiento a empresas. Estos servicios, vienen recogidos de la siguiente manera en el mencionado Real Decreto, Capítulo III, Art. 15, apartado 4. "Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas comprenderán, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes, los servicios que a continuación se relacionan: a) Gestión de las ofertas de empleo. b) Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma. c) Prospección y captación de ofertas de empleo. d) Identificación de las necesidades de las empresas. e) Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones. f) Apoyo en los procesos de recolocación. g) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES."				
ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Intermediación en el Empleo				
FÓRMULA	Porcentaje que representa el Número de tipologías de servicios garantizados prestados en el periodo temporal de cálculo, respecto al Número total de tipologías de Servicios garantizados a prestar por Ley. (Ver fórmula más abajo)				
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.				
DESAGREGACIÓN	NP				
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual				
DATOS DE ORIGEN PARA EL CÁLCULO (Nº ABSOLUTOS)					
	2025		2026		GLOBAL
Tipologías de SERVICIOS GARANTIZADOS EN EL R.D. 438/2024 correspondientes a los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.	CUMPLIMIENTO (SI/NO)	2025	CUMPLIMIENTO (SI/NO)	2026	2025-206
a) Gestión de ofertas de empleo	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
b) Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
c) Prospección y captación de ofertas de empleo.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
d) Identificación de las necesidades de las empresas.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
e) Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
f) Apoyo en los procesos de recolocación.	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
g) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES."	SI	14,29%	SI	14,29%	14,29 %
TOTAL Tipologías de Servicios garantizados prestados		100 %		100 %	100 %
META		100 %		100 %	100,00 %
FÓRMULAS DE CÁLCULO					
META INTERANUAL	NUMERADOR	Número de tipologías de servicios garantizados en el R.D. 438/2024 prestados en el SAE			x 100
	DENOMINADOR	Número de Servicios garantizados recogidos en el R. D. 438/2024 para los Servicios de Intermediación.			
META GLOBAL CG 25-26	NUMERADOR	Número de tipologías de servicios garantizados en el R.D. 438/2024 prestados en el SAE			x 100
	DENOMINADOR	Número de Servicios garantizados recogidos en el R. D. 438/2024 para los Servicios de Intermediación.			

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

INDICADOR OE 4.1. TASA DE COBERTURA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS A MUJERES

¿QUÉ MIDE?	Este indicador mide la proporción de mujeres inscritas en alta o suspensión que inician algún servicio de orientación, acompañamiento e inserción (OAI), en comparación con el total de mujeres registradas como demandantes de empleo en alta o suspensión en algún momento del periodo de estudio.
ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Orientación y Atención a la Demanda
FÓRMULA	Numerador: Demandas de mujeres (distintas) que habiendo estado inscritas en alta o suspensión administrativa en algún momento del periodo de estudio, tienen anotado algún servicio con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia Denominador: Total de demandas de mujeres (distintas) inscritas en alta y suspensión, en algún momento del periodo de estudio $\frac{\text{Tasa de cobertura (año X)} - \text{Tasa de cobertura (año X - 1)}}{\text{Tasa de cobertura (año X - 1)}}$
UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.
DESAGREGACIÓN	No aplica
PERIODO DE MEDICIÓN	Anual

NUMERADOR

NÚMERO DE DEMANDAS DE MUJERES CON SERVICIOS DE ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO E INSERCIÓN (OAI)	Nº DE MUJERES ATENDIDAS EN SERVICIOS OIA	
	AÑO 2025	AÑO 2026
	Mujeres	Mujeres
Número de demandas de mujeres (distintas) que habiendo estado inscritas en alta o suspensión administrativa en algún momento del periodo de estudio, tienen anotado algún servicio con fecha de inicio incluida en el periodo de referencia	436.485	469.010

DENOMINADOR

NÚMERO TOTAL DE MUJERES INSCRITAS COMO DEMANDANTES	Nº TOTAL DE MUJERES DEMANDANTES	
	AÑO 2025	AÑO 2026
	Mujeres	Mujeres
Total de demandas de mujeres (distintas) inscritas en alta y suspensión, en algún momento del periodo de estudio	1.091.213	1.090.722

FÓRMULA DE CÁLCULO DE LA TASA

TASA DE COBERTURA ANUAL	NUMERADOR	Nº de mujeres atendidas en servicios de OIA	x 100
	DENOMINADOR	Nº total de mujeres demandantes	

CÁLCULO DE LA TASA DE COBERTURA	TASA DE COBERTURA MUJERES ATENDIDAS EN SERVICIOS OAI		
	AÑO 2025	AÑO 2026	2025-2026
NUMERADOR	436.485	469.010	905.495
DENOMINADOR	1.091.213	1.090.722	2.181.935
	40,00 %	43,00 %	41,50 %

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO				
INDICADOR DE 4.2. TASA DE COBERTURA DE LOS PROGRAMAS PRESTADOS A MUJERES				
¿QUÉ MIDE?	<p>La proporción de mujeres participantes en Programas de Orientación, Acompañamiento e Inserción (OAI) respecto del total de las mujeres inscritas como demandantes de empleo (DENOS), expresada en tanto por cien.</p> <p>La estimación de mujeres DENOS para el año 2025 y 2026 se realiza sobre la media de los 5 últimos años, 2019 a 2024.</p> <p>No se incluye el programa EPE por haber pasado los participantes previamente por el programa Orienta y tener un IPI, de esta forma no se duplican mujeres en la extracción. Esto mismo ocurre para las derivaciones de acompañamiento en el programa Orienta, que ya han sido contabilizadas previamente en estas actuaciones.</p> <p>Nota metodológica: es necesario tener presente en este indicador varios aspectos para su seguimiento y evaluación:</p> <p>a) La fecha en la que los programas se convocan y aprueban el inicio de las actuaciones dentro del año natural.</p> <p>b) Las mujeres participantes de programas se contabilizan una vez que forma parte de este, en este sentido, al inicio de las actuaciones, no volviéndose a contabilizar en otras fases de los programas. Esto pueda significar que el volumen de mujeres participantes en un momento determinado sea mayor del representado en este indicador, ya que, estarían coincidiendo mujeres que acceden por primera vez al programa, con personas en fases de orientación, acompañamiento, IPI, etc.</p> <p>c) Los programas suelen tener una acogida mayor de personas demandantes al inicio de su ejecución, los primeros 10-12 meses, esto determina el número de participantes. En otras palabras, las acogidas de personas participantes tiene un desigual reparto entre los años de referencia.</p> <p>d) Este indicador se ve muy influenciado por la disponibilidad de programas a convocar y ejecutar.</p> <p>e) Los programas son cada día menos generalistas, y más específicos en los colectivos destinatarios finales. En el caso de este indicador, este aspecto influye bastante en cuanto las mujeres desempleadas en general se van sustituyendo por colectivos específicos y prioritarios. El volumen de personas a atender se sustituye paulatinamente por un aumento de horas y actuaciones necesarias para la mejora de la empleabilidad de estos colectivos específicos. Esto puede provocar una bajada en la tasa de cobertura general de mujeres en el caso de programas, que se debería corresponder con un aumento en el indicador de servicios (I.I.).</p> <p>f) Este indicador está muy condicionado a las dinámicas del mercado laboral aumento o descenso de las mujeres DENOS.</p>			
	ÁMBITOS DE TRABAJO	> Dirección General de Intermediación, Orientación e Inserción Laboral > Servicio de Orientación y Atención a la Demanda		
	FÓRMULA	Mujeres participantes en los programas/ Media de mujeres en DENOS en el año de referencia*		
	UNIDAD DE MEDICIÓN	Porcentaje, de 0 a 100.		
	DESAGREGACIÓN	Mínimo por sexo, por colectivo prioritario		
	PERIODO DE MEDICIÓN	Anual		
NUMERADOR				
PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN, INSERCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO (OAI)	Nº DE MUJERES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS OIA			
	AÑO 2025	AÑO 2026		
	Mujeres	Mujeres		
Programa Orienta	108.880	112.989		
Programa Integrales vulnerables	22.830	5.501		
Programa Integrales jóvenes	4.536	4.536		
Programa Alma jóvenes	33	0		
Programa Alma mujeres	90	0		
Agencias de Recolocación	960	1.500		
Unidades provinciales para la atención de mujeres víctimas de violencia género	768	768		
Nº TOTAL MUJERES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE OAI	138.097	125.294		
DENOMINADOR				
MUJERES DEMANDANTES	Nº MEDIO DE MUJERES DEMANDANTES			
	AÑO 2025	AÑO 2026		
	Mujeres	Mujeres		
Nº Medio anual de mujeres demandantes (DENOS)	546.686	531.164		
FÓRMULA DE CÁLCULO DE LA TASA				
TASA DE COBERTURA ANUAL	NUMERADOR	Nº de mujeres participantes en programas de OIA		
	DENOMINADOR	Nº Medio anual de mujeres demandantes		
		x 100		
CÁLCULO DE LA TASA DE COBERTURA				
TASA DE COBERTURA MUJERES PARTICIPANTES OIA	AÑO 2025			
	AÑO 2026			
NUMERADOR	138.097	125.294		
DENOMINADOR	546.686	531.164		
	0,252607529733705	0,235885715146358		
CÁLCULO DE LAS METAS				
METAS	AÑO 2025			
	AÑO 2026			
	2025-2026			
METAS	25,3%	23,6%		
		24,4%		

* La estimación de mujeres DENOS para el año 2025 y 2026 se realiza sobre la media de los 5 últimos años, 2019 a 2024.

* La meta acumulada de estos dos años se calcula mediante media

