

PLAN DE ACCIÓN SAE

Informe Anual de Resultados

2023



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

Servicio Andaluz de Empleo



INDICE

1. NOTA INTRODUCTORIA.....	4
2. ESTRUCTURA DEL INFORME.....	5
3. EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	9
4. RESULTADOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO 2023.....	10
4.1. Grado de Ejecución de los Objetivos Operativos del Plan de Acción 2023.....	11
4.2. Grado de Ejecución de las Actuaciones del Plan de Acción 2023	13
5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL	14
5.1. Línea 1. Planificación Estratégica.....	16
5.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	17
5.1.2. Ejecución de las Actuaciones.....	18
5.2. Línea 2. Implantación de herramientas y procesos en la Red de Oficinas y Centros de Empleo. 21	
5.2.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	23
5.2.2. Ejecución de las Actuaciones.....	23
5.3. Línea 3. Comunicación, Relaciones Institucionales y Transparencia.....	26
5.3.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	26
5.3.2. Ejecución de las Actuaciones.....	27
5.4. Línea 4. Ordenación y Tratamiento de la información.....	29
5.4.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	30
5.4.2. Ejecución de las Actuaciones.....	31
5.5. Línea 5. Informática y sistema de información.....	33
5.5.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	33
5.5.2. Ejecución de las Actuaciones.....	34
5.6. Línea 6. Planificación y gestión de los recursos económico/financiero y contratación.....	36
5.6.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	37
5.6.2. Ejecución de las Actuaciones.....	37
5.7. Línea 7. Evaluación y Mejora Continua del modelo de gestión y actividad del SAE.....	39
5.7.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	40
5.7.2. Ejecución de las Actuaciones.....	41
6. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS.....	43
6.1. Línea 8. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación.....	45
6.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	45
6.1.2. Ejecución de las Actuaciones.....	46
6.2. Línea 9. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral.....	48
6.2.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	49
6.2.2. Ejecución de las Actuaciones.....	49
6.3. Línea 10. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.....	51
6.3.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	51
6.3.2. Ejecución de las Actuaciones.....	52
7. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LA CARTERA DE SERVICIOS.....	54
7.1. Línea 11. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y servicios centrales.....	55
7.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	56



7.1.2. Ejecución de las Actuaciones.....	56
7.2. Línea 12. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas y desde servicios centrales.....	58
7.2.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	58
7.2.2. Ejecución de las Actuaciones.....	58
8. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	60
8.1. Línea 13. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres.....	61
8.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos.....	61
8.1.2. Ejecución de las Actuaciones.....	62
9. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA.....	64
10. ALGUNAS CONCLUSIONES.....	68
11. LECCIONES APRENDIDAS.....	69



1. NOTA INTRODUCTORIA

El Plan de Acción 2023 (en adelante PA) se ha ejecutado tras el ajuste la actividad de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE) requerida por la modificación de su Contrato de Gestión para el periodo 2023-2024. La modificación de este documento estratégico de planificación se produce cuando comienzan a visibilizarse en la organización algunas de las transformaciones clave vinculadas al modelo de gestión integral; consistente, básicamente, en hacer más ágiles y eficientes las respuestas dadas a las necesidades de la ciudadanía en materia de empleo.

Asimismo, aunque en este informe se recogen los resultados del PA del SAE para el año 2023, de manera excepcional, el proceso de definición y diseño de los objetivos operativos y actividad de la Agencia se realizó conjuntamente para los años 2023 y 2024. Esta planificación a dos años trata de alinear el contenido del Plan de Acción con los objetivos estratégicos y compromisos de gestión del Contrato de Gestión (en adelante CG) incorporados tras la modificación anteriormente citada. Y todo ello, en respuesta a varios factores contextuales que requieren ser citados:

En primer lugar, a las pautas establecidas en el *Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía*, cuyo texto marca las orientaciones estratégicas para mejorar las políticas de empleo -como instrumento esencial de crecimiento económico y cohesión social- y adquieran una mayor eficacia y utilidad pública.

Asimismo, se responde al *Decreto 155/2022, de 9 de agosto*, que regula la actual estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, así como una nueva redistribución de las competencias en materia de políticas activas de empleo que, hasta la fecha, se venían gestionando desde la Agencia SAE.

Por otro lado, cabe resaltar el importante papel jugado por los fondos para la *Recuperación, Transformación y Resiliencia* para la reforma de las PAE y en el el diseño y ejecución del Plan de Acción del SAE para el periodo 2023-2024. Este fondo europeo de financiación ha brindado una ventana de oportunidad excepcional para modernizar el modelo de prestación de servicios a la ciudadanía y afrontar los retos de una sociedad cada más vez dinámica, compleja, interconectada, digital y verde.

Igualmente destacable de este nuevo ciclo de programación de la actividad del SAE ha sido el esfuerzo interno de convergencia entre los procesos de planificación económico-presupuestaria y el diseño y organización de las actuaciones que presenta en este Plan de Acción. Conscientes de la necesidad de seguir mejorando en esta línea, el trabajo realizado representa un avance en el compromiso de la Agencia con la rendición de cuentas, la transparencia en la gestión y el seguimiento y evaluación de la actividad para la mejora continua de los servicios prestados en materia de empleo en Andalucía.

El Servicio Andaluz de Empleo, creado por la Ley 4/2002, se configura como 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 que específicamente se le atribuyan. Según lo dispuesto en el artículo 72.1 de la citada ley, la actuación de las agencias de régimen especial se producirá con arreglo 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.

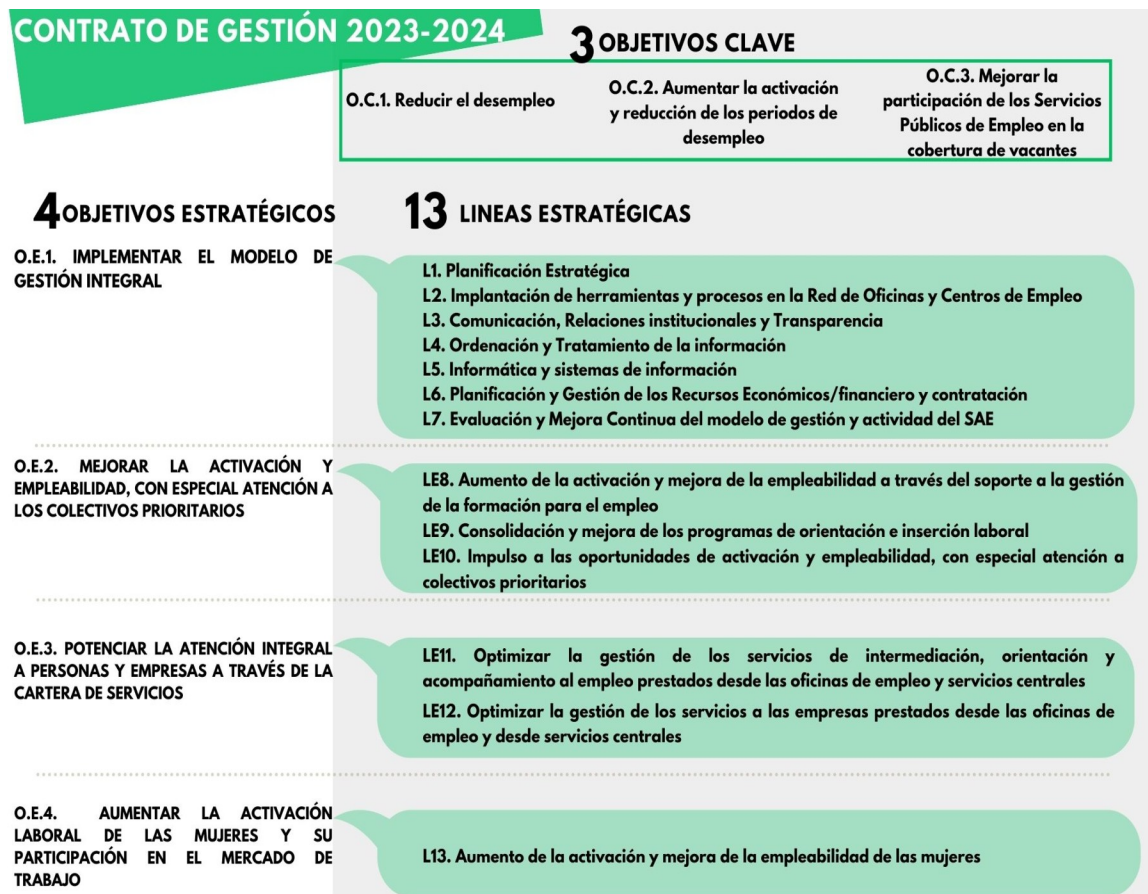


2. ESTRUCTURA DEL INFORME

El contenido de este Informe de resultados se organiza teniendo en cuenta los 4 objetivos estratégicos (OE) y las 13 líneas estratégicas de acción (LE) que proporcionan cobertura a todas las áreas funcionales y de trabajo de la Agencia. Y de manera particular, a través de los diferentes objetivos operativos (OO) definidos para esta anualidad 2023.

Asimismo, indicar que estas líneas estratégicas son el elemento de conexión entre los dos niveles de planificación y programación de la actividad del SAE: por un lado, el Contrato plurianual de Gestión, de carácter eminentemente estratégico y, por otro, los Planes de Acción, más operativos y con mayor capacidad descriptiva y explicativa de la actividad a ejecutar anualmente.

En la siguiente infografía se recoge la estructura del vigente Contrato de Gestión del SAE en base a 4 objetivos estratégicos, y la relación directa que guardan con los objetivos clave de las diferentes estrategias de empleo -a nivel estatal y supraestatal¹- :



Fuente: Contrato de Gestión 2023-2024. Servicio Andaluz de Empleo

¹ Particularmente con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 y el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.



Para cada línea estratégica de acción se definen a su vez uno o varios objetivos operativos que, en último término, organizan y estructuran toda la actividad de la Agencia en cada anualidad²



Descendiendo en la concreción y detalle de la estructura del plan de acción 2023 del SAE, a continuación, se presentan la relación de objetivos operativos programados en cada una de las líneas estratégicas que forman parte del vigente contrato de gestión:

² La relación y número de objetivos operativos, actividades e indicadores definidos para su seguimiento y evaluación son prácticamente coincidentes para las anualidades 2023 y 2024, si bien existe un porcentaje mínimo de actuaciones que se ejecutan durante un solo año.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL

LINEAS ESTRATÉGICAS (LE)	OBJETIVOS OPERATIVOS (OO)
LE01. Planificación Estratégica	OO.1.1. Realizar el análisis funcional de los puestos de trabajo del SAE OO.1.2. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo OO.1.3. Promover la seguridad y la salud laboral OO.1.4. Diseñar e implementar la estrategia de comunicación del SAE OO.1.5. Crear y consolidar el Centro de Orientación, Emprendimiento e innovación para el empleo del SAE en instrumento para la mejora de los servicios OO.1.6. Promover la transversalidad de género en el Servicio Andaluz de Empleo OO.1.7. Desarrollar la Estrategia de Evaluación y Mejora Continua
LE02. Implantación de herramientas y procesos en Red de Oficinas y Centros de Empleo	OO.2.1. Extender las herramientas del Modelo de Gestión Integral en el territorio OO.2.2. Incorporar el Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE OO.2.3. Impulsar la innovación y el uso de las TIC modernizando las actuaciones del SAE
LE03. Comunicación, Relaciones institucionales y Transparencia	OO.3.1. Colaborar con los distintos equipos del SAE para una comunicación ordenada y de mayor calidad que favorezca los flujos de información internos OO.3.2. Contribuir al conocimiento del nuevo modelo de atención y prestación de servicios y su socialización entre todos los actores implicados y afectados
LE04. Ordenación y Tratamiento de la información	OO.4.1. Avanzar en la normalización de los sistemas de gestión del SAE OO.4.2. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre sus principales variables OO.4.3. Integración de sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS OO.4.4. Implementación del Cuadro de Mandos del SAE OO.4.5. Elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE OO.4.6. Elaboración de indicadores para el seguimiento del Contrato de Gestión y los Planes Anuales de Acción 2023/2024 OO.4.7. Avanzar en el mantenimiento de datos de alta calidad de forma segura y fácilmente accesible para obtener información de negocio detallada y útil. OO.4.8. Disponer de información común, estandarizada y actualizada sobre demandantes de empleo y empresas usuarias de los servicios para el empleo
LE.05. Informática y sistemas de información	OO.5.1. Modernización de los sistemas de información del SAE
LE.06. Planificación y Gestión de los Recursos Económicos/financiero y contratación	OO.6.1. Elaborar y gestionar el presupuesto OO.6.2. Fomentar la profesionalización y facilitar información de interés a los distintos servicios involucrados en la contratación pública. OO.6.3. Regularización de la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo
LE.07. Evaluación y Mejora Continua del modelo de gestión y actividad del SAE	OO.7.1. Consolidar la Gestión por procesos como metodología de trabajo en el SAE OO.7.2. Mejorar el Sistema de Gestión Integral de las Escuelas de Formación y CRN OO.7.3. Diseñar y extender el Sistema de Seguimiento del MGI y la Cartera de servicios del SAE OO.7.4. Consolidar en el SAE el Sistema de Evaluación de la satisfacción OO.7.5. Diseñar el sistema de seguimiento Metodología de Estándares del SAE OO.7.6. Implantar la metodología para la transferencia del conocimiento en el SAE



OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS

LINEAS ESTRATÉGICAS (LE)	OBJETIVOS OPERATIVOS (OO)
LE.08 Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación	OO.8.1. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación
LE.09. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral	OO.9.1. Desarrollo de actuaciones para la mejora de los Servicios y programas. Diseñar implantar el Sistema de Evaluación basado en estándares
	OO.9.2. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción
	OO.9.3. Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a personas demandantes de empleo inscritas
	OO.9.4. Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica
	OO.9.5. Colaborar con Agencias de Colocación
LE.10. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios	OO.10.1. Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a colectivos especialmente vulnerables

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

LINEAS ESTRATÉGICAS (LE)	OBJETIVOS OPERATIVOS (OO)
LE.11. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y SS.CC.	OO.11.1. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas
LE.12. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas de empleo y SS.CC.	OO.12.1. Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral

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

LINEAS ESTRATÉGICAS (LE)	OBJETIVOS OPERATIVOS (OO)
LE.13. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres	OO.13.1. Incrementar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad
	OO.13.2. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia



3. EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

El sistema de seguimiento de la gestión y de la ejecución de la actividad del SAE contempla indicadores de resultados y realización anuales, tanto para los objetivos operativos como para las actuaciones a llevar a cabo durante todo el año. Para cada uno de esos indicadores, se establecen unos valores objetivo (metas) que se planifican de forma participativa y colaborativa entre todo el personal responsable de cada área y ámbito de trabajo de la Agencia.



El extenso árbol de indicadores del actual sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Acción 2023 está formado por un total de 45 indicadores de objetivos operativos (IND.OO.) y 113 indicadores de actuación (IND.ACT). En este sentido, la conceptualización de este sistema seguimiento y, por ende, del informe anual de resultados, es bastante similar al de años anteriores. Asimismo, y aunque presenta un cariz eminentemente analítico y descriptivo, pretende trascender de la mera descripción y ser un instrumento útil para la evaluación continua y ex-post de la ejecución anual de la actividad del SAE.

En este sentido, en este informe de resultados se hace uso de un **análisis comparado** entre las metas planificadas para el año 2023 y los resultados obtenidos al finalizar ese mismo año, tratando de establecer los **niveles de ejecución** alcanzados a dos niveles: el relativo a los indicadores de objetivos operativos y el relativo a los indicadores de actuación. Y ello con la idea de identificar el grado de logro y eficacia, entendiendo por este criterio lo siguiente:

... la medición del grado de ejecución y ajuste de los valores objetivos (metas) estimados durante el proceso de planificación y los resultados obtenidos con la ejecución real de la actividad, tanto de los indicadores de objetivos operativos como de los indicadores relativos a las actuaciones.

Además de la identificación de las posibles desviaciones producidas respecto a las metas previstas, y las causas subyacentes a las mismas, se incluye una descripción de los recursos económicos vinculados a los resultados y ejecución del Plan de acción.

De otro lado, el sistema de seguimiento y evaluación implementado, posibilita la compilación -a modo propuesta- de acciones de mejora que los propios servicios y equipos responsables de las actuaciones



consideran de utilidad para corregir las posibles desviaciones observadas respecto a los compromisos anualmente establecidos; así como respecto al propio sistema y proceso utilizado para el seguimiento.

Para la gestión de la compleja **matriz de indicadores de resultados y realización** que conforma el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Acción del SAE, se utiliza la aplicación informática denominada **Gestor de Proyectos SAE** (en adelante GP-SAE³). Además de esta herramienta para la gestión de la información, en la que participan y tienen acceso más de cincuenta de personas del SAE para la introducción de datos y seguimiento de la ejecución, se usó el **sistema de Gestión Integrada de Recursos Organizativos** (en adelante GIRO) para la extracción de datos económicos y ejecución contable.

Por último, indicar que para la **explotación del ingente volumen de datos** que se han sido volcados en el GP-SAE ha utilizado la **Consola de Usuario de Pentaho** (PUC). A través de esta consola se han analizado los datos y creado informes de tablero y cuadros de mando integrados en este informe, además de ser un instrumento para compartir información y soluciones de utilidad organizacional.

4. RESULTADOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO 2023

Este apartado recoge los resultados de **ejecución global del Plan de Acción** durante la anualidad 2023 en base al conjunto de indicadores que lo integran, y a dos niveles de análisis diferenciados: (1) el de los Indicadores Operativos, utilizados para analizar la evolución lograda por los Objetivos que operativizan y materializan las diferentes líneas de trabajo; y (2) a nivel de los Indicadores de Actuación, utilizados para el seguimiento y evaluación de las Actuaciones que forman parte del Plan.

Para analizar y calcular el grado de ejecución de cada indicador se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{GRADO DE EJECUCIÓN} = \frac{\text{Resultado Acumulado 4º Trimestre}}{\text{Valor Objetivo 2023 (Meta)}} \times 100$$

Asimismo, para facilitar la lectura y comprensión de estos resultados se ha establecido una clasificación de los porcentajes de ejecución resultantes de dicho cálculo que consta de 5 niveles, diferenciados además con los siguientes colores:

ESCALA O NIVEL DE EJECUCIÓN	
Muy alto	>= 100% de la meta prevista
Alto	>70% y 99% de la meta prevista
Medio	>40% y el 69% de la meta prevista
Bajo	>1% y 39% de la meta prevista
Sin Ejecución	0% de la meta prevista

Fuente: Escala de ejecución. Elaboración propia.

³ Se trata de una herramienta para la Gestión de Proyectos del que hace uso el SAE, basada en la herramienta opensource "Redmine".



Respecto a los resultados de ejecución obtenidos, aclarar una cuestión metodológica para interpretar correctamente los datos que se desprende del análisis realizado. Cuando en dicho análisis se refleja un “no procede” (NP), esto se produce porque la meta establecida para dicho indicador es “0” para el año 2023. La particularidad de este PA -que abarca los años 2023 y 2024- puede provocar que para un objetivo operativo o actuación particular, no proceda el análisis de ejecución porque su desarrollo tendrá lugar solo en la próxima anualidad 2024.

4.1. Grado de Ejecución de los Objetivos Operativos del Plan de Acción 2023

Al analizar globalmente la ejecución operativa del PA-23 lo más destacable es que casi tres cuartas partes de los indicadores definidos para su seguimiento presentan un nivel alto o muy alto (73,3%); lo que puede representar un primer indicio de que el camino recorrido por la Agencia durante esta anualidad ha sido en su mayor parte positiva.

En el otro extremo, indicar que sólo el 2,2% de los indicadores operativos no se han ejecutado, o bien reflejan un nivel bajo respecto a los compromisos inicialmente previstos para este 2023 (11,1%).

En la siguiente tabla se muestra la distribución de los 45 indicadores operativos del Plan Anual 2023, según el grado de ejecución alcanzado:

DISTRIBUCIÓN DE LOS INDICADORES OPERATIVOS SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alto (> = 100% previsto)	25	55,6	55,6
Alto (>70% y 99% previsto)	8	17,8	73,3
Medio (>40% y el 69% previsto)	6	13,3	86,7
Bajo (>0 y 39% previsto)	5	11,1	97,8
Sin Ejecución (0% de lo previsto)	1	2,2	100,0
Todos los niveles	45	100,0	

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

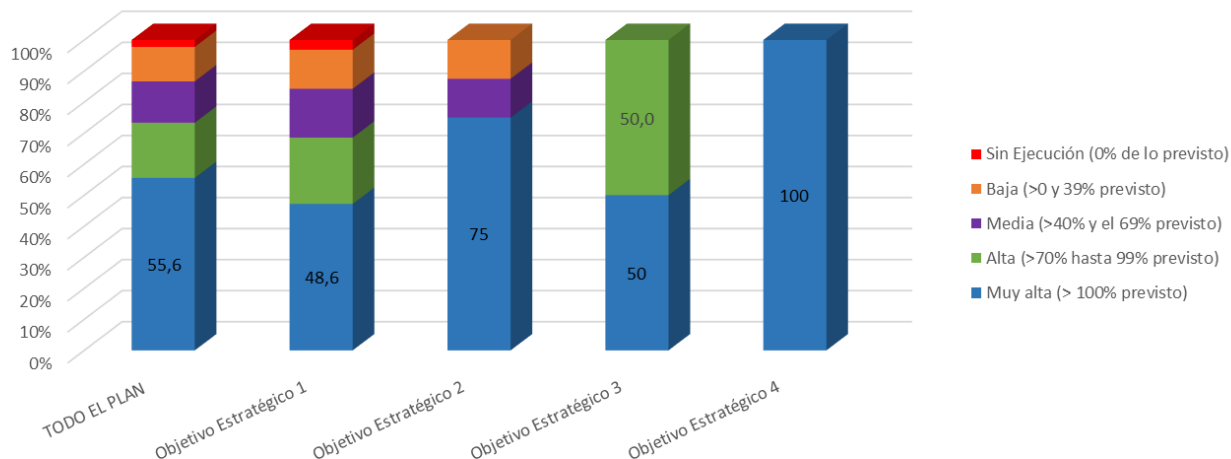
Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

De manera complementaria, en el siguiente gráfico se puede comparar la distribución del conjunto de indicadores operativos del Plan según su nivel de ejecución, y como éstos se han repartido en función de cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de la Agencia:



Gráfico. Distribución porcentual según nivel de ejecución de los Indicadores Operativos del PA-23 y Objetivos Estratégicos



Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23 (GP-SAE). Elaboración propia.

Del gráfico comparativo se desprende que:

- > El mayor porcentaje de logro se sitúa en todos los casos en los niveles de ejecución alto o muy alto.
- > Los objetivos estratégicos 3 y 4 son los que comparativamente mejores resultados de ejecución muestran. No obstante, hay que matizar que éstos son los que han concretado un menor número de objetivos operativos y trabajan en menos ámbitos funcionales y líneas de actividad. En este sentido, los resultados del OE4 reflejados en la gráfica hacen referencia a tan sólo dos objetivos y dos indicadores operativos, respectivamente.
- > Los indicadores que muestran el nivel de ejecución más elevado se relacionan con los objetivos que operativizan y concretan el OE4, más concretamente: (1) el relativo a “incrementar la participación de la mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad” y (2) el relacionado con “desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género”, en ese orden de importancia.
- > El único indicador operativo que no ha mostrado ejecución durante este 2023 se localiza en el Objetivo Estratégico 1, más concretamente con el Objetivo Operativo que trataba de implementar el Cuadro de Mando del SAE, si bien existe ya una propuesta validada de estructura de cuadro, una definición metodología de indicadores y una relación de indicadores a incorporar en el mismo.



4.2. Grado de Ejecución de las Actuaciones del Plan de Acción 2023

En general, el grado de ejecución de las actuaciones del PA-23 presenta un nivel alto o muy alto (74,5%) respecto a los compromisos inicialmente previstos para este 2023

En la siguiente tabla se muestra la distribución de los 165 indicadores de actuación del Plan Anual 2023, según el grado de ejecución alcanzado:

CLASIFICACIÓN DE INDICADORES ACTUACIÓN SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alta	99	60,0	60,0
Alta	24	14,5	74,5
Media	15	9,1	83,6
Baja	14	8,5	92,1
Sin Ejecución	13	7,9	100,0
Todos los niveles	165	100,0	

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

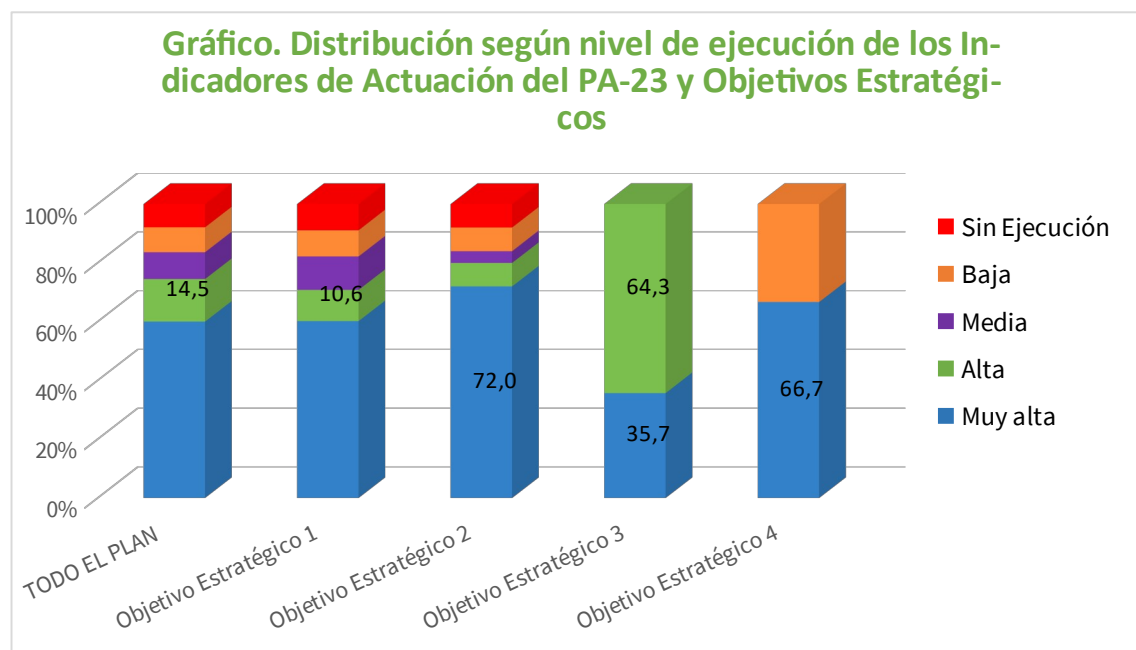
Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

En el siguiente gráfico se puede comparar la distribución del conjunto de indicadores de actuación del Plan según su nivel de ejecución, y como éstos se han repartido en función de cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de la Agencia:



Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.



Del gráfico comparativo se desprende que:

- > El mayor porcentaje de logro se sitúa en todos los casos en los niveles de ejecución alto o muy alto.
- > Las actuaciones correspondientes al objetivo estratégico 3, son las que comparativamente ofrecen mejores resultados de ejecución.

5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL

La implementación 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 permiten dirigir la actividad de SAE hacia otros objetivos más operativos vinculados a necesidades como:

- > Continuar con la reordenación de los recursos humanos para la adecuación de efectivos a la estructura y líneas de actividad identificadas;
- > Realizar la toma de 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 relacionada con la extensión del Modelo de Gestión Integral en la totalidad de la Agencia;
- > O 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.

Asimismo, es dentro de este objetivo estratégico donde el PA recoge la perspectiva territorial, al ser una de sus líneas la implantación en la red de oficinas y centros de empleo, donde el trabajo colaborativo a través de los grupos motores se configura como el instrumento esencial en la materialización del modelo de gestión integral.

En la ejecución de este contenido han intervenido 7 líneas de acción, 30 objetivos operativos, haciendo uso de un total de 33 indicadores operativos⁴ para su seguimiento y evaluación.

A nivel operativo, la distribución de los indicadores definidos para el seguimiento y evaluación de los OO, y según la clasificación establecida en base a la ejecución obtenida en 2023 es el siguiente:

⁴ En realidad se programaron 46 indicadores operativos, no obstante, para uno de ellos se planificó su ejecución solo en 2024.



CLASIFICACIÓN DE INDICADORES OPERATIVOS SEGÚN % DE EJECUCIÓN

NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alto (> 100% previsto)	16	48,5	48,5
Alto (>70% y 100% previsto)	7	21,2	69,7
Medio (>40% y el 69% previsto)	5	15,2	84,8
Bajo (>0 y 39% previsto)	4	12,1	97,0
Sin Ejecución (0% de lo previsto)	1	3,0	100,0
Todos los niveles	33	100,0	

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

El análisis de los datos refleja lo siguiente:

> La mayor parte de los indicadores operativos han logrado un grado de ejecución muy alto respecto al valor objetivo anual previsto (un 48,5% de los mismos).

> Igualmente significativo es que algo más del 21% de los indicadores haya conseguido un grado de ejecución alto, acercándose a la consecución de la meta establecida para este 2023.

> Por su parte, los indicadores operativos que muestran un grado de ejecución medio o bajo representan un 15% y se encuentran distribuidos entre las diferentes líneas que forman parte del plan, lo que permite “reducir” su impacto negativo a una área de trabajo en concreto; si bien la línea de acción séptima es una de las más afectada, tal y como se explicará detalladamente a continuación.

Por lo que respecta a nivel de actuación, la distribución es la siguiente:

CLASIFICACIÓN DE INDICADORES ACTUACIÓN SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alta	74	60,2	60,2
Alta	13	10,6	70,7
Media	14	11,4	82,1
Baja	11	8,9	91,1
Sin Ejecución	11	8,9	100,0
Todos los niveles	123	100,0	

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



El análisis de los datos refleja lo siguiente:

> La mayor parte de los indicadores de actuación han logrado un grado de ejecución muy alto respecto al valor objetivo anual previsto (60,2%).

A continuación, se expone en detalle los resultados de ejecución de los indicadores operativos y de actuación que forman parte de cada una de las 7 líneas de acción utilizadas para la implementación del Modelo de Gestión Integral en el SAE (OE1), durante este 2023.

5.1. Línea 1. Planificación Estratégica

Esta primera línea de acción se trabajó a través de los siguientes 7 objetivos operativos (en adelante OO.):

OO.1.1. Realizar el análisis funcional de los puestos de trabajo del SAE

Este objetivo operativo se vincula con todas las actuaciones realizadas desde el ámbito de planificación y gestión de los recursos humanos y que se han enfocado al análisis de la organización, de las líneas de actividad y de los recursos necesarios para dar respuesta a cada una de ellas. Entre las herramientas diseñadas se encuentran la estructura funcional, el manual de funciones o los mapas de competencias.

OO.1.2. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo

Como complemento al anterior objetivo, ha sido necesario asegurar las acciones de formación del personal que configura la Agencia en su conjunto, al objeto de garantizar su capacitación para prestar a la ciudadanía unos servicios acordes a la nueva forma de hacer las cosas, tal y como se plantea en el MGI.

OO.1.3. Promover la seguridad y la salud laboral

Como no puede ser de otra manera, todos los cambios y transformaciones que requiere el Modelo de Gestión Integral deben producirse minimizando los riesgos para las personas que trabajan en la organización. De ahí que se hayan implementado toda una serie de actuaciones preventivas dirigidas a proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores del SAE.

OO.1.4. Diseñar e implementar la Estrategia de comunicación

El Modelo de Gestión Integral, como se ha expuesto ya, ha requerido y requerirá durante los próximos años la introducción de cambios y modificaciones organizativas, metodológicas y tecnológicas de diferente calado. En este sentido, para que toda la información relativa al MGI sea conocida de manera interna por el personal de la Agencia, y externamente entre los grupos de interés del SAE -personas desempleadas y empresas y entidades empleadoras, fundamentalmente-, ha sido necesario el diseño y puesta en marcha de una estrategia de comunicación, con sus respectivos planes internos y externos de acción.

OO.1.5. Crear y consolidar el Centro de Orientación, Emprendimiento e innovación para el empleo del SAE en instrumento para la mejora de los servicios

Uno de los pilares clave del cambio de modelo en la prestación de servicios públicos en materia de empleo por parte del SAE pivota sobre la creación y puesta en funcionamiento del COE Andalucía. Este centro forma parte de una red estatal que se define como un espacio compartido del Sistema Nacional de Empleo (SNE) para la innovación y experimentación de las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo.



En este sentido, se ha definido un plan de actividades, que sirva de soporte especializado y de apoyo al SAE para el diseño y la implementación de nuevos modelos de orientación, con un carácter innovador, y transferibles a todo el territorio.

OO.1.6. Promover la transversalidad de género en el Servicio Andaluz de Empleo

En la extensión y generalización del MGI la perspectiva de género sigue siendo una cuestión de gran importancia para el SAE. De ahí que se hayan desarrollado acciones de sensibilización y dinamización en materia de igualdad de oportunidades a través de la Red Corporativa o para favorecer dicha transversalidad en las propias políticas de activas de empleo que se están poniendo en marcha -o lo hagan en un futuro-. De más calado si cabe, es la actuación enmarcada en este objetivo, como es el propio diseño y puesta en marcha del Plan de igualdad del personal laboral propio del SAE.

OO.1.7. Desarrollar la Estrategia de Evaluación y Mejora Continua

Otra de las estrategias clave que están requiriendo un desarrollo en paralelo a la implantación efectiva del MGI se relaciona con las acciones de evaluación y mejora continua de la gestión y toda la actividad del SAE. Y ello, en aras de institucionalizar el círculo virtuoso de PDCA⁵ que, en definitiva y en último término, trata de mejorar la pertinencia y efectividad de las políticas de empleo gestionadas por la Agencia, de un lado, y su propio funcionamiento interno haciéndolo más ágil y eficiente, de otro. La planificación fundamentada en evidencias, la gestión por procesos que homogenicen tanto la prestación de servicios y como la propia gestión interna, el seguimiento y evaluación en base a estándares, la transferencia del conocimiento o la monitorización de la satisfacción de los grupos de interés a los que se dirigen los servicios de empleo públicos son parte de las medidas implementadas a través de esta estrategia.

5.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

Los resultados de ejecución obtenidos por los indicadores operativos que forman parte de esta línea de acción 1 relativa a la Planificación Estratégica son los siguientes:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.1.1. Porcentaje de puestos de trabajo definidos	10	10	100,00
IND01-OO.1.2. Número de participaciones en actividades formativas	2000	7831	391,55
IND01-OO.1.3. Número de actuaciones preventivas realizadas	2704	2464	91,12
IND01-OO.1.4. Grado de ejecución del diseño y la implementación de la estrategia de comunicación del SAE	60	60	100,00
IND01-OO.1.5. Funcionamiento pleno del COE	100	80	80,00
IND01-OO.1.6. Grado de incorporación de la transversalidad de género en el SAE	10	10	100,00
IND01-OO.1.7. Grado de implementación de las acciones para el desarrollo de la Estrategia de Evaluación y Mejora Continua del SAE	40	25	62,5

Legenda:

5 Siglas en inglés -Plan, Do, Check y Act- vinculado a los modelos de gestión de la calidad. Y, en castellano, traducido comúnmente por: Planificar, Hacer, Verificar/Evaluar y Actuar.



Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Indicar que la fuerte desviación en positivo que se observa sobre la meta prevista inicialmente para el indicador OO.1.2. se debe a dos factores: (1) La financiación extraordinaria de los Fondos europeos MRR_C23.I05.P02 *Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo* (OA N.º 348); (2) la formación específica para la implantación del modelo de gestión integral en la Red de Oficinas y Centros de empleo, que supone un subtotal de 3.995 participaciones.

Por lo que respecta al indicador OO.1.7. indicar que su ejecución refleja los retrasos de sufridos en los procesos de contratación de varias asistencias técnicas para la evaluación de la satisfacción y el sistema de evaluación de la calidad en la Agencia en base a estándares.

5.1.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES_T
OO.1.1. Realizar el análisis funcional de los puestos de trabajo del SAE	ACT.1.1.1. Identificación de los servicios que dan respuesta a las necesidades detectadas y de las tareas que conllevan	IND01-ACT.1.1.1. Porcentaje de tareas en relación con la cartera de servicios	10	-	-	10%	-	-	100%	-	-	Se han definido todas las tareas en relación a la cartera de servicios y especialmente en 2023 se ha trabajado en el ajuste y redefinición de las tareas que conlleva la implantación del MGI en oficinas y centros de Empleo.
	ACT.1.1.2. Descripción de las actuaciones esenciales que garantizan la realización óptima de cada tarea	IND01-ACT.1.1.2. Porcentaje de tareas descritas mediante actuaciones específicas	35	-	-	0%	-	-	0%	-	-	El trabajo de descripción está finalizado pero la validación con el resto de unidades del SAE (excepto oficinas y centros de empleo) se realizará en el 2024.
	ACT.1.1.3. Identificación de los perfiles que deben desarrollar cada actuación	IND01-ACT.1.1.3. Porcentaje de actuaciones con perfiles asociados	35	-	-	0%	-	-	0%	-	-	El trabajo de descripción está finalizado pero la validación con el resto de unidades del SAE (excepto oficinas y centros de empleo) se realizará en el 2024.
OO.1.2. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo	ACT.1.2.1. Análisis de las necesidades formativas detectadas, de acuerdo al modelo de gestión por competencias	IND01-ACT.1.2.1. Porcentaje de necesidades formativas detectadas en base a competencias	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	Se ha realizado la autoevaluación de la plantilla de Oficinas y Centros de empleo, que incluye a 1750 personas y que dará pie al desarrollo del Plan 2024-2025 en base a la definición de itinerarios formativos individuales a partir de la evaluación de competencias clave de los puestos de trabajo.
	ACT.1.2.2. Desarrollo de acciones formativas asociadas a cada una de las 8 Líneas de Actividad del SAE (1 Específica y 7 Transversales)	IND01-ACT.1.2.2. Porcentaje de líneas de actividad del SAE sobre las que se desarrollan acciones formativas	75	-	-	75%	-	-	100%	-	-	Se ha ejecutado al menos 3 acciones formativas en 6 LA en relación a las 8 LA del SAE. La formación impartida para la implantación del MGI ha hecho bajar la ejecución de este indicador en 2023, por centrar los esfuerzos en este objetivo.
	ACT.1.2.3. Desarrollo de acciones de formación-implantación del MGI en la Red de Oficinas y Centros de Empleo	IND01-ACT.1.2.3. Porcentaje de personal capacitado en relación con la formación/implantación del MGI en la Red de Oficinas y Centros de Empleo	45	-	-	42,1%	-	-	93,56%	-	-	Del conjunto de personas empleadas en oficinas y centros de empleo han recibido formación de Perifoneo y Contexto MGI 1694 personas. Adicionalmente se ha formado en MGI a 349 personas de las Secretarías Provinciales del SAE.
	ACT.1.2.4. Evaluación de la opinión y satisfacción del alumnado con el desarrollo de las actividades de formación en las que ha participado.	IND01-ACT.1.2.4. Porcentaje de evaluaciones con nivel óptimo de satisfacción	80	-	-	95,89%	-	-	119,86%	-	-	6 acciones de las evaluadas han estado por debajo del 7, como nota satisfactoria. Se han evaluado 146 acciones en el año 2023 con una nota media de 8,17 sobre 10.
OO.1.3. Promover la seguridad y la salud laboral	ACT.1.3.1. Realización de Evaluaciones de riesgos	IND01-ACT.1.3.1. Número de informes de evaluación de riesgos laborales de centro de trabajo completos	66	-	-	54	-	-	81,82	-	-	
		IND02-ACT.1.3.1. Número de personas evaluadas	638	219	419	734	273	461	115,05	124,66	110,02	
	ACT.1.3.2. Elaboración o revisión del Plan de emergencia y evacuación	IND01-ACT.1.3.2. Número de planes de emergencia y evacuación elaborados o revisados	41	-	-	56	-	-	136,59	-	-	
	ACT.1.3.3. Realización de simulacros de emergencia y evacuación	IND01-ACT.1.3.3. Número de simulacros de emergencia y evacuación realizados	72	-	-	65	-	-	90,28	-	-	
	ACT.1.3.4. Formación en prevención de riesgos laborales	IND01-ACT.1.3.4. Número de actividades formativas impartidas	38	-	-	75	-	-	197,37	-	-	
		IND02-ACT.1.3.4. Número de personas formadas	1360	466	894	922	246	676	3	52,79	75,62	
OO.1.4. Diseñar e implementar la estrategia de comunicación del SAE	ACT.1.4.1. Ejecución del diseño de la estrategia de comunicación	IND01-ACT.1.4.1. Grado de ejecución del diseño de la estrategia de comunicación	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
	ACT.1.4.2. Ejecución de la implementación de la estrategia de comunicación	IND01-ACT.1.4.2. Grado de consecución del plan de comunicación interna de la estrategia de comunicación	70	-	-	70%	-	-	100%	-	-	El plan de comunicación interna se puso en marcha a finales del primer trimestre. Se han realizado importantes actuaciones como son el diseño e implementación de la nueva estructura del Grupo del SAE en Red Profesional, Definición visual del mapa humano y profesional del SAE, sus relaciones y competencias; Definición de los procesos de comunicación interna entre las distintas áreas o ámbitos; Sensibilización y formación en materia de comunicación y Creación de un grupo o consejo de redacción de Red Profesional quedando pendientes algunas actuaciones para 2024.
		IND02-ACT.1.4.2. Grado de consecución del plan de comunicación externa de la estrategia de comunicación	40	-	-	40%	-	-	100%	-	-	
OO.1.5. Crear y consolidar el Centro de Orientación, Emprendimiento e innovación para el empleo del SAE en instrumento para la mejora de los servicios	ACT.1.5.1. Evaluación de programas y acciones de orientación, fomento y transferencia de BBPP y dinamización de redes colaborativas	IND01-ACT.1.5.1. Número de documentos técnicos diseñados para la actualización del Sistema de Evaluación al Desempeño Profesional del personal orientador de las Unidades de orientación colaboradoras (SEDO) y diseño e implementación de un estudio piloto	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	En el año 2022 se llevó a cabo un contrato menor para analizar e identificar aspectos de mejora del SEDO (Sistema de Evaluación del Desempeño del orientador) aplicado a las unidades de orientación colaboradoras con el SAE Andalucía Orienta. En el año 2023 estaba previsto en colaboración con DGIOL aprovechar el informe técnico obtenido en dicha actuación del 2022 para reformular dicha herramienta de evaluación para la mejora del personal técnico en Unidades colaboradoras. Quedamos a la espera de que desde DGIOL, en su caso, se estime oportuno retomar esta iniciativa.
		IND02-ACT.1.5.1. Grado de implementación del Proyecto colaborativo de la Red COE ¿COENOCIÉNDONOS?: transferencias de buenas prácticas de otras Comunidades Autónomas.	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
	ACT.1.5.2. Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación, prospección e intermediación laboral	IND01-ACT.1.5.2. Grado de innovación en la herramienta de apoyo telemática a la orientación.	15	-	-	8,25%	-	-	55%	-	-	Esta actuación fue adjudicada en el año 2023, continuándose su ejecución en 2024.
		IND02-ACT.1.5.2. Número de acuerdos marco para impulsar la orientación integrada que fomente la empleabilidad desde las Administraciones educativa y laboral.	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	Mantenidos diferentes contactos con el ámbito educativo a través de diferentes eventos celebrados, sin llegar a establecerse aún algún acuerdo a nivel institucional.
		IND03-ACT.1.5.2. Participación en experiencia formativa basada en la Innovación Colaborativa para llevar a cabo la implementación de nuevos métodos organizativos en el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Empleo.	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
	ACT.1.5.3. Formación de los profesionales de la orientación de formación básica y de formación permanente	IND01-ACT.1.5.3. Puesta en marcha, seguimiento y evaluación de un programa formativo para el desarrollo de comunidades de aprendizaje en las Oficinas de empleo a través del coaching (Proyecto Elévate).	15	-	-	3,75%	-	-	25%	-	-	Esta actuación ha sido sustituida por el Proyecto BEA (Búsqueda de Empleo Ágil). Actualmente está pendiente de adjudicación.
	ACT.1.5.4. Organización y desarrollo de eventos dirigidos a profesionales de la orientación, prospección e intermediación laboral, así como participación en eventos asociados.	IND01-ACT.1.5.4. Asistencia a Feria de Empleo.	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Esta actuación fue sustituida por las Jornadas Andaluzas en el marco del Año Europeo de las Competencias: ¿El empleo del futuro y las personas: la mejora de la empleabilidad como elemento nuclear de las políticas de empleo.
		IND02-ACT.1.5.4. Celebración de la I Convención Anual sobre orientación y emprendimiento.	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
IND03-ACT.1.5.4. Creación de un mapa relacional digital e interactivo de Administraciones y representantes de la economía en Andalucía		15	-	-	6%	-	-	40%	-	-	Pendiente de adjudicación.	

Leyenda:

- Muy Alta = Más del 100% previsto
- Alta = Entre 70% y 100% previsto
- Media = Entre el 40% y 69% previsto
- Baja = Entre 1% y 39% previsto
- Sin Ejecución = 0% previsto



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES_T
OO.1.6. Promover la transversalidad de género en el Servicio Andaluz de Empleo	ACT.1.6.1. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red Profesional	IND01-ACT.1.6.1. Acciones de sensibilización y dinamización, en materia de igualdad de oportunidades, publicadas en Red Profesional	50	-	-	50	-	-	100	-	-	Se está actualizando la página. Se van a incluir y actualizar documentación y revisar los contenidos.
	ACT.1.6.2. Plan de acción para la implementación de la transversalidad de la igualdad en las políticas activas del Servicio Andaluz de Empleo (MRR).	IND01-ACT.1.6.2. Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas activas de empleo (MRR).	3	-	-	3	-	-	100	-	-	Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo (PTI): "acciones para integrar la transversalidad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de activación para el empleo". MCPP5. Incorporación del compromiso explícito con la igualdad entre mujeres y hombres en los planes estratégicos de los SPE (misión, visión y valores). Incorporación Objetivo estratégico número 4 en el Plan de Acción Anual del SAE. MCOO7. Consolidación de unidades de igualdad de los SPE que ya las tengan creadas (incorporación en los decretos de estructura orgánica, personal especializado con dedicación a tiempo completo, etc.) Se ha reforzado el Área de Igualdad con dos nuevas incorporaciones. MC011. Reserva de un monto presupuestario anual mínimo, estatal y autonómico, para el diseño, implementación y evaluación periódica de la estrategia de la transversalidad de género en las PAE. Fondos MRR. C23.1 02
	ACT.1.6.3. Implementación del plan de igualdad Personal Laboral propio del SAE	IND01-ACT.1.6.3. Grado de ejecución del plan de igualdad del personal laboral propio del SAE	10	-	-	10%	-	-	100%	-	-	
OO.1.7. Desarrollar la Estrategia de Evaluación y Mejora Continua	ACT.1.7.1. Planificación y seguimiento de la actividad y de las políticas de empleo en el SAE	IND01-ACT.1.7.1. Grado de diseño de los documentos estratégicos para la planificación y seguimiento de la actividad y de las políticas de empleo en el SAE	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Una vez aprobado la modificación del Contrato de Gestión 2022 -2024 y su adaptación a la nueva realidad de la gestión de las PAE por parte de la Agencia, en el transcurso del primer semestre del año se ha elaborado el Plan de Acción del SAE para las anualidades 2023 y 2024, en un contexto de importantes cambios en la organización y funciones de esta Agencia. Dicho documento de planificación recoge y responde a esta nueva estructura funcional, objetivos y competencias de la Agencia SAE. Asimismo, durante este 2024 se han dado curso a las peticiones de seguimiento de la actividad que han sido requeridos al SAE por parte de DG. de Fondos Europeos, en relación los proyectos del "Modelo de Gestión Integral" y el "Perfilado", soportado con financiación europea (tanto con FSE, como con FEDER). Por último, también se han respondido a las labores de seguimiento de las PAE promovidas por el SEPE, en relación con la actividad e indicadores incluidos en el PAFED correspondiente a 2023.
	ACT.1.7.2. Evaluación de los servicios y programas del SAE	IND01-ACT.1.7.2. Grado de ejecución de los trabajos de evaluación solicitados	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Durante el 2023 se ha trabajado en torno a una única demanda de evaluación. Se ha tratado de un ejercicio evaluativo asociado al Programa de Agencias de Colocación por parte de la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral. En este sentido se ha elaborado una evaluación de resultados. Se está pendiente de la validación final de este trabajo por parte de órgano directivo solicitante de este encargo.
	ACT.1.7.3. Elaboración del informe de situación del mapa de procesos	IND01-ACT.1.7.3. Grado de elaboración del Informe de situación del mapa de procesos	50	-	-	50%	-	-	100%	-	-	En coherencia con el indicador de actividad ACT7.1.1. donde se ha valorado la definición del mapa de procesos al 50%.
	ACT.1.7.4. Extensión del Sistema de seguimiento MGI	IND01-ACT.1.7.4. Grado de rediseño del Sistema de seguimiento MGI	80	-	-	50%	-	-	62,5%	-	-	Se parte de la idea de que este indicador está distribuido al 50% entre la Fase I (Sistema de Seguimiento del MGI) y la Fase II (Cartera de Servicios). El 50% resultante del 2023 correspondería a un 40% de ejecución de la Fase I y un 10% de la ejecución de la Fase II.
	ACT.1.7.5. Elaboración del Proyecto de sistema de seguimiento Metodología de Estándares	IND01-ACT.1.7.5. Grado de planificación del Sistema de seguimiento Metodología de Estándares	40	-	-	5%	-	-	12,5%	-	-	Este 5% hace referencia a la tramitación del expediente relativo a la contratación de una asesoría externa para la elaboración del sistema de seguimiento de la Metodología de estándares.
	ACT.1.7.6. Elaboración del Proyecto de mejora del Sistema de Evaluación de la satisfacción	IND01-ACT.1.7.6. Grado de actualización del Sistema de Evaluación de la satisfacción	20	-	-	5%	-	-	25%	-	-	Estaba previsto iniciar la ejecución de la licitación a la que se refiere este indicador aproximadamente en septiembre, pero a día de hoy no se ha adjudicado la licitación. Por lo que este porcentaje corresponde a la elaboración de los pliegos de la licitación.
	ACT.1.7.7. Diseño de la metodología para la transferencia del conocimiento en el SAE	IND01-ACT.1.7.7. Grado de diseño de la metodología para la transferencia del conocimiento en el SAE	90	-	-	30%	-	-	33,33%	-	-	En 2023 no se cerró la contratación de la empresa que iba a realizar diseño de la metodología para la transferencia del conocimiento en el SAE. Se tiene previsto la firma del contrato para el mes de marzo de 2024. Ante la necesidad de ir avanzando en el 2023 sobre esta materia, se diseñaron metodología para la detección de experiencias con valor en las oficinas del SAE a través del COE. De igual forma, se articuló una metodología de trabajo para analizar experiencias de Premios Buenas Prácticas a la Innovación y Experimentación en el ámbito de la Formación Profesional, en las áreas y familias profesionales asignadas a los Centros de Referencia Nacional en Andalucía.

Leyenda:

Muy Alta = Más del 100% previsto

Alta = Entre 70% y 100% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



La mayor parte de las actuaciones de la línea Planificación Estratégica se han ejecutado en un 100% excepto las actuaciones “Descripción de las actuaciones esenciales que garantizan la realización óptima de cada tarea” y “Identificación de los perfiles que deben desarrollar cada actuación”, tienen un 0% de porcentaje de ejecución debido a que la validación con el resto de las unidades del SAE se realizará en 2024, por lo que dichas actuaciones no se han dado por ejecutadas.

Y, por otro lado, la actuación “Formación de los profesionales de la orientación de formación básica y de formación permanente”, ha sido sustituida por el Proyecto BEA (Búsqueda de Empleo Ágil), que al finalizar el año estaba pendiente de adjudicación.

Destacar que se ha realizado la autoevaluación de la plantilla de Oficinas y Centros de empleo, que incluye a 1750 personas y que dará pie al desarrollo del Plan 2024-2025 en base a la definición de itinerarios formativos individuales a partir de la evaluación de competencias clave de los puestos de trabajo. Respecto al desarrollo de acciones de formación-implantación del MGI en la Red de Oficinas y Centros de Empleo, del conjunto de personas empleadas en oficinas y centros de empleo han recibido formación de Perfilado y Contexto MGI 1694 personas. Adicionalmente se ha formado en MGI a 349 personas de las Secretarías Provinciales del SAE.

Por otro lado, durante 2023 se ha potenciado la comunicación interna a través del Grupo del SAE en Red Profesional, definiendo los intereses, relaciones y competencias que mejoren los flujos de comunicación interna entre las distintas áreas o ámbitos de trabajo y sensibilicen sobre la importancia de compartir el conocimiento y la información. Por último también se ha elaborado un plan de comunicación externa que tras favorecer el cambio al modelo de gestión integral entre las personas trabajadoras del SAE contribuya a la difusión de los cambios que se iniciaron en 2023 y que tendrá su implementación en 2024.

5.2. Línea 2. Implantación de herramientas y procesos en la Red de Oficinas y Centros de Empleo

Esta segunda línea de acción se ha concretado a través de 3 objetivos operativos:

OO.2.1. Extender las herramientas del Modelo de Gestión Integral en el territorio

Actualmente se encuentra en desarrollo el Plan de extensión del MGI en todo el territorio lo que está permitiendo que en todas y cada una de las sedes de la Agencia se conozcan, se implanten y se generalice el uso de las herramientas asociadas a dicho modelo. Como se ha comentado anteriormente, se trabaja para una nueva forma de gestión de los servicios que presta el SAE a la ciudadanía y las empresas, siguiendo las directrices marcadas por el Plan Director de Ordenación de Empleo y Relaciones Laborales. En este sentido, hay que hablar como una realidad palpable en el territorio de herramientas como: El nuevo Sistema de Intermediación laboral -SILA- que integra herramientas como el formulario de autoinscripción o el recurso de Actividad Laboral; o aquellas otras herramientas de carácter organizativo que están implicando el análisis funcional y los mapas de competencias de los puestos existentes en la red de oficinas y centros de empleo del SAE.

OO.2.2. Incorporar el Servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico para la transformación digital del SAE

Las actuaciones que dan cobertura a este objetivo se vinculan con la transformación y evolución digital que se vive en el seno de organización, en la búsqueda de ofrecer mejores servicios a la ciudadanía en general. La aplicación de instrumentos de inteligencia artificial y de negocio están posibilitando ya que el SAE rentabilice, optimice y genere valor añadido en relación con el ingente volumen de datos e informaciones de los que



dispone, genera o tiene acceso el servicio público de empleo. En este sentido, la incorporación de la inteligencia de negocio para el tratamiento y disposición de esta información supone ordenar y operativizar la producción de datos en pro de conocer el estado completo y real del mercado de trabajo y de las opciones y probabilidades de cada demandante de los servicios de empleo de mejorar su empleabilidad. Con un diagnóstico ajustado e individualizado, de acuerdo a características temporales, territoriales, ocupacionales y personales de cada demandante, el personal técnico de la red de oficinas SAE cuenta con una información más completa, dinámica con la que puede perfilar mejor cada situación y particularidad, todo ello para mejorar e integrar la toma de decisiones que dirijan a una más adecuada y personalizada recomendación de ofertas de empleo, acciones formativas, o sugerencias de ajuste del perfil profesional, tanto en términos de ocupación/es como de territorio/s sobre lo/s que realiza la búsqueda de empleo. En la red de oficinas, esto es especialmente relevante para poder ofrecer las mejores recomendaciones a personas demandantes de toda Andalucía y solo del territorio (localidad o ATE) de referencia de cada oficina, disponiendo así de un diagnóstico ajustado y certero de toda la comunidad en sus distintas demarcaciones y no sólo del área de influencia concreta de cada oficina en particular.

En paralelo, esta disposición global de datos y su comportamiento, así como la previsión de comportamiento a futuro, a través de series temporales amplias, capacitan a la organización en su conjunto para una más informada definición, diseño e implementación de políticas públicas. A través del diseño y desarrollo de unos modelos econométricos y casos de uso, se están materializando ya la puesta en marcha de una serie de funcionalidades facilitadoras del proceso de orientación e intermediación laboral y que, en futuro a medio plazo, se verá ampliado.

00.2.3. Impulsar la innovación y el uso de las TIC modernizando las actuaciones del SAE

En el marco de este objetivo operativo, y complementando lo relativo al perfilado estadístico, se contemplan e integran aquellas actuaciones que están favoreciendo el óptimo uso de las tecnologías en pro de la mejora del desempeño profesional y, por ende, las todas actuaciones y procesos de la organización. Se incluyen acciones de gran impacto en el cambio del modelo de prestación de servicios como aquellas que se basan en las tecnologías de última generación, haciendo uso de *gamificación* o la realidad virtual, o la puesta en marcha de *conversatorios* para la producción, la investigación y la difusión de proyectos sobre temáticas de interés en el ámbito del empleo, la orientación y el emprendimiento.



5.2.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

Los resultados de ejecución obtenidos por los indicadores operativos que forman parte de esta segunda línea de acción son los siguientes:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.2.1. Grado de implantación de las herramientas del MGI en el territorio	20	20	100,00
IND01-OO.2.2. Grado de desarrollo del Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado Estadístico	100	85,82	85,82
IND02-OO.2.2. Grado de implantación del Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado Estadístico	100	58,83	58,83
IND01-OO.2.3. Grado de ejecución de las actuaciones para la innovación en el SAE	100	100	100,00

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

El resultado de ejecución reflejado para el indicador IND02.2.2. relativo a la *Implantación, tecnológica y funcional de servicios y herramientas de Perfilado estadístico* refleja el desarrollo en torno a las acciones formativas vinculadas a “Actividad Laboral (caso de uso 0⁶)”, así como al número de personas registradas en esta aplicación, y debido a que el prototipado de los casos de uso 1 (diagnóstico) y 3 (prescripción-recomendación) no ha llegado a su finalización durante este ejercicio, la revisión e implantación (y número de personas registradas) ha quedado pendiente para el próximo ejercicio.

El resto de la ejecución operativa de la extensión herramientas y procesos del MGI en el territorio que se había previsto para este 2023, como las actuaciones para la innovación y el uso de las tecnologías de nueva generación -gamificación o la realidad virtual- en el modelo de prestación de servicios en las oficinas y servicios de empleo en línea, muestran una ejecución acorde a lo esperado.

5.2.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:

⁶ Recordar que los “casos de uso” son paquetes de funcionalidades y constituyen unidades de desarrollo informático/tecnológico (inteligencia artificial y de negocio, basados en econometría y aplicando técnicas de *big data*) que aportan utilidades e información interrelacionada dirigidas a conocer un área temática determinada.



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.2.1. Extender las herramientas del Modelo de Gestión Integral en el territorio	ACT.2.1.1. Diseño del Plan extensión del MGI y sus herramientas	IND01-ACT.2.1.1. Grado de desarrollo del diseño del Plan de Extensión	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	El diseño del Plan de Extensión del MGI se ha completado en noviembre de 2023 con la terminación de la prórroga del contrato de Diseño e Implantación del MGI con EY.
		IND01-ACT.2.1.2. Porcentaje de oficinas y centros de empleo que han incorporado la herramienta SILA (incluye formulario de autoinscripción y Actividad Laboral)	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Desde finales noviembre de 2023, el formulario de autoinscripción y SILA están activados para todas las sedes (oficinas y centros de empleo) de todas las provincias.
		IND02-ACT.2.1.2. Porcentaje de oficinas y centros de empleo que han incorporado las herramientas organizativas (análisis funcional y mapas de competencias)	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	En el marco del Plan de extensión de las herramientas del Modelo de Gestión Integral, durante los meses de julio a noviembre se ha llevado a cabo la autoevaluación sobre los mapas de competencias definidos para cada perfil de puesto de trabajo y nivel de responsabilidad en las oficinas y centros de empleo. Durante estos meses, un total de 1750 profesionales del Servicio Andaluz de Empleo han completado su autoevaluación.
		IND03-ACT.2.1.2. Porcentaje de oficinas y centros de empleo que han implantado los procesos y herramientas de Servicios a empresas	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	Durante el segundo semestre de 2023 se ha trabajado en la definición del proceso y la herramienta informática, cuya implantación está prevista para 2024.
		IND04-ACT.2.1.2. Porcentaje de oficinas y centros de empleo que han implantado los procesos y herramientas de Orientación	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	Durante el segundo semestre de 2023 se ha trabajado en la definición del proceso y la herramienta informática, cuya implantación está prevista para 2024.
		IND05-ACT.2.1.2. Porcentaje de oficinas y centros de empleo que han implantado el nuevo formulario de autoinscripción	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
OO.2.2. Incorporar el Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE	ACT.2.2.1. Desarrollo de casos de uso	IND01-ACT.2.2.1. Grado de desarrollo del Caso de Uso 1 (Diagnóstico)	100	-	-	80%	-	-	80%	-	-	Desarrollados los 3 modelos econométricos (1, 2 y 3) que sustentan la funcionalidad de este caso de uso (1-Diagnóstico), la herramienta se ha construido y entregado al SAE para sus posteriores procesos de integración, pre y producción así como la validación funcional de la herramienta (y posterior implantación territorial). Para el ejercicio 2023 se han culminado los trabajos relativos a los modelos econométricos y al desarrollo de la herramienta, quedando pendiente para 2024 el proceso de validación funcional. El caso de uso 1. Diagnóstico se describe como: Realización y comunicación de análisis situacionales individualizados con uso de todos los datos administrativos disponibles y de información externa extraída de portales de empleo públicos y privados. Evolución de oportunidades [ofertas/vacantes] y demanda de empleo, por ocupación y territorio. Con toda esta información, casado con las prioridades (de sector, ocupación y ámbito de cada demandante) puede proveerse un análisis del grado de su empleabilidad tanto propio como en relación a otras demandantes del ámbito territorial u ocupacional. Adicionalmente, el diagnóstico se completa con la detección y cuantificación del peso de los factores que inciden sobre sus posibilidades de integración (sea o no con movilidad funcional) en el corto, medio y largo plazo (3, 6 y 12 meses respectivamente).
		IND02-ACT.2.2.1. Grado de desarrollo del Caso de Uso 2 (Necesidades formativas)	71	-	-	42,86 %	-	-	60 %	-	-	En 2023 estaba previsto el desarrollo de la totalidad de modelos econométricos (1, 2, 3, 4 y 5) que sustentan la funcionalidad de este caso de uso (2-Necesidades formativas). A fin de ejercicio se han ultimado los 3 primeros modelos econométricos, quedando pendiente el resto (su segunda fase de Resultados) para 2024. El resto de trabajos hasta culminar el caso de uso (entrega del prototipo y validación funcional del mismo) quedan pendientes. El caso de uso 2. Necesidades Formativas se describe como: Indicadores de diagnóstico que informan de las necesidades de formación que genera el mercado de trabajo andaluz (empresas y entidades empleadoras). Destacan aquellas vacantes cuya cobertura resulta más complicada. Analiza en qué medida el catálogo formativo más reciente se ajusta a las necesidades. En este sentido, los indicadores generados pretenden no sólo detectar y cuantificar las necesidades de formación, sino también anticiparse a las que se pueden producir en el corto y medio plazo, siguiendo la evolución prevista de la demanda y oferta de empleo en estas ocupaciones.
		IND03-ACT.2.2.1. Grado de desarrollo del Caso de Uso 3 (Prescripción)	100	-	-	85,71%	-	-	85,71%	0%	0%	Desarrollados los 5 modelos econométricos (1, 2, 3, 6 y 7) que sustentan la funcionalidad de este caso de uso (3- Prescripción o Recomendación), la herramienta se ha construido y entregado al SAE para sus posteriores procesos de integración, pre y producción así como la validación funcional de la herramienta (y posterior implantación territorial). Para el ejercicio 2023 se han culminado los trabajos relativos a los modelos econométricos y al desarrollo de la herramienta, quedando pendiente para 2024 el proceso de validación funcional. El caso de uso 3. Prescripción-Recomendación se describe como: Una vez calculada la empleabilidad de la persona demandante, se ofrecen recomendaciones específicas para la mejora de la empleabilidad, es decir, para acelerar el proceso individualizado de integración en el mercado laboral. Esto se hará a través de recomendaciones y acciones de asesoramiento individualizado según su situación, características personales, opciones de búsqueda y peculiaridades del mercado de trabajo. Esta casuística tiene en cuenta también la incidencia directa que presentan las recomendaciones concretas, es decir, la capacidad de influencia que tiene la adquisición de una cualidad (como una formación o cambio en la ocupación buscada, entre otras) en la integración laboral de la persona.
		IND04-ACT.2.2.1. Grado de desarrollo del Caso de Uso 4 (Anticipación)	25	-	-	25%	-	-	100%	-	-	De este caso de uso (4-Anticipación) se ha llegado a desarrollar el modelo econométrico 1 de los dos que lo componen (1 y 8). Sólo después de la ejecución de los modelos econométricos se continúa con el diseño y entrega del prototipo y posterior validación funcional. El caso de uso 4. Anticipación se describe como: El objeto de este caso de uso es anticiparse a las exigencias del mercado, realizando un modelo econométrico para la planificación de políticas activas de empleo y poder estimar qué acciones son las más efectivas para nuestro mercado de trabajo, de forma que las necesidades y ofertas de las empresas y entidades empleadoras casen con las necesidades y ofertas de las personas demandantes de empleo o de los servicios de empleo y poder ofrecer, así, a una intermediación eficaz y sostenible.
		IND05-ACT.2.2.1. Grado de desarrollo del Caso de Uso 5 (Orientación Profesional Virtual)	71	-	-	71%	-	-	100%	-	-	En 2023 contamos con el desarrollo de los 5 modelos econométricos (1, 2, 3, 6 y 7) que sustentan la funcionalidad de este caso de uso (5- Orientación Profesional Virtual). Para continuar con este caso de uso serían necesarias nuevas fases de diseño y entrega del prototipo y su posterior validación funcional que no se han ejecutado en este ejercicio. El caso de uso 5. Orientación Profesional Virtual se describe como: Diseño y desarrollo de un instrumento de Orientación Profesional Virtual, para el que se usarán datos de los casos de uso de Diagnóstico/Información (caso de uso 1) y de Prescripción/Recomendación (caso de uso 3) que sea capaz de ofrecer recomendaciones e itinerarios personalizados. Esta solución o servicio se ofrecerá a aquellos perfiles que sean susceptibles de poder obtener un aprovechamiento adecuado del mismo, con capacidades digitales suficientes: personas demandantes de empleo incluidas en el grupo de alta integración esperada y personas ocupadas con demanda de mejora de empleo (sustitutivo o complementario).

Leyenda:

Muy Alta = Más del 100% previsto

Alta = Entre 70% y 100% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES_T	
	ACT.2.2.1. Desarrollo de casos de uso	IND06-ACT.2.2.1. Grado de desarrollo del Caso de Uso 6 (Intermediación)	60	-	-	60%	-	-	100%	-	-	En 2023 contamos con el desarrollo de los 3 modelos econométricos (1, 2 y 3) que sustentan la funcionalidad de este caso de uso (6- Intermediación). Para continuar con este caso de uso serían necesarias nuevas fases de diseño y entrega del prototipo y su posterior validación funcional que no se han ejecutado en este ejercicio. El caso de uso 6. Intermediación se describe como: Mecanismo automatizado para seleccionar una oferta de empleo disponible y encontrar la candidatura óptima según las características de cada demandante y su adecuación óptima a la oferta. Para el desarrollo de este mecanismo, los modelos econométricos empleados consideran el conjunto de información tanto de la oferta concreta como de la demanda particular, en cada caso y momento en nuestra Comunidad y el nivel de empleabilidad de las personas demandantes.	
		IND07-ACT.2.2.1. Grado de desarrollo del Caso de Uso7 (Evaluación de la formación)	67	-	-	50,25%	-	-	75%	-	-	En 2023 estaba previsto el desarrollo de la totalidad de modelos econométricos (1, 2, 3 y 9) que sustentan la funcionalidad de este caso de uso (7. Evaluación). A fin de ejercicio se han ultimado los 3 primeros modelos econométricos, quedando pendiente el modelo econométrico 9 (su segunda fase de Resultados) para 2024. El resto de trabajos hasta culminar el caso de uso (entrega del prototipo y validación funcional del mismo) quedan pendientes. El caso de uso 7. Evaluación se describe como: Mecanismo para la realización de evaluaciones de impacto causal de las acciones de formación a través de mediciones de la eficacia de las mismas en términos de mejoras conseguidas en la integración ocupacional de las personas demandantes. Para su definición, se usarán técnicas científicas de evaluación de impacto causal de políticas activas, en función de la calidad de los datos disponibles. Este modelo permitirá cuantificar las mejoras en términos de ganancias en la integración de la persona demandante tras su participación en la acción formativa, en comparación con las situaciones de quienes no han participado en esos itinerarios formativos.	
OO.2.2. Incorporar el Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE	ACT.2.2.2. Implantación territorial, tecnológica y funcional de servicios y herramientas de perfilado estadístico	IND01-ACT.2.2.2. Número de personas usuarias de la herramienta de Actividad Laboral (caso de uso 0)	1800	-	-	2.436	-	-	135,33	-	-	Diseñada la herramienta de Actividad Laboral (aplicación de carácter descriptivo con todos los datos que posee el Servicio Andaluz de Empleo para mostrar indicadores relativos a Contrataciones y Afiliaciones a la organización), para mejorar la atención en materia de orientación e intermediación, en 2023 se implanta en toda la red de oficinas de empleo del SAE. Un total de 2.436 personas usuarias internas del SAE tienen acceso a esta aplicación como desarrollo clave del conjunto de herramientas de Perfilado Estadístico.	
		IND02-ACT.2.2.2. Número de ediciones de la acción formativa de Actividad Laboral	29	-	-	29	-	-	100	-	-	Desarrollada la herramienta de Actividad Laboral, se traslada el conocimiento y la información sobre el uso de sus capacidades y funcionalidades al conjunto de la red de oficinas de empleo, a través de 29 ediciones formativas durante 2023. En un primer momento, se desarrollan dos primeras ediciones "Formación de formadores herramientas del MGI" y "Formación de formadores Actividad Laboral" (entre los meses de marzo y mayo), dirigidas al personal docente que continuaría trasladando la formación a través de las 27 ediciones restantes (entre los meses de julio y diciembre).	
		IND03-ACT.2.2.2. Número de ediciones de la acción formativa de Diagnóstico y Prescripción o Recomendaciones	1	-	-	0	-	-	0	-	-	-	En tanto que no ha culminado el desarrollo total de las herramientas de Diagnóstico (caso de uso 1) y Prescripción o Recomendaciones (caso de uso 3) en 2023, no se ha podido iniciar la primera edición de esta acción formativa.
		IND04-ACT.2.2.2. Número de personas usuarias de la herramienta de Diagnóstico (caso de uso 1) y Prescripción o Recomendaciones (caso de uso 3)	80	-	-	0	-	-	0	-	-	-	En tanto que no ha culminado el desarrollo total de las herramientas de Diagnóstico (caso de uso 1) y Prescripción o Recomendaciones (caso de uso 3) en 2023, no se ha podido iniciar la primera edición de esta acción formativa.
		IND05-ACT.2.2.2. Número de ediciones de la acción formativa de Intermediación	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND06-ACT.2.2.2. Número de personas usuarias de la herramienta de Intermediación (caso de uso 6)	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND07-ACT.2.2.2. Número de transferencias de conocimiento de la herramienta de Necesidades formativas	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND08-ACT.2.2.2. Número de personas usuarias de la herramienta de Necesidades formativas (caso de uso 2)	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND09-ACT.2.2.2. Número de transferencias de conocimiento de la herramienta de Anticipación	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND10-ACT.2.2.2. Número de personas usuarias de la herramienta de Anticipación (caso de uso 4)	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND11-ACT.2.2.2. Número de transferencias de conocimiento de Orientación Profesional virtual (caso de uso 5)	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND12-ACT.2.2.2. Número de transferencias de conocimiento de la herramienta de Evaluación de la formación	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
		IND13-ACT.2.2.2. Número de personas usuarias de la herramienta de Evaluación de la formación (caso de uso 7)	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	-	
OO.2.3. Impulsar la innovación y el uso de las TIC modernizando las actuaciones del SAE	ACT.2.3.1. Administración y Gestión del Aula Virtual	IND01-ACT.2.3.1. Grado de cobertura de las solicitudes de gestión	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Durante el 2023 se ha dado cobertura al 100% de las solicitudes de soporte metodológico para la implantación del MGI recibidas. Cabe destacar la gestión de la formación para la implantación del modelo realizado en 2023 que ha supuesto un total de 1.490 profesionales del SAE formados. Número de alumnos/as formados: 1.490	
		IND01-ACT.2.3.2. Porcentaje de productos/servicios diseñados en relación de los solicitados	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	-	Durante 2023 se han desarrollado el 100% de los productos solicitados, entre los que destacan los materiales formativos para la formación para la implantación del Modelo de Gestión Integral en la totalidad de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
	ACT.2.3.2. Diseño de metodologías, instrumentos y productos innovadores	IND02-ACT.2.3.2. Grado de implementación y evaluación de un servicio de desarrollo de metodologías participativas, a través de la puesta en marcha de 8 conversatorios para la producción, la investigación y la difusión de proyectos sobre temáticas de inter	100	-	-	20%	-	-	20%	-	-	-	Durante 2023 se ha desarrollado la licitación y actualmente estamos en la mesa de contratación para la adjudicación definitiva. No obstante, en 2023 se llevó a cabo dos proyectos de Innovación Colaborativa en el que han participado 60 profesionales del SAE y donde se ha trabajado un enfoque de liderazgo que escala desde lo personal a lo sistémico mediante la práctica personal, el diálogo, la facilitación y la co-creación de la innovación para hacer frente a desafíos complejos.
		IND01-ACT.2.3.3. Número de productos/proyectos tecnológicos resultantes	3	-	-	2	-	-	66,67	-	-	-	Durante el 2023 se ha desarrollado el Simulador de Realidad Virtual que contiene 5 experiencias para el trabajo de las competencias transversales. En un principio se esperaba desarrollar el simulador con 1 sola experiencia, pero a lo largo de 2023 se ha ampliado el producto dando desarrollo a un simulador mucho más completo del que se preveía. Asimismo se ha desarrollado un MOOC sobre Competencias Digitales para Formadores de los Centros de Referencia Nacionales de Andalucía. El proyecto de gamificación se pondrá en marcha en 2024 y durante este año hemos desarrollado la licitación y actualmente estamos en las mesas de contratación para la adjudicación definitiva. Porcentualmente esto supone un 75% del número de productos/proyectos tecnológicos previstos para 2023.
	ACT.2.3.3. Creación de actividades o proyectos incorporando tecnologías de última generación (realidad virtual, gamificación, MOOC, etc.)	IND02-ACT.2.3.3. Número de personas beneficiarias de esos productos/proyectos tecnológicos resultantes	2600	1040	1560	1.150	ND	ND	44,23	ND	ND	ND	Durante el 2023 se ha desarrollado una proyecto piloto con el Simulador de Realidad Virtual de competencias genéricas en las oficinas de empleo de Andalucía que ha tenido un impacto significativo, con una participación de más de 600 personas en las provincias de Cádiz, Málaga, Almería, Jaén y Granada, lo que demuestra su alcance regional y su capacidad para impactar y dinamizar un amplio público. Asimismo en Ferias y Congresos a las que hemos acudido con el Simulador hemos atendido alrededor de 550 personas. Porcentualmente esto supone un 44% del número de personas beneficiarias previstas para 2023. El proyecto de gamificación se pondrá en marcha en 2024 y durante este año hemos desarrollado la licitación y actualmente estamos en las mesas de contratación para la adjudicación definitiva.



La mayor parte de las actuaciones de la línea Implantación de herramientas y procesos en la Red de Oficinas y Centros de Empleo han tenido un grado de ejecución de medio a alto excepto la actuación “ Implantación territorial, tecnológica y funcional de servicios y herramientas de perfilado estadístico” el porcentaje de ejecución es del 0% debido a que no ha culminado el desarrollo total de las herramientas de Diagnóstico (caso de uso 1) y Prescripción o Recomendaciones (caso de uso 3) en 2023, en la que no se ha podido iniciar la primera edición de esta acción formativa; estando previsto el comienzo de la implantación en el primer trimestre del 2024.

El diseño del Plan de Extensión del MGI se ha completado en noviembre de 2023 con la terminación de la prórroga del contrato de Diseño e Implantación del MGI con EY.

Respecto a la ejecución del Plan de Extensión del MGI en el territorio, desde finales de noviembre de 2023, el formulario de autoinscripción y SILA están activados para todas las sedes de todas las provincias.

5.3. Línea 3. Comunicación, Relaciones Institucionales y Transparencia

La tercera línea de acción se ha trabajado a través de 2 objetivos operativos:

OO.3.1. Colaborar con los distintos equipos del SAE para una comunicación ordenada y de mayor calidad que favorezca los flujos de información internos

La Agencia tiene entre sus obligaciones la difusión y promoción de los servicios y planes que estimulen la generación de empleo, así como la transmisión de valores culturales y éticos a través de la calidad y transparencia de su gestión. Para la consecución de este objetivo se han desarrollado acciones dirigidas a: reforzar la difusión de contenidos a través de la Red Profesional (red corporativa), el diseño de los procesos relacionados con las comunicaciones de carácter interno, y la ejecución de acciones de sensibilización y de formación, fundamentalmente.

OO.3.2. Contribuir al conocimiento del nuevo modelo de atención y prestación de servicios en el seno de la Agencia y su socialización entre todos los actores implicados y afectados.

A través de este objetivo se trata de divulgar toda la información relativa a la nueva forma de gestionar y prestar los servicios en la organización. Para ello desde el SAE se organiza y participa en un gran número de eventos con objeto de difundir los programas y servicios de empleos. Asimismo, se ha programado y ejecutado acciones vinculadas al principio de transparencia de la gestión realizada, que se concretan en publicación de contenidos en redes sociales y de formación y sensibilización. Por último, también se relaciona con este objetivo las actuaciones directamente asociadas a la atención y relación directa del SAE con la ciudadanía, tratando de hacerla más fluida y ágil.

5.3.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

La siguiente tabla muestra los resultados de ejecución de los indicadores operativos con respecto a la meta establecida para este año 2023:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.3.1. Grado de ejecución de las acciones de reestructuración y organización del grupo SAE en Red Profesional	70	70	100,00
IND01-OO.3.2. Grado de ejecución de las acciones de divulgación para poner en valor el nuevo modelo de atención y prestación de servicios del SAE	40	40	100,00



Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Como se puede observar, el logro obtenido del análisis comparativo entre lo previsto para estos indicadores y objetivos operativos y los resultados obtenidos al finalizar el año 2023 es satisfactorio. Aunque se profundizará en el análisis a nivel de actuación, destacar el impacto: (1) del trabajo colaborativo desarrollado respecto a las actividades llevadas a cabo en Red Profesional para ordenar la comunicación, favoreciendo los flujos internos información; (2) y aquellas acciones de diseño de las acciones de difusión y divulgación entre la ciudadanía de los principales cambios relativos a la atención y prestación de servicios que se van a poner en marcha durante el próximo año 2024.

5.3.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



ACTUACIÓN	IND.ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
ACT.3.1.1. Refuerzo de la comunicación interna entre los empleados y empleadas del SAE.	IND01-ACT.3.1.1. Número de visitas al grupo SAE en Red Profesional	35000	-	-	47.602	-	-	136,01	-	-	
	IND02-ACT.3.1.1. Grado de diseño de los procesos de comunicación interna del SAE	80	-	-	80%	-	-	100%	-	-	
	IND03-ACT.3.1.1. Número de contenidos difundidos a través de Red Profesional	200	-	-	241	-	-	120,5	-	-	
	IND04-ACT.3.1.1. Número de acciones de sensibilización y de formación en materia de comunicación	12	-	-	12	-	-	100	-	-	
ACT.3.2.1. Impulso de la difusión sobre los programas y servicios del Servicio Andaluz de Empleo.	IND01-ACT.3.2.1. Número de jornadas, eventos de empleo y encuentros profesionales en los que participa el SAE	30	-	-	53	-	-	176,67	-	-	
	IND02-ACT.3.2.1. Número de noticias publicadas en la web del SAE	120	-	-	120	-	-	100	-	-	
	IND03-ACT.3.2.1. Número de acciones de difusión programadas para informar sobre los servicios y programas del SAE	12	-	-	13	-	-	108,33	-	-	
	IND04-ACT.3.2.1. Número de publicaciones en redes sociales (Twitter, Instagram, Facebook y Youtube)	23500	-	-	20.207	-	-	85,99	-	-	
ACT.3.2.2. Promoción de la transparencia pública en el SAE.	IND01-ACT.3.2.2. Número de contenidos difundidos a través de redes sociales de trámites participativos y publicidad activa	30	-	-	36	-	-	120	-	-	
	IND02-ACT.3.2.2. Número de acciones formativas y de sensibilización realizadas y difundidas a través de la Red Profesional dirigidas al personal del SAE sobre la transparencia	6	-	-	14	-	-	233,33	-	-	
	IND03-ACT.3.2.2. Grado de consecución de la memoria anual	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
	IND04-ACT.3.2.2. Grado de consecución para la aprobación e implementación de un procedimiento interno para la gestión de las obligaciones en materia de transparencia	70	-	-	70%	-	-	100%	-	-	
ACT.3.2.3. Impulso de la atención directa y ágil entre la ciudadanía y el SAE	IND01-ACT.3.2.3. Número de horas de reducción en el tiempo medio de respuesta en el formulario de consultas web	1	-	-	0,25	-	-	25%	-	-	20 horas y 45 minuto. Son 15 minutos de mejora.
	IND02-ACT.3.2.3. Grado de consecución para el diseño, creación e implementación del nuevo portal de empleo SAE	25	-	-	25%	-	-	100%	-	-	

Leyenda:

Muy Alta = Más del 100% previsto

Alta = Entre 70% y 100% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



En términos generales todas las actuaciones de la línea Comunicación, Relaciones Institucionales y Transparencia han tenido un grado de ejecución alto o muy alto. Resaltar, a la vista de los indicadores de actuación, que en la línea 3 se ha hecho un esfuerzo por disminuir el déficit existente de comunicación interna dentro de la organización y la presencia del SAE en multitud de actividades, eventos y jornadas para presentar a la ciudadanía los cambios y los proyectos desarrollados en la Agencia. Por último, se sigue apostando por la atención a la ciudadanía *on line* reduciendo los tiempos de espera, alcanzando en 2023 una media de 20 horas y 45 minutos para recibir una respuesta -.

5.4. Línea 4. Ordenación y Tratamiento de la información

La cuarta línea de acción ha requerido una concreción a través de 8 objetivos operativos:

OO. 4.1. Avanzar en la normalización de los sistemas de gestión del SAE. En este objetivo operativo se incluyen actuaciones dirigidas a la normalización de los sistemas de gestión del SAE, centradas principalmente en su adecuación a las clasificaciones y codificaciones oficiales; así como la definición de un espacio único para albergar esos procesos normalizados y la adecuación del sistema de intermediación laboral de Andalucía (SILA) hacia un sistema de georreferenciación normalizado.

OO.4.2. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen. Las actuaciones que han dado contenido a este objetivo se vinculan: de un lado, con la adaptación y mejora de las publicaciones web de ARGOS hacia una estructura de datos abiertos; y de otro, el diseño de la estrategia de difusión de las publicaciones web de ARGOS, que engloba los productos estadísticos y cartográficos del SAE, tratando de adecuarse a los distintos perfiles de potenciales personas usuarias de los productos difundidos.

OO.4.3. Integración de sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS. La integración de la información que se almacena en cada uno de los sistemas de información de los que hace uso el SAE proporciona garantías de robustez en dicha información, al tiempo que amplía y permite profundizar los análisis de datos relativos a la gestión y actividad de todas las áreas de actividad de la organización.

OO.4.4. Implementación del Cuadro de Mando del SAE. Complementando al anterior objetivo, la implementación y uso de un cuadro de mando permitirá la conocer y evaluar la situación y evolución de la organización. Dicho cuadro para este 2023 ha tratado de avanzar en la definición e implementación de los indicadores de seguimiento vinculados a diferentes áreas como: los servicios a demandantes de empleo, los servicios dirigidos a las empresas y entidades usuarias, los relativos al presupuesto, dejando para una segunda fase los relativos a los recursos humanos.

OO.4.5. Elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con Fondo Social Europeo. La explotación y análisis de la información y datos relativos a los indicadores de seguimiento y evaluación de las operaciones que cuentan con financiación europea es un mandato legal recogido en el Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas, entre otros, al Fondo Social Europeo, que contempla la obligación de recoger, agregar y reportar periódicamente información sobre la situación inicial y final de todas las personas participantes de operaciones financiadas por el Fondo Social Europeo. En este sentido, a través de este objetivo, se dará cobertura a las distintas explotaciones de información necesarias para la obtención de indicadores para el seguimiento de las personas participantes y los proyectos que en materia de políticas activas de empleo cuenten con fondos europeos.



OO.4.6. Elaboración de indicadores para el seguimiento del Contrato de Gestión y los Planes Anuales de Acción 2023/2024. La propia modificación del Contrato de Gestión, y la correspondiente adaptación y concreción del Plan de acción de SAE para los años 2023 y 2024 ha requerido la definición e implementación de la matriz de indicadores necesario para su seguimiento y evaluación. Dicho proceso se ha producido prácticamente en paralelo a la propia definición del Plan de acción, aspecto que ha influido en el desarrollo de las actuaciones vinculadas a este objetivo operativo.

OO.4.7. Avanzar en el mantenimiento de datos de alta calidad de forma segura y fácilmente accesible para obtener información de negocio lo más detallada y útil posible. Este objetivo adquiere una importancia creciente para el seguimiento y control de la implantación del MGI y, en general, de la gestión y actividad de toda la organización. En este sentido ha requerido avanzar en la definición e implementación del gobierno del dato en relación con los todos los sistemas de información del SAE.

OO.4.8. Disponer de información común, estandarizada y actualizada sobre demandantes de empleo y empresas usuarias de los servicios para el empleo.

El modelo de gestión integral se plasma en determinados cambios en la prestación de servicios de empleo a las personas demandantes de empleo y las empresas y entidades empleadoras. En este sentido, y tras la definición de los nuevos procesos de prestación de esos servicios ha resultado necesario la implementación de un modelo de datos comunes, con información estandarizada y actualizada tanto de esos demandantes, como de las empresas y entidades usuarias de los servicios de empleo.

5.4.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

La siguiente tabla muestra los **resultados de ejecución** de los **indicadores operativos** con respecto a la meta establecida para este año 2023:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.4.1. Porcentaje de normalización de los sistemas de gestión del SAE	25	20	80,00
IND01-OO.4.2. Grado de implementación en la Web de Argos de estructuras de datos abiertos y dinámica de publicaciones	25	27	108,00
IND01-OO.4.3. Grado de integración de los sistemas de Información del SAE en el Data Warehouse de Argos	50	80	160,00
IND01-OO.4.4. Porcentaje de indicadores incorporados al Cuadro de Mando	75	0	0,00
IND01-OO.4.5. Número de explotaciones de datos para la elaboración de Indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE.	14	16	114,29
IND01-OO.4.6. Porcentaje de indicadores de seguimiento implementados	100	54,67	54,67
IND01-OO.4.7. Grado de implementación de Gobierno del Dato a los sistemas de información del SAE	50	20	40,00
IND01-OO.4.8. Grado de implementación del modelo de datos comunes en los distintos sistemas de información del SAE	25	20	80,00

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto



Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Los objetivos que se han concretado en el línea de acción relativa a la ordenación y tratamiento de la información presentan unos niveles de ejecución desiguales.

Un primer bloque de indicadores donde se ha conseguido avanzar más de lo inicialmente previsto, en relación con 3 objetivos: (1) especialmente significativo es logro obtenido en lo relativo a la integración de los sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS, si bien aún estén pendientes de integración algunos otros sistemas importantes como el Gescontrar@ o el vinculado a las Agencias de colocación -por citar 2 ejemplos-; (2) también destacable ha sido el trabajo realizado para dar respuesta a los indicadores de seguimiento de los proyectos y operaciones con financiación europea; y (3) se ha avanzado más de lo previsto respecto al desarrollo en Argos de estructuras de datos abiertos y dinámica de sus publicaciones, más específicamente, en torno a la publicación de indicadores de demanda y contratos para su procesamiento en línea.

Un segundo bloque que, aunque no se haya alcanzado el 100% de la meta establecida, muestran una ejecución alta. Estos indicadores sirven para medir los avances en lo relativo a la normalización de los sistemas de gestión utilizados por los diferentes ámbito de trabajo, así como en la posibilidad de disponer de una información común que responda a unos mismos estándares y, sobre todo, actualizada sobre demandantes y empresas usuarias de los servicios prestados desde la Agencia.

Por otra parte, entre los objetivos que muestran un grado de ejecución mejorable se puede diferenciar entre aquellos que muestran una ejecución media y que se refieren a la industrialización de los indicadores de seguimiento y evaluación del Contrato de Gestión 23/24 y de los Planes de Acción; así como a las tareas que permitan avanzar en el mantenimiento de datos de calidad sobre los diferentes ámbitos de negocio de la organización, en un entorno seguro y accesible. Por último, la desviación más apreciable sobre la meta planificada se enmarca con la implementación del cuadro de mandos del SAE, donde no se han avanzado por falta de soporte contractual externo, y en donde desde se requiere la adopción de una decisión por parte de la dirección gerencia al respecto.

5.4.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.4.1. Avanzar en la normalización de los sistemas de gestión del SAE	ACT.4.1.1. Análisis diagnóstico para la normalización de los sistemas de gestión del SAE.	IND01-ACT.4.1.1. Porcentaje de aplicaciones SAE analizadas	75	-	-	0%	-	-	0%	-	-	Una vez identificadas del conjunto de características a normalizar y definidos los estándares a aplicar, durante el año 2024 se llevará a cabo el análisis del grado de adecuación de los distintos sistemas y la hoja de ruta necesaria para alcanzar los estándares definidos.
	ACT.4.1.2. Definición y creación de un espacio único para albergar los procesos normalizados y los estándares referidos a clasificaciones y codificaciones	IND01-ACT.4.1.2. Porcentaje de desarrollo del espacio único de normalización	25	-	-	20%	-	-	80%	-	-	Se dispone de la identificación y el diseño de la arquitectura para compartir fuentes, clasificaciones y procesos de manera común por todos los sistemas del SAE. La implementación se llevará a cabo durante 2024.
	ACT.4.1.3. Adecuación del Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía hacia un sistema de georreferenciación normalizado.	IND01-ACT.4.1.3. Grado de implementación del sistema de georreferenciación normalizado en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía	25	-	-	25%	-	-	100%	-	-	La normalización de los sistemas de georreferenciación ha pasado del IECA a la ADA, de modo que se ha analizado la disponibilidad de estos servicios en ADA y los requisitos para la implementación en los sistemas de información del SAE, de forma que se vayan implementando en los nuevos desarrollos de aplicaciones informáticas durante 2024. Además, esto nos permitirá durante 2024 establecer la hoja de ruta para integrar en aquellos sistemas de información que lo permitan los servicios disponibles en ADA y diseñar la hoja de ruta y planificar la implementación en aquellos en los que haya que efectuar modificaciones sustanciales.
OO.4.2. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen	ACT.4.2.1. Adaptación y mejora de las publicaciones web de ARGOS hacia una estructura de datos abiertos.	IND01-ACT.4.2.1. Porcentaje de adecuación de la web de ARGOS para las publicaciones con estructura de datos abiertos	25	-	-	27%	-	-	108%	-	-	Publicación de indicadores de demandas y contratos en estructura de datos OLAP.
	ACT.4.2.2. Diseño de la estrategia de difusión de las publicaciones web de ARGOS.	IND01-ACT.4.2.2. Número de visitas a la web de Argos	28500	-	-	26.427	-	-	92,73	-	-	El uso de la web de Argos se ha incrementado casi en un 18% en 2023 con respecto al año 2022.
OO.4.3. Integración de sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS	ACT.4.3.1. Integración de Sistemas de Información en el Data de Argos.	IND01-ACT.4.3.1. Grado de Integración de los sistemas de Información del SAE en el Data Warehouse de Argos.	50	-	-	60%	-	-	120%	-	-	Sistemas de información pendientes de integrar: PTW@nda, SJJ, Agencias de Colocación, Gescontrat@, LimeSurvey y Escuelas de Formación.
OO.4.4. Implementación del Cuadro de Mandos del SAE	ACT.4.4.1. Definición e implementación de indicadores de los servicios a demandantes.	IND01-ACT.4.4.1. Grado de desarrollo del Cuadro de Mandos SAE de servicios a demandantes.	80	-	-	50%	-	-	62,5%	-	-	Se dispone de la definición validada y cálculo para indicadores relevantes para el gestión a implementar en el cuadro de mando, pero no ha sido posible su puesta en marcha por falta de soporte contractual que haya llevado a cabo los desarrollos de la plataforma informática definida.
	ACT.4.4.2. Definición e implementación de indicadores de los servicios dirigidos a empresas.	IND01-ACT.4.4.2. Grado de desarrollo del Cuadro de Mandos SAE de servicios a empresas	80	-	-	50%	-	-	62,5%	-	-	Se dispone de la definición validada y cálculo para indicadores relevantes para la gestión a implementar en el cuadro de mando, pero no ha sido posible su puesta en marcha por falta de soporte contractual que haya llevado a cabo los desarrollos de la plataforma informática definida.
	ACT.4.4.3. Definición e implementación de indicadores presupuestarios.	IND01-ACT.4.4.3. Grado de desarrollo del Cuadro de Mandos SAE de indicadores presupuestarios.	10	-	-	0%	-	-	0%	-	-	En tanto que no se disponga de plataforma informática de soporte al Cuadro de Mando, se han parado los trabajos de identificación, definición e implementación de indicadores para el cuadro de mando.
	ACT.4.4.4. Definición e implementación de indicadores de recursos humanos.	IND01-ACT.4.4.4. Grado de desarrollo del Cuadro de Mandos SAE de indicadores de recursos humanos.	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	En tanto que no se disponga de plataforma informática de soporte al Cuadro de Mando, se han parado los trabajos de identificación, definición e implementación de indicadores para el cuadro de mando.
OO.4.5. Elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE	ACT.4.5.1. Elaboración de indicadores de programas de desarrollo local y de incentivos a la contratación de jóvenes a partir de registros administrativos.	IND01-ACT.4.5.1. Número de explotaciones de datos para la elaboración de Indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE	14	-	-	16	-	-	114,29	-	-	9 explotaciones Mantenimiento Empleo (MTE); 2 explotaciones Iniciativa AIRE; 3 explotaciones Iniciativa Joven Ahora (IJA); 2 explotaciones ITI
OO.4.6. Elaboración de indicadores para el seguimiento del Contrato de Gestión y los Planes Anuales de Acción 2023/2024	ACT.4.6.1. Definición e implementación de los indicadores de seguimiento del Plan Anual de Acción y Contrato de Gestión 2023/2024	IND01-ACT.4.6.1. Grado de definición de los indicadores de Seguimiento del Plan Anual de Acción y Contrato de Gestión 23/24	100	-	-	54,67%	-	-	54,67%	-	-	Para calcular el porcentaje de indicadores definidos, se han tenido en cuenta solamente aquellos indicadores cuya información se gestiona en algún sistema de información integrable en el Data de Argos o en Pentaho a través de EXOD (Explotación de base de datos).
		IND02-ACT.4.6.1. Grado de implementación de los indicadores de Seguimiento del Plan Anual de Acción y Contrato de Gestión 23/24	100	-	-	54,67%	-	-	54,67%	-	-	Para calcular el porcentaje de indicadores implementados, se han tenido en cuenta solamente aquellos indicadores cuya información se gestiona en algún sistema de información integrable en el Data de Argos o en Pentaho a través de EXOD (Explotación de base de datos).
OO.4.7. Avanzar en el mantenimiento de datos de alta calidad de forma segura y fácilmente accesible para obtener información de negocio lo más detallada y útil posible	ACT.4.7.1. Definición e implementación del modelo de gobierno del dato para los sistemas de información del SAE	IND01-ACT.4.7.1. Grado de Implementación de Gobierno del Dato a los sistemas de información del SAE.	50	-	-	20%	-	-	40%	-	-	Se ha avanzado en el diseño metodológico sobre gobierno del dato y en la identificación de los sistemas prioritarios de aplicación, así como la identificación y en el diseño de la arquitectura para compartir fuentes, clasificaciones y procesos de manera común por todos los sistemas del SAE.
OO.4.8. Disponer de información común, estandarizada y actualizada sobre demandantes de empleo y empresas usuarias de los servicios para el empleo	ACT.4.8.1. Definición e implementación del modelo de datos comunes para demandantes y empresas usuarios de los servicios para el empleo	IND01-ACT.4.8.1. Grado de implementación del modelo de datos comunes para demandantes y empresas en los distintos sistemas de información del SAE	25	-	-	20%	-	-	80%	-	-	Se dispone de la identificación y el diseño de la arquitectura para compartir fuentes, clasificaciones y procesos de manera común por todos los sistemas del SAE. La implementación se llevará a cabo durante 2024.

Leyenda:

Muy Alta = Más del 100% previsto

Alta = Entre 70% y 100% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



La línea Ordenación y Tratamiento de la información ha tenido una ejecución media-alta ya que de las 14 actuaciones, 7 han obtenido una ejecución alta-muy alta, 5 una ejecución media y 2 no se han ejecutado.

Respecto al análisis diagnóstico para la normalización de los sistemas de gestión del SAE, una vez identificadas del conjunto de características a normalizar y definidos los estándares a aplicar, durante el año 2024 se llevará a cabo el análisis del grado de adecuación de los distintos sistemas y la hoja de ruta necesaria para alcanzar los estándares definidos.

Se dispone de la identificación y el diseño de la arquitectura para compartir fuentes, clasificaciones y procesos de manera común por todos los sistemas del SAE.

La normalización de los sistemas de georeferenciación ha pasado del IECA a la ADA, de modo que se ha analizado la disponibilidad de estos servicios en ADA y los requisitos para la implementación en los sistemas de información del SAE, de forma que se vayan implementando en los nuevos desarrollos de aplicaciones informáticas durante 2024. Además, esto nos permitirá durante 2024 establecer la hoja de ruta para integrar en aquellos sistemas de información que lo permitan los servicios disponibles en ADA y diseñar la hoja de ruta y planificar la implementación en aquellos en los que haya que efectuar modificaciones sustanciales.

Destacar que el uso de la web de Argos se ha incrementado casi en un 18% en 2023 con respecto al año 2022.

5.5. Línea 5. Informática y sistema de información

Para esta línea se han establecido un solo objetivo operativo dirigido a *modernizar los sistemas de información de los que hace uso el SAE*. A través de este objetivo se han mejorado fundamentalmente los servicios digitales que pone la Agencia a disposición de la ciudadanía, a partir de la renovación tecnológica de sus sistemas de información. Y es que las potencialidades del uso de las tecnologías y la definición de procesos en el impulso de los cambios organizacionales están teniendo ya y van a tener en los próximos años una repercusión mayor si cabe en la implementación del modelo de gestión integral y, definitiva, el resto de objetivos estratégicos de la organización.

5.5.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

La siguiente tabla muestra el **resultado de ejecución** del **indicador operativo** con respecto a la meta establecida para este año 2023:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-00.5.1. Grado de avance en la modernización	40	40	100,00

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

El objetivo operativo relativo a la modernización de los sistemas de información ha avanzado según lo planificado por el servicio de informática en este 2023. Aunque en el siguiente apartado se describirán en



detalle las actuaciones que nutren este objetivo, citar algunas áreas con la que se vincula este resultado: como aquella que ha trabajado los procesos de renovación del licenciamiento del sistema SAP, o las que se han centrado en renovar el parque de Puntos de Empleo y las pantallas de Cita previa.

5.5.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.5.1. Modernización de los sistemas de información del SAE	ACT.5.1.1. Actualización del Plan de transformación digital y elaboración de propuesta para su aprobación por las áreas de negocio	IND01-ACT.5.1.1. Elaboración de un borrador del documento del Plan de transformación digital	50	-	-	50%	-	-	100%	-	-	Plan presentado y ejecutado para este período 2023.
	ACT.5.1.2. Reorganización y mejora de los servicios prestados por el SAE a la ciudadanía a través de los distintos canales	IND01-ACT.5.1.2. Grado de avance en el desarrollo y despliegue del nuevo Portal de Empleo del SAE	25	-	-	25%	-	-	100%	-	-	Despliegue del piloto en los entornos de desarrollo y preproducción. Pendiente la migración de contenidos y accesos privados de ciudadanos y empresas.
		IND02-ACT.5.1.2. Grado de avance en la adaptación de los sistemas de información, que prestan servicios telemáticos a la ciudadanía y a empresas, a la estrategia del Modelo de Gestión Integral	25	-	-	25%	-	-	100%	-	-	Despliegue en el entorno de integración del nuevo FAD, FMD, Distrito Único en Cita Previa Y acceso a través de Cl@ve.
		IND03-ACT.5.1.2. Implementación de nuevas funcionalidades en la APP del SAE para su alineación con la estrategia del Modelo de Gestión Integral.	50	-	-	50%	-	-	100%	-	-	Despliegue en el entorno de integración del nuevo FAD, FMD, Distrito Único en Cita Previa Y acceso a través de Cl@ve.
	ACT.5.1.3. Implantación de mejoras tecnológicas que modernicen los servicios TI que soportan los servicios ofrecidos por el SAE (mejoras en los backend)	IND01-ACT.5.1.3. Renovación del parque de Puntos de Empleo y software de monitorización asociado	25	-	-	25%	-	-	100%	-	-	Definición de las características y configuración del nuevo dispositivo de Punto de Empleo (totem) para el inicio de su fabricación.
		IND02-ACT.5.1.3. Renovación del parque de Pantallas de Cita previa y software de monitorización asociado	40	-	-	40%	-	-	100%	-	-	Se renuevan la totalidad de pantallas de Cita Previa. Todas dadas de alta en la Plataforma de Monitorización software desplegada.
		IND03-ACT.5.1.3. Actualización del sistema Windows 11 en el parque de equipamiento informático del Puesto de usuario del SAE.	30	-	-	0%	-	-	0%	-	-	No es posible la actualización mientras exista equipos en Windows 8 por limitaciones en el Controlador de dominio.
	ACT.5.1.4. Modernización de la infraestructura subyacente de sistemas y automatización de operaciones	IND01-ACT.5.1.4. Grado de avance en la procedimentación, implementación y despliegue de un sistema automatizado de despliegue de aplicaciones	30	-	-	30%	-	-	100%	-	-	Implementado en el entorno de Preproducción y Producción para ciertas aplicaciones.
		IND02-ACT.5.1.4. Disminución del 5% del consumo en huella del CPD del SAE	50	-	-	50%	-	-	100%	-	-	Se reducen 5 racks de la planta total quedando 9 racks operativos.
		IND03-ACT.5.1.4. Implementación de un sistema de monitorización de Dispositivos y Servidores.	25	-	-	15%	-	-	60%	-	-	Se decide la implementación de dos soluciones combinadas para la monitorización del parque de equipamiento informática del SAE: BMC Client Management para dispositivos internos del SAE y MDM para el parque dispositivos de Puntos de Empleo. Se inician las actividades de aprovisionamiento de recursos para la implementación de la primera herramienta BMC Client Management. La segunda herramienta MDM entrará en funcionamiento conjuntamente con la renovación del equipamiento de Puntos de Empleo previsto para el próximo periodo.
		IND04-ACT.5.1.4. Implementación de un sistema de monitorización del parque de impresoras del SAE	40	-	-	15%	-	-	37,5%	-	-	Se opta por la implementación de la combinación de las soluciones PaperCut y nddPrint para la monitorización y gestión del parque de impresoras del SAE. Esta combinación de software permite la óptima gestión para el mantenimiento de los recursos de impresión y sus consumibles. Se inician las actividades de aprovisionamiento de recursos para la implementación de ambas herramientas de software.
	ACT.5.1.5. Gestión del conocimiento y la formación como pilares en los que se sustente la prestación de los servicios y la adaptabilidad a los cambios	IND01-ACT.5.1.5. Formación en tecnología impartida	50	-	-	50%	-	-	100%	-	-	Se han realizado varias acciones formativas dirigidas a distintos grupos TIC. Curso de Formación en la herramienta LG SuperSign CMS para la monitorización y gestión de las Pantallas de Cita Previa. Curso de formación Zabbix para monitorización de Mapas Hermes y Cita Previa. Curso de la herramienta ARC para la gestión de copias de seguridad. Sesión formativa sobre Firewalls y sistemas de comunicación y, por último otra sesión formativa acerca de la Base de datos Oracle Weblogic y Tuxedo.
	ACT.5.1.6. Desarrollo e implementación de Proyectos de innovación para la modernización de determinados servicios.	IND01-ACT.5.1.6. Licitación para la renovación de licenciamiento del sistema SAP	75	-	-	75%	-	-	100%	-	-	Adjudicado el último trimestre de 2023.
		IND02-ACT.5.1.6. Despliegue de la solución de firma biométrica e integración con las aplicaciones clientes que lo requieran	50	-	-	0%	-	-	0%	-	-	No ha habido avances en esta actividad.
		IND03-ACT.5.1.6. Infraestructura tecnológica soporte al proyecto de perfilado	30	-	-	30%	-	-	100%	-	-	Se completan las dos primeras fases del proceso de transformación de la plataforma tecnológica.
	ACT.5.1.7. Mejora de la Seguridad de los sistemas de información.	IND01-ACT.5.1.7. Incorporación progresiva de los sistemas de información al Esquema Nacional de Seguridad (ENI)	40	-	-	60%	-	-	150%	-	-	Se está actualizando el plan de adecuación y el análisis de riesgos para proceder a posibles certificaciones.
		IND02-ACT.5.1.7. Registro de Encargados de Tratamiento centralizado y Formación al Personal de Contratación en materia de Protección de Datos en Contratos	40	-	-	60%	-	-	150%	-	-	Existe un Registro de Actividades de Tratamiento (RAT) actualizado, se está preparando la formación al personal de contratación.
		IND03-ACT.5.1.7. Realización de Evaluación de impacto de protección de datos (EIPD) de tratamientos que lo requieran en SAE	40	-	-	50%	-	-	125%	-	-	Se he realizado la Evaluación de Impacto del Perfilado Estadístico y se ya estamos iniciando la de SILA, con la colaboración de una asistencia técnica contratada.
IND04-ACT.5.1.7. Realización de sesiones de concienciación en materia de Seguridad TIC y Protección de Datos en el SAE (SSCC y DDPP)		40	-	-	0%	-	-	0%	-	-	Actualmente estas actividades relacionadas con la concienciación en materia de seguridad de la información se han paralizado por otras prioridades.	

Leyenda:

Muy Alta = Más del 100% previsto

Alta = Entre 70% y 100% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



La mayor parte de las actuaciones de la línea Informática y sistema de información han tenido un grado de ejecución de medio a alto excepto las actuaciones “Actualización del sistema Windows 11 en el parque de equipamiento informático del Puesto de usuario del SAE”, “Despliegue de la solución de firma biométrica e integración con las aplicaciones clientes que lo requieran” y “Realización de sesiones de concienciación en materia de Seguridad TIC y Protección de Datos en el SAE (SSCC y DDPP)”.

Destacar que el Plan de transformación digital se ha presentado a todas las áreas y se ha ejecutado en este período 2023, se han renovado la totalidad de pantallas de Cita Previa, se han realizado varias acciones formativas dirigidas a distintos grupos TIC. Curso de Formación en la herramienta LG SuperSign CMS para la monitorización y gestión de las Pantallas de Cita Previa. Curso de formación Zabbix para monitorización de Mapas Hermes y Cita Previa. Curso de la herramienta ARC para la gestión de copias de seguridad. Sesión formativa sobre Firewalls y sistemas de comunicación y, por último otra sesión formativa acerca de la Base de datos Oracle Weblogic y Tuxedo.

5.6. Línea 6. Planificación y gestión de los recursos económico/financiero y contratación

Esta sexta línea de acción se ha concretado a través de 3 objetivos operativos:

OO.6.1. Elaborar y gestionar el presupuesto. El proceso de planificación de la actividad del SAE requiere que en paralelo y con una periodicidad anual se acompañe con la elaboración del presupuesto de Agencia. Ambos procesos de programación ha requerido un acercamiento en cuanto a la actividad reflejada en la memoria presupuestaria, particularmente para mejorar la información cualitativa utilizada para la elaboración del proyecto del presupuesto 2023.

OO.6.2. Fomentar la profesionalización y facilitar información de interés a los distintos servicios involucrados en la contratación pública. La implementación del MGI ha requerido la licitación y contratación de asesoramientos técnicos externos en los que han participado diversos ámbitos de trabajo; más allá de los tradicionales contrataciones para la adquisición de servicios, suministros, etc. En este sentido el propio personal implicado en dichos procesos de contratación han requerido una actualización constante y permanente de las competencias ligadas a esta materia.

OO.6.3. Regularización de la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo.

Durante este 2023 ha requerido seguir trabajando en el proceso de normalización patrimonial de las sedes de Agencia, particularmente de las oficinas y centros de empleo, que como es sabido suman un total de 193 en todo el territorio.



5.6.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

Los resultados de ejecución obtenidos por los indicadores operativos que forman parte de esta línea de acción son los siguientes:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.6.1. Elaboración y gestión del presupuesto	100	100	100,00
IND02-OO.6.1. Avance en el perfeccionamiento de la información cualitativa para la elaboración del presupuesto.	65	85	130,77
IND03-OO.6.1. Perfeccionamiento de la información cualitativa para la elaboración del presupuesto.	65	85	130,77
IND01-OO.6.2. Avance en la mejora y organización de la actividad de contratación.	50	10	20,00
IND01-OO.6.3. Grado de regularización de la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo	45	45	100,00

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

De estos resultados se desprende que durante este 2023 los esfuerzos se han concentrado en la ejecución del objetivo operativo 6.1. relativo a la elaboración del presupuesto, consiguiendo que durante esta anualidad se avanzase más de lo previsto en el proceso de convergencia y homogenización de la información cualitativa, indicadores y metas de ejecución que aparece en el proyecto de presupuesto 2023 y los que forman parte tanto del Contrato de Gestión y Plan de Acción Anual del SAE para esa misma anualidad⁷. Este hecho, por contra, ha influido en que solo se ha logrado ejecutar parcialmente -20%- la meta prevista para profesionalizar a los y las profesionales que participan en la actividad de contratación.

El resultado de ejecución del IND01.OO.6.2. refleja que: por un lado, solo un diez por ciento del personal encargado de la tramitación de expedientes de contratación pudo realizar acciones formativas específicas en la materia y ámbito funcional de trabajo vinculado con el servicio de contratación; y, por otro, que a pesar de los trabajos preliminares llevados a cabo para la elaboración de los “documentos guía” planificados, éstos no se han materializado en ningún borrador o documento de trabajo oficial.

5.6.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:

⁷ Y que como se explicó en la nota introductoria, se vieron afectados por una modificación a mediados de año 2023.



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES	
OO.6.1. Elaborar y gestionar el presupuesto	ACT.6.1.1. Planificación presupuestaria	IND01-ACT.6.1.1. Elaboración Borrador Proyecto presupuestos.	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-		
	ACT.6.1.2. Modificaciones, descentralización y provincialización del presupuesto de gasto	IND01-ACT.6.1.2. Elaboración propuestas de modificación presupuestaria	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-		
	ACT.6.1.3. Seguimiento y control de la ejecución del presupuesto de gasto	IND01-ACT.6.1.3. Número de Informes de seguimiento de ejecución presupuesto		44	-	-	52	-	-	118,18	-	-	
		IND02-ACT.6.1.3. Informes de seguimientos de ejecución de subvenciones (Cap. IV y VII)		30	-	-	17	-	-	56,67	-	-	
		IND03-ACT.6.1.3. Informes de seguimientos de justificación de subvenciones (Cap. IV y VII)		12	-	-	12	-	-	100	-	-	
	ACT.6.1.4. Seguimiento y control de los ingresos	IND01-ACT.6.1.4. Asesoramiento a los Centros Directivos en materia de ingresos		100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
		IND02-ACT.6.1.4. Coordinación en materia de ingresos entre los Centros Directivos y la Agencia Tributaria de Andalucía		100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
ACT.6.1.5. Realización de sesiones formativas dirigidas a los Centros Directivos	IND01-ACT.6.1.5. Sesiones realizadas		1	-	-	1	-	-	100	-	-		
ACT.6.1.6. Elaboración de una Guía para la elaboración de los indicadores de la información cualitativa del presupuesto	IND01-ACT.6.1.6. Guías elaboradas		1	-	-	1	-	-	100	-	-		
OO.6.2. Fomentar la profesionalización y facilitar información de interés a los distintos servicios involucrados en la contratación pública.	ACT.6.2.1. Elaboración de una Guía para los Servicios Proponentes al objeto de facilitar la tramitación de expedientes de contratación.	IND01-ACT.6.2.1. Guía de contratación: adquisición de servicios, suministros, obras y demás.	1	-	-	0	-	-	0	-	-	Se ha recopilado información para la elaboración de la guía pero no se ha llegado a realizar el primer borrador	
	ACT.6.2.2. Fomentar la formación en materia de contratación en el ámbito de los Servicios Centrales y periféricos del SAE.	IND01-ACT.6.2.2. Personal del área de contratación que ha asistido a acciones formativas para la mejora de sus competencias, en función de las necesidades detectadas.	55	-	-	10%	-	-	18,18%	-	-		
OO.6.3. Regularización de la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo	ACT.6.3.1. Tramitación de documentación con la DGP para regularizar la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo	IND01-ACT.6.3.1. Oficinas de Empleo con expediente de regularización iniciado o en tramitación	60	-	-	64%	-	-	106,67%	-	-	El porcentaje es algo mayor, al llegar más documentación de la prevista para agilizar la tramitación de los expedientes pendientes	

Leyenda:

Muy Alta = Más del 100% previsto

Alta = Entre 70% y 100% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



La mayor parte de las actuaciones de la línea Planificación y gestión de los recursos económico/financiero y contratación se han ejecutado en un 100% excepto la actuación “Elaboración de una Guía para los Servicios Proponentes al objeto de facilitar la tramitación de expedientes de contratación”, en la que se ha recopilado información para la elaboración de dicha guía pero no se ha llegado a realizar el primer borrador.

5.7. Línea 7. Evaluación y Mejora Continua del modelo de gestión y actividad del SAE.

Esta línea de acción se ha trabajado a través de 6 Objetivos Operativos:

OO.7.1. Consolidar la Gestión por procesos como metodología de trabajo en el SAE. Dicha metodología diferencia dos fases diferentes: por un lado, la descripción propiamente dicha del proceso/s en cuestión -ya sea estratégico, clave o de soporte- y, por otro, la implantación en toda la organización de esos mismos procesos, una vez hayan sido validadas por a los que corresponda.

La toma de decisiones en base a evidencias, el establecimiento de objetivos y su comprobación, la transparencia y rendición de cuentas ante la ciudadanía son los elementos esenciales que definen la práctica evaluativa en la Agencia SAE, con objeto de garantizar un modelo de gestión integral que gira sobre los principios de calidad y mejora continua de las actuaciones de la Agencia. Y todo ello, para lograr una mayor eficacia y eficiencia de los programas y servicios a disposición de la sociedad andaluza.

OO.7.2. Mejorar el Sistema de Gestión Integral de las Escuelas de Formación y CRN. El seguimiento de este objetivo se centra en monitorizar y lograr mantener el estándar de calidad en relación con la satisfacción mostrada hasta ahora por las escuelas de formación que forman parte del SAE.

OO.7.3. Diseñar y extender el Sistema de Seguimiento del MGI y la Cartera de servicios del SAE.

En el año de la implementación del MGI en el territorio ha requerido, paralelamente, la puesta en marcha de un sistema de seguimiento que permitiera monitorizar como va evolucionando la incorporación de los cambios de modelo, fundamentalmente, en cuanto a la prestación de servicios en la red de oficinas y centros de empleo. Ello implica, en una primera fase, el diseño teórico y metodológico en el fundamentar dicho sistema de seguimiento y su puesta en funcionamiento, y posteriormente, su ampliación hacia todos servicios que forman parte de la cartera de servicios de la Agencia.

OO.7.4. Consolidar en el SAE el Sistema de Evaluación de la satisfacción

En la estrategia de evaluación y mejora continua se contempla el diseño y ejecución de un sistema de carácter permanente orientado a medir el grado de satisfacción de las personas usuarias y de las empresas de los diferentes servicios del Servicio Andaluz de Empleo. Y ello en línea con el principio inspirador apuntado por la EEAE 21-24⁸ de orientación a resultados sobre la necesidad de incorporar el análisis de la satisfacción de las personas y empresas que utilizan los servicios o participan en los programas y hacer uso de los resultados obtenidos como un instrumento de mejora y aprendizaje.

OO.7.5. Diseñar el sistema de seguimiento: Metodología de Estándares

El proceso de modernización de la gestión que representa el MGI, requiere el desarrollo de un sistema de seguimiento de la calidad en la prestación de dichos servicios en base a una metodología de estándares. Y ello, a imagen y semejanza de otros compromisos establecidos y presentes en el contexto andaluz entre administración y ciudadanía, como por ejemplo la prestación de servicios públicos sanitarios. El contenido de esos compromisos, su seguimiento y evaluación periódica en base a estándares de calidad permite una

⁸ Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.



prestación de servicios adecuada a la realidad y necesidades de la sociedad andaluza, para el mantenimiento de una cartera de servicios actualizada y cercana a las necesidades de la ciudadanía.

00.7.6. Implantar la metodología para la transferencia del conocimiento

En esa mejora continua en la prestación de servicios, y particularmente los dirigidos a la mejora de la empleabilidad, la orientación laboral y el acompañamiento a la inserción de las personas desempleadas incorpora dinámicas de trabajo y medidas de gestión eficiente. En este sentido, la identificación de experiencias exitosas y buenas prácticas en materia de prestación de servicios de empleo, así como la puesta en marcha de un observatorio que posibilite la transferencia de ese conocimiento entre la totalidad del personal y unidades de la organización cobra especial relevancia en la materialización de ese modelo de gestión pública eficiente.

5.7.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

Los resultados de ejecución obtenidos por los indicadores operativos que forman parte de esta línea de acción 7 son los siguientes:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-00.7.1. Grado de descripción de los procesos	100	72,72	72,72
IND01-00.7.2. Grado de satisfacción de los servicios/áreas de trabajo (Promedio)	8	6,92	86,50
IND01-00.7.3. Grado de desarrollo de las actuaciones de 2023 para el diseño del sistema de Seguimiento del MGI y la Cartera de servicios del SAE	90	50	55,56
IND01-00.7.4. Grado desarrollo en el SAE el Sistema de Evaluación de la satisfacción	40	5	12,50
IND01-00.7.5. Grado de desarrollo del diseño del sistema de seguimiento Metodología de Estándares del SAE	60	5	8,33
IND01-00.7.6. Grado de implantación de la metodología para la transferencia del conocimiento en el SAE	85	25	29,41

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Los resultados obtenidos del análisis operativo de esta línea de trabajo apuntan mayoritariamente a la necesidad de potenciar su ejecución en futuras anualidades. Así, y aunque dos de los seis indicadores presentan un grado de ejecución alto, otros cuatro muestran un nivel de desarrollo medio (1) y bajo (3).

Si bien es cierto que tanto los objetivos relacionados con la consolidación de la metodología de trabajo de gestión por procesos y la mejora del Sistema de Gestión Integral de las Escuelas de Formación y Centros de Referencia Nacional no presentan incidencias significativas, no sucede lo mismo con el resto de los objetivos operativos que integran esta línea de trabajo. Aunque el análisis de las actuaciones profundizará en ello, lo cierto es que los proyectos que trabajan los sistemas de seguimiento de la implantación del MGI en el territorio, el sistema de



evaluación de la satisfacción y, particularmente, el sistema de seguimiento de la metodología de estándares del SAE cuya puesta en marcha e implementación requiere de un asesoramiento externo especializado, se ha visto ralentizado en su fase inicial de licitación de los contratos del citado apoyo.

5.7.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.7.1. Consolidar la Gestión por procesos como metodología de trabajo en el SAE.	ACT.7.1.1. Adaptación del Mapa de procesos del SAE	IND01-ACT.7.1.1. Porcentaje de procesos actualizados	50	-	-	50%	-	-	100%	-	-	En el ejercicio 2023 hemos alcanzado en el 50% de los procesos o subprocesos identificados del Mapa de procesos del SAE. Refiriéndonos exclusivamente a los procesos clave, es decir, los relacionados con los servicios que presta el SAE y que persiguen dar respuestas satisfactorias a nuestros principales grupos de interés: personas (procesos relacionados con servicios la Atención a personas demandantes y usuarias de servicios de empleo) y empresas (procesos relacionados con la Atención a personas, empresas y entidades empleadoras).
	ACT.7.1.2. Descripción de los procesos asociados a los servicios de Atención a las personas demandantes o entidades usuarias de los servicios de empleo.	IND01-ACT.7.1.2. Porcentaje de procesos nuevos	50	-	-	36,36%	-	-	72,72%	-	-	Durante el ejercicio 2023, se ha alcanzado el 36,36% del 50% previsto en procesos y subprocesos en descripción. Siendo estos los vinculados con la atención a la ciudadanía y atención a empresas. Vinculados con la atención a la ciudadanía: - PC01 Autoinscripción de personas usuarias y demandantes de servicios de empleo - PC02 Orientación - SP01-PC02 Entrevista de Orientación Inicial - SP02-PC02 Elaboración, Desarrollo y Seguimiento del Plan Personalizado de Actuación. Vinculados a Atención a empresas: - Gestión de ofertas de empleo - Gestión de candidaturas autogestionadas - Gestión de candidaturas con asesoramiento experto/singular - Alta de empresas en el Área de Gestión del SAE - Proceso de Gestión de terceros
OO.7.2. Mejorar el Sistema de Gestión Integral de las Escuelas de Formación y CRN	ACT.7.2.1. Realizar auditorías de los Sistemas de Gestión Integral de Escuelas de Formación y CRN	IND01-ACT.7.2.1. Porcentaje de auditorías realizadas sobre el total previstas	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Se han realizado las 9 auditorías planificadas
	ACT.7.2.2. Seguimiento y mejora del Sistema de Gestión Integrado de las Escuelas de Formación y CRN	IND01-ACT.7.2.2. Grado de implementación de la mejora del Sistema de Gestión Integrado en las Escuelas de Formación y CRN	100	-	-	71,5%	-	-	71,5%	-	-	Debido al volumen de acciones de mejora programadas para 2023 y a la especial envergadura de algunas de ellas, nos hemos visto obligados a priorizar las más necesarias para el SGI y trasladar las restantes a 2024.
OO.7.3. Diseñar y extender el Sistema de Seguimiento del MGI y la Cartera de servicios del SAE	ACT.7.3.1. Desarrollar las fases del sistema de Seguimiento del MGI y la Cartera de servicios del SAE	IND01-ACT.7.3.1. Porcentaje de fases del sistema de Seguimiento del MGI y la Cartera de servicios del SAE que han sido desarrollados	80	-	-	50%	-	-	62,5%	-	-	Se parte de la idea de que este indicador está distribuido al 50% entre la Fase I (Sistema de Seguimiento del MGI) y la Fase II (Cartera de Servicios). El 50% resultante del 2023 correspondería a un 40% de ejecución de la Fase I y un 10% de la ejecución de la Fase II.
OO.7.4. Consolidar en el SAE el Sistema de Evaluación de la satisfacción	ACT.7.4.1. Desarrollar las fases para la consolidación en el SAE del Sistema de Evaluación de la satisfacción	IND01-ACT.7.4.1. Porcentaje de fases para la consolidación en el SAE del Sistema de Evaluación de la satisfacción que se han desarrollado	40	-	-	5%	-	-	12,5%	-	-	Estaba previsto iniciar la ejecución de la licitación a la que se refiere este indicador aproximadamente en septiembre, pero a día de hoy no se ha adjudicado la licitación. Por lo que este porcentaje corresponde a la elaboración de los pliegos de la licitación.
OO.7.5. Diseñar el sistema de seguimiento Metodología de Estándares del SAE	ACT.7.5.1. Desarrollar las fases del sistema de Evaluación basado en la Metodología de Estándares del SAE	IND01-ACT.7.5.1. Porcentaje de fases del sistema de seguimiento Metodología de Estándares del SAE que se han desarrollado	60	-	-	5%	-	-	8,33%	-	-	Esta actuación se iba a desarrollar a través de un "encargo a medio propio" para construir un sistema de seguimiento y evaluación en base a estándares, pero aún no se ha llevado a cabo la firma de dicho contrato. El 5% hace referencia a la tramitación del expediente hasta el momento de cierre del seguimiento anual 2023.
OO.7.6. Implantar la metodología para la transferencia del conocimiento en el SAE	ACT.7.6.1. Convocatoria de Premios de Buenas Prácticas en los CRNs del SAE	IND01-ACT.7.6.1. Resolución de los Premios a las BB.PP. En los CRNs	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Actuación finalizada a noviembre de 2023.
	ACT.7.6.2. Implantación de la Plataforma WEB para el soporte del Observatorio de BB.PP.	IND01-ACT.7.6.2. Grado de implantación de la Plataforma Web	75	-	-	0%	-	-	0%	-	-	En 2023 no se cerró la contratación de la empresa que iba a realizar el diseño e implantación de la plataforma Web. Se tiene previsto la firma del contrato para el mes de marzo de 2024.
	ACT.7.6.3. Capacitación en materia detección de BB.PP y mejora continua	IND01-ACT.7.6.3. Número de acciones de capacitación	3	-	-	1	-	-	33,33	-	-	Se ha impartido el curso de Ideación, creación y transferencia de experiencias para la Mejora continua en el SAE.
	ACT.7.6.4. Asesoramientos para la extensión de la metodología de las BB.PP. Y transferencia del conocimiento	IND01-ACT.7.6.4. Grado de cobertura de las solicitudes de asesoramiento	100	-	-	100%	-	-	100%	-	-	Se han dado respuestas a todas las peticiones de asesoramiento recibidas tanto por parte del COE como de los CRN.

Leyenda:

Muy Alta = Más del 100% previsto

Alta = Entre 70% y 100% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto



En términos generales todas las actuaciones de la línea Evaluación y Mejora Continua del modelo de gestión y actividad del SAE, han tenido un grado de ejecución medio-alto.

En el ejercicio 2023 hemos alcanzado en el 50% de los procesos o subprocesos identificados del Mapa de procesos del SAE. Refiriéndonos exclusivamente a los procesos clave, es decir, los relacionados con los servicios que presta el SAE y que persiguen dar respuestas satisfactorias a nuestros principales grupos de interés: personas (procesos relacionados con servicios la Atención a personas demandantes y usuarias de servicios de empleo) y empresas (procesos relacionados con la Atención a personas, empresas y entidades empleadoras).

Se ha alcanzado el 36,36% del 50% previsto en procesos y subprocesos en descripción. Siendo estos los vinculados con la atención a la ciudadanía y atención a empresas.

6. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS

Aumentar la activación y empleabilidad de las personas desempleadas continua siendo una prioridad para el SAE teniendo en cuenta las tasas de paro aún presentes y vinculados al mercado laboral andaluz; y particularmente, si además estas personas forman parte de algún colectivo de atención prioritarios⁹

Para ello el SAE, como órgano con las competencias en materia de PAE, hace uso de una cartera de servicios y programas, comunes al resto de servicios de empleo en las diferentes comunidades autónomas, pero también a través de programas de empleo propios, para responder y adecuar su gestión y actividad a las circunstancias y necesidades de dichos colectivos de demandantes.

Para el desarrollo de este contenido se definieron 3 líneas de acción:

- > Línea de acción 8. Aumento de la actividad y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación;
- > Línea de acción 9. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral;
- > Línea de acción 10. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.

Estas líneas se han concretado a través de 7 objetivos operativos, y un total de **8 indicadores operativos** de seguimiento y evaluación.

⁹ Para la determinación de estos colectivos el SAE toma como referencia lo estipulado en la normativa marco Ley 3/2023 de Empleo, de 28 de febrero (art. 50) y sin perjuicio de que a la vista de las peculiaridades presentes en el territorio pueda identificar algunos otros, al objeto de prestarles una atención diferenciada y adaptadas a sus necesidades.



A nivel operativo, la distribución de estos indicadores en función del análisis y la clasificación elaborada en base al grado de ejecución logrado en 2023 es el siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LOS INDICADORES OPERATIVOS SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alto (> 100% previsto)	6	75,0%	75,0%
Alto (>70% y 100% previsto)	0	-	75,0%
Medio (>40% y el 69% previsto)	1	12,5%	87,5%
Bajo (>0 y 39% previsto)	1	12,5%	100,0%
Sin Ejecución (0% de lo previsto)	0	-	
Todos los niveles	8	100,0%	

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

El análisis de los datos refleja lo siguiente:

> la mayor parte de los indicadores operativos han logrado un grado de ejecución muy alto -el 75% de ellos- , indicativo de que se ha cumplido con la meta prevista o, incluso, se ha superado la previsión realizada para este año 2023;

> esos resultados se vinculan a indicadores que han sido definidos para el seguimiento y evaluación de programas de mejora de empleabilidad para personas con discapacidad y los programas de orientación e inserción laboral, servicios de intermediación para la inserción o bien movilidad laboral. Y también aquellos OO.8.1. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación;

> por su parte, dos de los indicadores operativos vinculados con el Objetivo Estratégico 2 muestran un grado de ejecución medio y bajo; y están asociados a medidas para la mejora de los programas de orientación y en lo relativo a la puesta en marcha de las colaboraciones público-privada con las Agencias de Colocación, respectivamente.

Por lo que respecta a nivel de actuación, la distribución es la siguiente:



CLASIFICACIÓN DE INDICADORES DE ACTUACIÓN SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alta	18	72,0	72,0
Alta	2	8,0	80,0
Media	1	4,0	84,0
Baja	2	8,0	92,0
Sin Ejecución	2	8,0	100,0
Todos los niveles	25	100,0	

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto

El análisis de los datos refleja lo siguiente:

> La mayor parte de los indicadores de actuación han logrado un grado de ejecución muy alto respecto al valor objetivo anual previsto (72%).

6.1. Línea 8. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación.

Esta línea de acción se ha trabajado a través de un único Objetivo Operativo enfocado a *ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación*. Huelga decir que la formación profesional para el empleo representa una llave importante para acceder al empleo, fundamentalmente para aquellas personas pertenecientes a determinados colectivos vulnerables y determinados territorios. Esta línea que trabaja a través de la formación, la acreditación de competencias y el aprendizaje mediante prácticas profesionales no laborales, fundamentalmente como se ha apuntado de personas desempleadas y con especiales dificultades de inserción, trata de ampliar el alcance de prestación de esos servicios

6.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

El resultado de ejecución obtenido por el indicador operativo definido para su seguimiento es el siguiente:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.8.1. Porcentaje de incremento interanual del alumnado formado	1	0,44	44,0%

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.



El indicador propuesto apunta hacia la previsión de la variación interanual del número de alumnado formado a través de las Escuelas de Formación del SAE y Centros públicos de formación profesional para el empleo (CRN), reflejando que dicho resultado se ha quedado algo distante de la planificación realizada respecto a dicho aumento -menos de la mitad de aumento previsto-.

6.1.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.8.1. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación	ACT.8.1.1. Dotación de recursos para la formación y el empleo sectorial	IND01-ACT.8.1.1. Número de acciones formativas e itinerarios formativos para personas demandantes de empleo	63	-	-	88	-	-	139,68	-	-	56 acciones formativas y módulos formativos de esas 88 conforman los 19 Itinerarios formativos que se realizan en este 2023
		IND02-ACT.8.1.1. Número de actuaciones para el perfeccionamiento técnico sectorial dirigido a personas ocupadas	18	-	-	23	-	-	127,78	-	-	
	ACT.8.1.2. Dotación de recursos para la innovación en formación y empleo sectorial	IND01-ACT.8.1.2. Número de acciones de investigación, observación, experimentación y difusión de la FP (Nuevas Guías de aprendizaje y evaluación, Nuevos programas formativos, Actividades de investigación y difusión)	15	-	-	179	-	-	1.193,33	-	-	Los datos de ejecución de este indicador están afectados por el hecho de que no se contemplaron en la estimaciones la actividad en el ámbito de la investigación y experimentación, a desarrollar por los CRN. Debido a problemas técnicos, los fondos estatales que financian los PTA 2022 no han llegado a J.A hasta abril de 2023, provocando que la actividad que estaba planificada para 18 meses de ejecución, se haya concentrado en sólo 2 meses de 2023, de abril a junio. Se ha detectado la necesidad de una mejora en la definición del indicador para que todos los centros computen correctamente el número de acciones incluidas en el mismo.
		IND02-ACT.8.1.2. Número de acciones de teleformación y otras metodologías on-line	10	-	-	18	-	-	180	-	-	
		IND03-ACT.8.1.2. Número de acciones de colaboración sectorial y participación en contratos para la formación en alternancia	10	-	-	193	-	-	1.930	-	-	Los datos de ejecución de este indicador están afectados por el hecho de que no se contemplaron en la estimaciones la actividad en el ámbito de colaboración sectorial a desarrollar por los CRN. Debido a problemas técnicos, los fondos estatales que financian los PTA 2022 no han llegado a J.A hasta abril de 2023, provocando que la actividad que estaba planificada para 18 meses de ejecución, se haya ejecutado en 2023 y en 2 meses, de abril a junio, con la consiguiente concentración de acciones.
	ACT.8.1.3. Dotación de recursos para la formación y el empleo sectorial	IND01-ACT.8.1.3. Número de planes de trabajo anual de los CRN en Andalucía aprobados	5	-	-	0	-	-	0	-	-	El 6-02-2023, se aprobaron en los consejos Sociales y comisión Mixta de seguimiento los Planes Plurianuales 2023-2026 de los 5 CRN adscritos. A continuación, el Ministerio de Educación, FP y Deportes tendría que haber tramitado los Convenios de colaboración a suscribir con esta Agencia para la aprobación definitiva de dichos planes e iniciar la tramitación de los Planes de Trabajo anuales 2023, pero no se ha avanzado en dicha tramitación. La justificación aportada por el Ministerio para dicha paralización es que está a la espera de los informes preceptivos de Abogacía del Estado y Hacienda. Esta paralización ha provocado que en 2023 no se haya aprobado ningún Plan de Trabajo a los CRN. Con independencia de ello, con cargo a fondos propios del SAE, se ha mantenido actividad de investigación y experimentación formativa por parte de las Escuelas SAE
		IND02-ACT.8.1.3. Porcentaje de ejecución de la actividad planificada anualmente en cada ejercicio anual de los CRN en Andalucía	90	-	-	54%	-	-	60%	-	-	Este 54% es equiparable al resultado reflejado en el hito de estratégico 6 que forma parte del cálculo del indicador estratégico vinculado al Objetivo Estratégico 1 Implementar el modelo de gestión integral, relativo al Contrato de Gestión. En este sentido, hay que señalar que este resultado del 54% refleja aquella parte de los planes correspondientes al año 2022 que son ejecutados durante el año natural 2023 y que como refleja el % declarado como resultado acumulado del año, ha sido algo más de lo inicialmente previsto para este 2023 Respecto a la parte correspondiente del PTA 2023/2024 hay que indicar que no se ha desarrollado nada, ya que dicho Plan no ha llegado a desarrollarse.
	ACT.8.1.4. Dotación de recursos para la innovación en formación y empleo sectorial	IND01-ACT.8.1.4. Número de nuevos CRN en Andalucía	0	-	-	NP	-	-	NP	-	-	
	ACT.8.1.5. Dinamización/fomento de la evaluación y acreditación de competencias profesionales en el mercado laboral	IND01-ACT.8.1.5. Número de solicitudes de evaluación y de acreditación atendidas en Escuelas - CRN	100	-	-	100	-	-	100	-	-	

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto



En términos generales todas las actuaciones de la línea Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación, han tenido un grado de ejecución muy alto.

Debido a problemas técnicos, los fondos estatales que financian los PTA 2022 no han llegado a J.A hasta abril de 2023, provocando que la actividad que estaba planificada para 18 meses de ejecución, se haya concentrado en sólo 2 meses de 2023, de abril a junio.

El 6 de febrero de 2023, se aprobaron en los consejos Sociales y comisión Mixta de seguimiento los Planes Plurianuales 2023-2026 de los 5 CRN adscritos. A continuación, el Ministerio de Educación, FP y Deportes tendría que haber tramitado los Convenios de colaboración a suscribir con esta Agencia para la aprobación definitiva de dichos planes e iniciar la tramitación de los Planes de Trabajo anuales 2023, pero no se ha avanzado en dicha tramitación. Esta paralización ha provocado que en 2023 no se haya aprobado ningún Plan de Trabajo a los CRN. Con independencia de ello, con cargo a fondos propios del SAE, se ha mantenido actividad de investigación y experimentación formativa por parte de las Escuelas SAE

6.2. Línea 9. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral.

Para esta línea de trabajo se concretaron 5 Objetivos Operativos:

OO.9.1. Desarrollo de actuaciones para la mejora de los Servicios y programas

La monitorización de este objetivo permite conocer el grado de satisfacción de las personas desempleadas con los diferentes servicios y programas gestionados desde el SAE que se dirigen a la orientación profesional de las y los demandantes de empleo.

OO.9.2. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción

Este objetivo reúne aquellas acciones del Programa Orienta que se dirigen a las atención especializada del colectivo de personas con discapacidad y/o personas que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social.

OO.9.3. Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a personas demandantes de empleo

Este objetivo se enfoca al seguimiento de la ejecución de los programas de orientación, acompañamiento e inserción laboral dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas en el SAE y conocer hasta qué punto se han desarrollado dichos programas. Especialmente relevante para la cartera de servicios del SAE es conocer la evolución de los IPI¹⁰, las derivaciones hacia acciones de acompañamiento realizados a través de estos programas en general, o el impacto que están teniendo las acciones específicas dirigidas a mejorar la empleabilidad a través de prácticas profesionales.

OO.9.4. Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica

Este objetivo integra aquellos programas del SAE que promueven la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica. En este objetivo se integran tanto las acciones de la red EURES en Andalucía (Red de Cooperación de los Servicios Públicos de Empleo Europeos) de información, orientación e intermediación laboral dirigidas tanto a los demandantes de empleo, como a las entidades empleadoras. Y ello, sustentando e impulsando el principio de acción de apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo y la movilidad de las personas trabajadoras.

¹⁰ Itinerarios Personalizados de Inserción.



00.9.5. Colaborar con Agencias de Colocación

El artículo 33 de la Ley 3/2015, de Empleo establece el marco regulatorio para llegar a acuerdos con las agencias de colocación y colaborar con las medidas dirigidas a la intermediación laboral, así como aquellas otras relacionadas con la búsqueda de empleo como la orientación e información procesional y la propia selección de personal. La actividad desarrollada por estas está reglamentada, para lo cual se dispone de un sistema electrónico para conocer en todo momento qué agencias son las que están operando en el territorio Andaluz. El definitiva, el marco de colaboración entre el SAE y las Agencias de colocación tiene como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar, a las entidades y/o personas empleadoras, las candidaturas más adecuadas a sus requerimientos y necesidades.

6.2.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

El resultado de ejecución obtenido por el conjunto de indicadores operativos definidos para el seguimiento y evaluación de esta línea 9 de acción son los siguientes:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.9.1. Grado de ejecución de las actuaciones planificadas	100	100	100,00
IND01-OO.9.2. Porcentaje de incentivos resueltos favorablemente en el año de referencia sobre solicitudes recibidas (personas con discapacidad)	75	100	133,33
IND01-OO.9.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	90	100	111,11
IND01-OO.9.4. Número de personas atendidas mediante servicios de intermediación para la movilidad laboral	12.350	22.243	180,11
IND02-OO.9.4. Número de entidades empleadoras atendidas mediante servicios de intermediación para la movilidad laboral	600	712	118,67
IND01-OO.9.5. Total contratación comunicada	228	39	17,11

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Como se puede observar, los grados de ejecución operativa de la mayor parte de los indicadores muestran un nivel muy alto, superando en cinco de ellos los valores objetivo previstos para este año.

Solo el indicador vinculado con la contratación comunicada por parte de las Agencias de Colocación en el marco de colaboración establecido para favorecer un mejor ajuste, entre las necesidades de las entidades empleadoras y las necesidades ocupacionales de la personas demandantes inscritas en el SAE, necesita ser impulsado de manera importante.

6.2.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.9.1. Desarrollo de actuaciones para la mejora de los Servicios y programas. Diseñar implantar el Sistema de Evaluación basado en estándares	ACT.9.1.1. Realización de encuestas de satisfacción a las personas usuarias de los Programas de Orientación e Inserción	IND01-ACT.9.1.1. Satisfacción global de las personas usuarias del programa de Orientación Profesional	8,5	-	-	8,83	-	-	103,88	-	-	
OO.9.2. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción	ACT.9.2.1. Personas atendidas en el programa Orienta con discapacidad	IND01-ACT.9.2.1. Número de personas atendidas en el programa Orienta con discapacidad	10785	4663	6122	52.397	24.207	28.190	485,83	519,13	460,47	La especialización llevada a cabo en los centros orientas con el MGI ha mejorado la atención en este colectivo y abarca un mayor número de personas usuarias. Este ejercicio ha existido un mayor número de Unidades Orienta con atención a personas con discapacidad.
	ACT.9.2.2. Personas atendidas en el programa Orienta con riesgo de exclusión	IND01-ACT.9.2.2. Número de personas atendidas en el programa Orienta con riesgo de exclusión	10431	4068	6363	29.369	10.023	19.346	281,55	246,39	304,04	La especialización llevada a cabo en los centros orientas con el MGI ha mejorado la atención a este colectivo y abarca un mayor número de personas usuarias. Este ejercicio ha existido un mayor número de Unidades Orienta con atención a este colectivo de personas demandantes.
	ACT.9.2.3. Declaraciones de excepcionalidad	IND01-ACT.9.2.3. Número de declaraciones de excepcionalidad concedidas	20			20	-	-	100	-	-	Declaraciones concedidas en el año 2023, independientemente de la fecha de entrada de la solicitud.
OO.9.3. Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a personas demandantes de empleo inscritas	ACT.9.3.1. Programa de Orientación Profesional	IND01-ACT.9.3.1. Número de personas atendidas en Itinerario Personalizado de inserción	170000	62900	107100	145.218	53.560	91.658	85,42	85,15	85,58	
	ACT.9.3.2. Programa Acompañamiento Inserción	IND01-ACT.9.3.2. Número de personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la Inserción	6000	3000	3000	13.650	7.385	6.265	227,5	246,17	208,83	
	ACT.9.3.3. Programa de Experiencias profesionales para el Empleo	IND01-ACT.9.3.3. Número de personas que realizan prácticas profesionales	3760	1504	2256	3.287	1.294	1.993	87,42	86,04	88,34	Las posibles desviaciones que se producen están vinculadas a que haya mayor o menor número de prácticas no completadas (el indicador recoge sólo prácticas completadas). También es determinante el presupuesto final ejecutado, que en el caso que nos toca, es del 90% del presupuesto asignado. No obstante, en el ejercicio que nos toca, la menor participación es debido a que coincide con el final y el inicio del programa.
	ACT.9.3.4. Programa Alma Jóvenes	IND01-ACT.9.3.4. Número de personas participantes en el Programa Alma jóvenes	0	0	0	NP	NP	NP	NP	NP	NP	El programa estaba prevista su convocatoria y ejecución para el ejercicio 2024
	ACT.9.3.5. Programa Integrales Jóvenes	IND01-ACT.9.3.5. Número de personas participantes en el Programa Integrales jóvenes	0	0	0	NP	NP	NP	NP	NP	NP	Convocatoria publicada en el último trimestre de 2023, debido a una ampliación de crédito producida en ese periodo. Se ha comunicado el inicio de actividad a las entidades participantes en 2024.
	ACT.9.3.6. Programa Escuela Segunda Oportunidad	IND01-ACT.9.3.6. Número de personas participantes en el Programa Escuela Segunda Oportunidad	0	0	0	NP	NP	NP	NP	NP	NP	Programa previsto para el ejercicio 2025
OO.9.4. Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica	ACT.9.4.1. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica transfronteriza de las personas demandantes	IND01-ACT.9.4.1. Número de personas demandantes de empleo atendidas mediante servicios de orientación e intermediación para la movilidad laboral transfronteriza EURES-T	300	200	100	404	ND	ND	134,67	ND	ND	El incremento de las atenciones se debe a una mayor atención en la oficina del EUREST AA de Islantilla y a un cambio en el criterio de contabilización de personas atendidas al incluir en ellas no solo las atenciones individualizadas sino también las personas asistentes en eventos EUREST, tal como recomienda la Comisión en el PMS.
	ACT.9.4.2. Atención a personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo	IND01-ACT.9.4.2. Número de atenciones EURES a demandantes de empleo	12000	-	-	25.146	-	-	209,55	-	-	En 2023 se ha participado en la organización y desarrollo de dos eventos de empleo europeo especializado en Irlanda, en Sevilla y Málaga en colaboración con la red EURES España y EURES Irlanda. Estos eventos se han realizado en formato presencial y on line en febrero y octubre respectivamente. Además este año se ha participado en la organización y desarrollo de la Feria Internacional del Empleo Universitario de Granada, con un aumento significativo en el número de participantes, llegando a realizarse 4000 atenciones EURES. De esta forma, el aumento de atenciones respecto al objetivo planteado es que se ha participado en la organización de tres eventos de empleo europeos con participación de empresas de otros países europeos y demandantes de empleo internacionales, aunque en su mayoría nacionales, además se observa un incremento en el número de solicitudes de atenciones EURES. Hay una mayor actividad de difusión EURES en redes sociales que podrían ser la causa de la mayor demanda.
	ACT.9.4.3. Promoción del reclutamiento transfronterizo por las entidades empleadoras	IND01-ACT.9.4.3. Número de entidades empleadoras atendidas mediante servicios de intermediación para la movilidad laboral transfronteriza EURES-T	100	-	-	172	-	-	172	-	-	La desviación positiva se debe a una mayor participación de empresas en eventos EUREST, sobre todo en actividades de prácticas y formación, la activación del nuevo Tablón de Empleo en la web y el cambio de criterio al considerar empresa contactada no solo a quien solicita atención individual, también a quienes participan en eventos del proyecto.
	ACT.9.4.4. Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo	IND01-ACT.9.4.4. Número de atenciones EURES a entidades empleadoras	500	-	-	609	-	-	121,8	-	-	La explicación al aumento de atenciones respecto al objetivo planteado es que se ha participado en la organización de tres eventos de empleo europeos con participación de empresas de otros países europeos y demandantes de empleo internacionales, aunque en su mayoría nacionales, además se observa un incremento en el número de solicitudes de atenciones EURES. Hay una mayor actividad de difusión EURES en redes sociales.
OO.9.5. Colaborar con Agencias de Colocación	ACT.9.5.1. Colaboración Público Privada Agencias de Colocación	IND01-ACT.9.5.1. Número de demandantes adscritos a Agencias de Colocación	3481	1256	2225	796	266	530	22,87	21,18	23,82	Las adscripciones se suelen producir al inicio del contrato. En este caso, para el contrato prorrogado solamente se tiene, en 2023, 4 meses de actuación. En general la prórroga ha comenzado tarde ya que se estaba cerrando el contrato inicial y la fase de inserciones (no hay adscripciones de este contrato inicial en 2023). Aunque la prórroga se comienza en febrero de 2023, las agencias no comenzaron a facturar hasta septiembre de 2023. A este retraso se debe unir otras circunstancias que han retrasado el inicio como que el envío de personas demandantes también se demoró.
		IND02-ACT.9.5.1. Número de contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Indefinidos	10	4	6	15	6	9	150	150	150	
		IND03-ACT.9.5.1. Número de contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Temporales	218	96	122	24	14	10	11,01	14,58	8,2	Los datos de compromiso se han calculado sobre un histórico en una situación diferente a la ocurrida en 2023. En este ejercicio 2023 se ha finalizado el contrato inicial y ha comenzado la prórroga, dándose en este periodo de tiempo otras actuaciones relacionada con los contratos, pero no el de inserción/ contratación que en el caso del contrato inicial, se había realizado con anterioridad; y en el caso de la prórroga se realizará en momentos posteriores.
		IND04-ACT.9.5.1. Número de inserciones verificadas a través de agencias de colocación	14	5	9	136	57	79	971,43	1.140	877,78	La mejora en el mercado laboral ha facilitado la inserción tras las atenciones realizadas.

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto



En términos generales todas las actuaciones de la línea Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral, han tenido un grado de ejecución muy alto.

La especialización llevada a cabo en el programa de orientación ha mejorado la atención a personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social abarcando un mayor número de personas usuarias.

Respecto a la promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica transfronteriza de las personas demandantes, se han incrementado las atenciones debido a una mayor atención en la oficina del EURES - Transfronterizo, Andalucía Algarve, de Islantilla y a un cambio en el criterio de contabilización de personas atendidas al incluir en ellas no solo las atenciones individualizadas sino también las personas asistentes en eventos EURES-T, tal como recomienda la Comisión en el PMS (Plan Metodológico de Seguimiento).

La promoción del reclutamiento transfronterizo por las entidades empleadoras ha sufrido una desviación positiva debido a una mayor participación de empresas en eventos EURES-T, sobre todo en actividades de prácticas y formación, la activación del nuevo Tablón de Empleo en la web y el cambio de criterio al considerar empresa contactada no solo a quien solicita atención individual, también a quienes participan en eventos del proyecto. A este incremento también ha ayudado, respecto a la meta propuesta en la atención a empresas -en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo-, la participación por parte del Servicio EURES en la organización de tres eventos de empleo de ámbito europeos. Estos eventos han estado enfocados en la participación de empresas de distintos países europeos, así como demandantes de empleo internacionales (aunque en su mayoría han sido nacionales).

Por otro lado, se ha observado un incremento en el número de solicitudes de atenciones EURES, ligada, a su vez, a una mayor actividad de difusión del Servicio EURES en redes sociales.

La atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo: ha aumentado respecto al objetivo planteado debido a que se ha participado en la organización de tres eventos de empleo europeos con participación de empresas de otros países europeos y demandantes de empleo internacionales, aunque en su mayoría nacionales, además se observó un incremento en el número de solicitudes de atenciones EURES y una mayor actividad de difusión EURES en redes sociales.

6.3. Línea 10. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.

Esta línea de acción se ha trabajado a través de un único Objetivo Operativo que se centra en el *Impulso* de las oportunidades de activación y empleabilidad de personas desempleadas, con especial atención a los colectivos de atención prioritaria.

6.3.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

El resultado de ejecución obtenido por el indicador operativo definido para el seguimiento es el siguiente:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-00.10.1. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral dirigidos a colectivos especialmente vulnerables	100,0	100,0	100,0%

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto



Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

El indicador propuesto apunta hacia una ejecución ajustada de la actividad programada en general para este 2023 en relación con los programas dirigidos a desarrollar proyectos para el reequilibrio y la equidad en el territorio y que están dirigidos a colectivos vulnerables.

6.3.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ.OPERAT.	ACTUACIÓN	IND.ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.10.1. Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a colectivos especialmente vulnerables	ACT.10.1.1. Desarrollo y ejecución del Programa Nuevos Proyectos para el Reequilibrio y la Equidad. Colectivos especialmente vulnerables	IND01-ACT.10.1.1. Número de personas atendidas en proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables	4400	1760	2640	21.347	8.790	12.557	485,16	499,43	475,64	Las desviaciones en positivo están motivadas por el desarrollo final del proyecto. Inicialmente los valores estimados estaban referidos a una sola convocatoria, y finalmente han coincidido 2 convocatorias en este ejercicio. No obstante, los valores de referencia del indicador reflejaban los valores mínimos de atenciones e inserción que se les requerían a las entidades participantes. Se había estimado un mínimo alcanzable. Éstas, sin embargo, no tenían un máximo establecido de atenciones. Las entidades a este respecto han intensificado sus atenciones en favor de una mayor consecución de las inserciones, ya que este último indicador determinaba la superación de los objetivos establecidos en la resolución de concesión y por consiguiente el ingreso de la parte proporcional de la subvención. En este sentido, el aumento de atenciones lleva consigo la posibilidad de mayores inserciones.
	ACT.10.1.2. Proyectos integrales vulnerables	IND01-ACT.10.1.2. Número de personas que desarrollan proyectos integrales	1400	560	840	0	0	0	0	0	0	Este programa se inicia finalmente en 2024. la comunicación de inicio a las entidades se realiza en enero de 2024. El programa finalmente se retrasa en su comienzo de ejecución de bido a una modificación presupuestaria que se realiza en el tercer trimestre de 2023. La convocatoria se publica a finales de 2023.

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto



El grado de ejecución de esta línea ha sido de un 50% ya que que el programa dirigido a personas que desarrollan proyectos integrales será ejecutado en 2024 debido a una modificación presupuestaria realizada a final de 2023.

El número de personas pertenecientes a colectivos vulnerables atendidas en proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad ha quintuplicado al número de personas que se estimó inicialmente que iban a ser atendidas. El motivo es que inicialmente los valores estimados estaban referidos a una sola convocatoria, y finalmente han coincidido dos convocatorias en este ejercicio. No obstante, los valores de referencia del indicador reflejaban los valores mínimos de atenciones e inserción que se les requería a las entidades participantes. Se había estimado un mínimo alcanzable. Éstas, sin embargo, no tenían un máximo establecido de atenciones. Las entidades a este respecto han intensificado sus atenciones en favor de una mayor consecución de las inserciones, ya que este último indicador determinaba la superación de los objetivos establecidos en la resolución de concesión y por consiguiente el ingreso de la parte proporcional de la subvención. En este sentido, el aumento de atenciones lleva consigo la posibilidad de mayores inserciones.

7. RESULTADO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LA CARTERA DE SERVICIOS

Para el desarrollo de este contenido **se definieron 2 líneas de acción:**

- > Línea de acción 11. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde la oficinas de empleo y los servicios centrales
- > Línea de acción 12. Optimizar la gestión de los servicios a la empresas prestados desde las oficinas de empleo y SS.CC.

A nivel operativo, la distribución de los 2 indicadores utilizados para el seguimiento de este objetivo, y haciendo uso de la clasificación establecida según el grado de ejecución obtenido en 2023, es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LOS INDICADORES OPERATIVOS SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alto (> 100% previsto)	1	50,0	50,0%
Alto (>70% y 100% previsto)	1	50,0	100,0%
Medio (>40% y el 69% previsto)	0	-	
Bajo (>0 y 39% previsto)	0	-	
Sin Ejecución (0% de lo previsto)	0	-	
Todos los niveles	2	100,0	

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Como se puede observar, la ejecución relacionada con ambos indicadores operativos muestran un grado de ejecución alto o muy alto. Los indicadores utilizados para el seguimiento de esta línea hacen referencia, por un



lado, al porcentaje de demandas que registran algún tipo de actividad en el ámbito de servicios diseñados y puestos en marcha para las personas demandantes de empleo; y, por otro, al porcentaje de empresas que logran un nivel de satisfacción aceptable con los servicios de información, asesoramiento e intermediación prestados por el SAE.

Por lo que respecta a nivel de actuación, la distribución es la siguiente:

CLASIFICACIÓN DE INDICADORES DE ACTUACIÓN SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alta	5	35,7	35,7
Alta	9	64,3	100,0
Media	0	0,0	100,0
Baja	0	0,0	100,0
Sin Ejecución	0	0,0	100,0
Todos los niveles	14	100,0	

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto

El análisis de los datos refleja lo siguiente:

> El 100% de los indicadores de actuación han logrado un grado de ejecución alta-muy alta respecto al valor objetivo anual previsto.

7.1. Línea 11. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y servicios centrales.

Esta línea se han concretado en un único objetivo operativo que trata de *avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y atender las necesidades de información de las personas*. El modelo de gestión integral propone una forma de prestación de los servicios a las personas inscritas en el SAE, acorde a una sociedad más dinámica, cambiante y digital. A los canales tradicionales de atención en las oficinas de empleo se ven complementados por el impulso de otras nuevas formulas de autogestión por parte de los propios demandantes de empleo. En esta respuesta del SAE -integral y personalizada- a las necesidades de los demandantes, adquieren gran centralidad el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación y los servicios telemáticos y digitalizados.



7.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

El resultado de ejecución obtenido por el indicador operativo definido para el seguimiento es el siguiente:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.11.1. Porcentaje de demandas que registran algún tipo de actividad en el ámbito de servicios para la demanda	60	56	93,33%

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Como se puede observar en el porcentaje de ejecución obtenido por este indicador muestra su aproximación al resultado esperado. Este porcentaje próximo al 100% refleja el esfuerzo realizado desde la organización para dinamizar la demanda y dotar al proceso atención general de las personas demandantes de un cariz proactivo, más digitalizado y autónomo.

7.1.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.11.1. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.	ACT.11.1.1. Inscripción y atención a la demanda	IND01-ACT.11.1.1. Número de personas inscritas en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía	1950000	877500	1072500	1.944.330	841.960	1.102.370	99,71	95,95	102,79	En el resultado de este indicador pueden influir una diversidad de variables, una de las cuales es la cifra de paro registrado en Andalucía. En este sentido, considerando la dinámica del mercado laboral, el resultado se ajusta de manera aproximada a las expectativas del compromiso establecido.
		IND02-ACT.11.1.1. Número de atenciones de demanda realizadas en Oficinas de Empleo	2100000	924000	1176000	2.139.273	914.406	1.224.867	101,87	98,96	104,16	
		IND03-ACT.11.1.1. Número de atenciones telefónicas que concluyen en una cita previa para oficinas de empleo	350000	161000	189000	342.124	154.654	179.311	97,75	96,06	94,87	En el hecho de que el dato no alcance el compromiso establecido puede influir tanto el aumento en el número de citas telemáticas registradas como la disminución en la cifra de desempleo en Andalucía durante el año 2023.
		IND04-ACT.11.1.1. Porcentaje de personas inscritas, por primera vez, a las que se les ha realizado el perfil profesional	85	-	-	83%	-	-	97,65%	-	-	
	ACT.11.1.2. Dinamización de los servicios telemáticos	IND01-ACT.11.1.2. Número de reinscripciones de Demanda telemáticas realizadas	2000000	900000	1100000	2.214.178	1.005.335	1.208.843	110,71	111,7	109,89	
		IND02-ACT.11.1.2. Porcentaje de renovaciones a través de la APP SAE	50	50	50	49,95%	48%	51%	99,9%	96%	102%	
		IND03-ACT.11.1.2. Número de Citas Telemáticas solicitadas	1350000	540000	810000	1.364.283%	539.423%	809.506%	101,06%	99,89%	99,94%	
	ACT.11.1.3. Satisfacción Cita Previa telefónica	IND01-ACT.11.1.3. Grado de satisfacción con el servicio prestado por el personal de atención telefónica/Cita Previa	8,5	8,5	8,5	8,74	8,71	8,74	102,82	102,47	102,82	El universo de personas a encuestar en el ejercicio 2023 ha sido de 167.319 personas. Se han enviado 112.048 cuestionarios, de los que se han recibido cumplimentados 9.451.

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto



Todas las actuaciones de la línea Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y servicios centrales, han tenido un grado de ejecución muy alto.

7.2. Línea 12. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas y desde servicios centrales

Esta línea se ha concretado en un único objetivo operativo que trata de *mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral*. Otro de los grupos destinatarios de los servicios de empleo son las personas, entidades y empresas empleadoras, siendo necesario reforzar las medidas que hasta ahora se venían dirigiendo a estas colectividades. El modelo de gestión, impacta en mayores cotas de prestación de servicios relacionados por las ofertas de empleo, su publicación y difusión en el portal de empleo; o mejorar las cifras relativas a las empresas que reciben asesoramiento y el uso de las aplicaciones para comunicar las contrataciones.

7.2.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

El resultado de ejecución obtenido por el indicador operativo definido para el seguimiento es el siguiente:

Indicadores Operativos	META 2023	Resultado Acumulado 4º Trimestre	% Ejecución 2023
IND01-OO.12.1. Porcentaje de empresas satisfechas con los servicios de información, asesoramiento e intermediación recibidos	75	86,63	115,51

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

7.2.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.12.1. Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral	ACT.12.1.1. Atención a las necesidades de RRHH de las empresas a través de gestión de ofertas difundidas en el portal de empleo	IND01-ACT.12.1.1. Número de ofertas de empleo difundidas en el portal de empleo	23000	-	-	20.509	-	-	89,17	-	-	El resultado obtenido en este indicador es el número de anuncios publicados en la Web durante esta anualidad. Se suman los anuncios codificados de la siguiente manera: Agentes (OM), Difusión HERMES (01) y EUREKA (EA).
	ACT.12.1.2. Prospección, captación y fidelización de empresas	IND01-ACT.12.1.2. Porcentaje de empresas beneficiarias de servicios del personal técnico de empleo que reciben dos o más servicios en el periodo de estudio frente al total de empresas beneficiarias	70	-	-	64,42%	-	-	92,03%	-	-	
	ACT.12.1.3. Atención a las necesidades de información por parte de las empresas	IND01-ACT.12.1.3. Número de servicios de información y/o asesoramiento en materia de empleo	21000	-	-	25.587	-	-	121,84	-	-	
		IND02-ACT.12.1.3. Número de empresas asesoradas en materia de contratación laboral	18000	-	-	15.803	-	-	87,79	-	-	
	ACT.12.1.4. Gestión de la comunicación de las contrataciones laborales	IND01-ACT.12.1.4. Número de contratos comunicados por las personas empleadoras al SAE	3450000	2070000	1380000	3.263.805	1.841.503	1.422.302	94,6	88,96	103,07	El número de contratos comunicados por las personas empleadoras es inferior al previsto debido a la incidencia que la reforma laboral ha tenido en la reducción de las contrataciones temporales.
IND02-ACT.12.1.4. Porcentaje de contratos comunicados por las personas empleadoras mediante GEScontrat@		45	-	-	44,82%	-	-	99,6%	-	-		

Leyenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto



Todas las actuaciones de la línea Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas y desde servicios centrales, han tenido un grado de ejecución muy alto.

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

A nivel operativo, la distribución de los indicadores definidos para el seguimiento y evaluación de los OO, y según la clasificación establecida en base a la ejecución obtenida en 2023 es el siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LOS INDICADORES OPERATIVOS SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alto (> 100% previsto)	2	100%	100,0%
Alto (>70% y 100% previsto)	0	-	
Medio (>40% y el 69% previsto)	0	-	
Bajo (>0 y 39% previsto)	0	-	
Sin Ejecución (0% de lo previsto)	0	-	
Todos los niveles	2	100,0	

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Como se había apuntado ya en el análisis operativo del Plan de Acción en su conjunto, la línea de acción y objetivos operativos que se integran en este objetivo estratégico 4 son los que mejor comportamiento han mostrado para este 2023 tal y como se podrá comprobar en los apartados siguientes.

Por lo que respecta a nivel de actuación, la distribución es la siguiente:

CLASIFICACIÓN DE INDICADORES DE ACTUACIÓN SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
Muy alta	2	66,7	66,7
Alta	0	0,0	66,7
Media	0	0,0	66,7
Baja	1	33,3	100,0
Sin Ejecución	0	0,0	100,0
Todos los niveles	3	100,0	



El análisis de los datos refleja lo siguiente:

> La mayor parte de los indicadores de actuación han logrado un grado de ejecución muy alto respecto al valor objetivo anual previsto (66,7%).

8.1. Línea 13. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Esta línea se han trabajado a través de 2 objetivos operativos:

OO.13.1. Incrementar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad. Para ello se tienen en cuenta las actuaciones y/o programas que enfocan su actividad hacia la atención y la prestación de servicios de orientación a las mujeres.

OO.13.2. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia. Este objetivo recoge esas mismas actuaciones y/o programas pero, en este caso concreto, están dirigidos a cubrir las necesidades de aquellas mujeres desempleadas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y hayan sido víctimas de violencia de género.

8.1.1. Ejecución de los Objetivos Operativos

Los resultados de ejecución obtenidos por los indicadores operativos definidos para el seguimiento y evaluación de este objetivos son los siguientes:

DISTRIBUCIÓN DE LOS INDICADORES OPERATIVOS SEGÚN % DE EJECUCIÓN			
NIVEL DE EJECUCIÓN	(N)	%	% Acumulado
IND01-OO.13.1. Incremento de la participación de mujeres con respecto al año 2022	2	25,9	1.295,00
IND01-OO.13.2. Grado de ejecución de las actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de las mujeres VVG	80	100	125,00

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior al 100% previsto

Alta = Entre el 70% y el 99% previsto

Media = Entre el 40% y el 69% previsto

Baja = Entre el 1% y el 39% previsto

Sin Ejecución = 0% previsto

Fuente: Sistema de seguimiento del PA-23. Elaboración propia.

Los resultados obtenidos del análisis operativo muestran una fuerte desviación en positivo del grado de ejecución previsto para este cuarto objetivo estratégico y línea de acción. De hecho, el resultado alcanzado por el indicador que analiza el incremento interanual de la participación de mujeres en programas de empleo y/o como destinatarias de acciones de orientación en el más elevado del conjunto de los 45 indicadores operativos presentes en el Plan de Acción 2023. Aunque se profundizará en el análisis de la ejecución de las actuaciones apuntar en este hecho los efectos que han tenido el incremento medio del 30% que en general se ha producido respecto a las atenciones vinculadas al programa orienta y colectivos vulnerables.



8.1.2. Ejecución de las Actuaciones

Los **resultados de ejecución obtenidos por los indicadores de actuación** que forman parte de esta línea estratégica son los siguientes:



OBJ. OPERAT.	ACTUACIÓN	IND. ACTUACIÓN	META_T	META_TH	META_TM	IND_ACUM_T	IND_ACUM_TH	IND_ACUM_TM	PCT_EJEC_T	PCT_EJEC_TH	PCT_EJEC_TM	OBSERVACIONES
OO.13.1. Incrementar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad	ACT.13.1.1. Desarrollo y ejecución del programa de Apoyo a Mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR)	IND01-ACT.13.1.1. Número de mujeres participantes en el Programa de Apoyo a Mujeres en los Ámbitos Rural y Urbano (MUR)	5500	-	5500	6.307	-	6.307	114,67	-	114,67	Las desviaciones en positivo están motivadas por el desarrollo final del proyecto. Inicialmente los valores estimados estaban referidos a una sola convocatoria, y finalmente han coincidido 2 convocatorias en este ejercicio. No obstante, los valores de referencia del indicador reflejaban los valores mínimos de atenciones e inserción que se les requerían a las entidades participantes. Se había estimado un mínimo alcanzable. Éstas, sin embargo, no tenían un máximo establecido de atenciones. Las entidades a este respecto han intensificado sus atenciones en favor de una mayor consecución de las inserciones, ya que este último indicador determinaba la superación de los objetivos establecidos en la resolución de concesión y por consiguiente el ingreso de la parte proporcional de la subvención. En este sentido, el aumento de atenciones lleva consigo la posibilidad de mayores inserciones.
	ACT.13.1.2. Desarrollo y ejecución del programa Alma Mujeres	IND01-ACT.13.1.2. Número de mujeres participantes en el Programa Alma Mujeres	0	0	0	NP	NP	NP	NP	NP	NP	Programa previsto para el ejercicio 2024
OO.13.2. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia	ACT.13.2.1. Desarrollo de Proyectos Integrales de Inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género	IND01-ACT.13.2.1. Número de mujeres con Planes Integrales desarrollados	778	-	778	1.509	-	1.509	193,96	-	193,96	Entendemos que las mujeres han desarrollado itinerario, cuando han finalizado algún servicio de Orientación, Formación o Inserción en 2023. Independientemente de que su acogida al programa se produjera en 2022 (441) o 2023 (1068).
	ACT.13.2.2. Garantía de confidencialidad en el tratamiento de datos de mujeres víctimas de violencia de género	IND01-ACT.13.2.2. Porcentaje de implantación de las mejoras en el sistema de securización y acceso a los servicios públicos de empleo para VVG con datos confidenciales	50	-	-	5%	-	-	10%	-	-	El proceso de implementación de este mecanismo permanece paralizado desde su interrupción en mayo de 2022. Esta pausa se originó principalmente debido a la priorización de recursos y esfuerzos para el lanzamiento del MGI. Como resultado, aunque el mecanismo está completamente diseñado, se ha quedado estancado en su fase inicial de "Activación de la confidencialidad y securización de registro".

Legenda:

Muy Alta = Igual o superior a 100% previsto

Alta = Entre 70% y 99% previsto

Media = Entre el 40% y 69% previsto

Baja = Entre 1% y 39% previsto

Sin Ejecucion = 0% previsto



Todas las actuaciones de la línea Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres, han tenido un grado de ejecución muy alto excepto la actuación “Garantía de confidencialidad en el tratamiento de datos de mujeres víctimas de violencia de género” debido a que el proceso de implementación de este mecanismo permanece paralizado desde su interrupción en mayo de 2022. Esta pausa se originó principalmente debido a la priorización de recursos y esfuerzos para el lanzamiento del MGI. Como resultado, aunque el mecanismo está completamente diseñado, se ha quedado estancado en su fase inicial de "Activación de la confidencialidad y securización de registro".

9. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

Para el ejercicio 2023, la Agencia ha dispuesto de un presupuesto global de 473.497.768,72 euros para el desarrollo de sus objetivos y actividades. Este crédito representa una disminución de algo más de 385 mill. de euros respecto al año 2022; o lo que es lo mismo, un 44,9% de presupuesto para esta anualidad. Esta realidad presupuestaria refleja el impacto del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, donde se regula la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. En este sentido, y en pro de una mayor eficacia y eficiencia de la gestión de las PAE y en línea con lo promovido por el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, esta nueva formulación establece la administración por parte de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial -dependiente de la Secretaría General de Empresa y Trabajo Autónomo- de varios programas y líneas de ayudas al empleo que hasta el año pasado se venían gestionando desde el SAE. El presupuesto dispuesto para el ejercicio 2023 se dirige al desarrollo de las competencias en materia de empleo, fundamentalmente, aquellas que ponen el foco en la gestión de los servicios prestados a las personas, empresas y entidades usuarias y colaboradoras del SAE que contribuyen al logro de todos y cada uno de los objetivos estratégicos y operativos que forman parte de este Plan de Acción.

Respecto al cierre contable, la Agencia ha alcanzado -en fase contable D- en el caso de las fuentes de financiación “Autofinanciada” una ejecución del 93,23%, lo que supone casi 2,5 puntos porcentuales más que en 2022. Respecto a la ejecución de los Fondos Europeos está se eleva aún más, hasta un 98,3% (frente al 76,76% en 2022) y para el caso de las “Transferencias Finalistas” la ejecución ha sido de un 78,23% (86,62% en 2022).

El siguiente cuadro se incluye de forma detallada la información relativa al seguimiento presupuestario realizado por la Secretaría General de la Dirección Gerencia del SAE para este ejercicio 2023:



PROGRAMA 32L. INFORME DE SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO. EJECUCIÓN DEFINITIVA DEL EJERCICIO 2023.

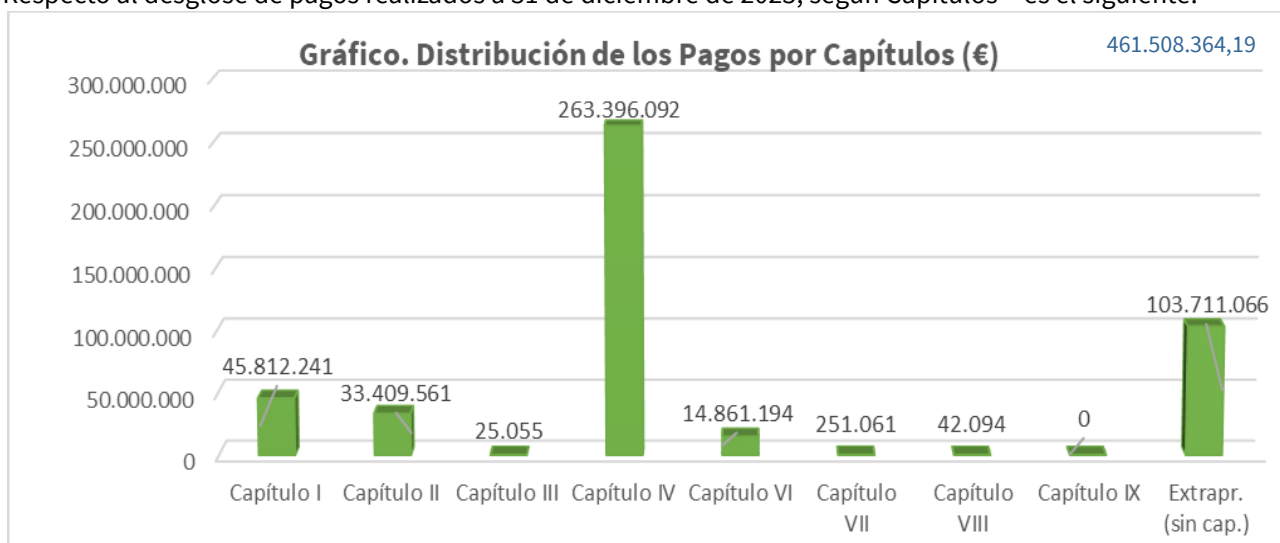
Fuente: Sistema de seguimiento del presupuesto. Secretaria General / Dirección Gerencia.

EJECUCIÓN SAE POR FUENTE DE FINANCIACIÓN Y CAPÍTULOS	Crédito Inicial	Crédito definitivo	Total Autorizado	% A/C. Def.	Total Disposiciones	% D/C. Def.	Total Obligaciones	% O/C.Def.	Crédito disponible Aux	Bloqueo Disponible	Retención Crédito
AUTOFINANCIADA											
Capítulo 1	137.716.102,00	129.954.142,21	125.203.192,08	96,34%	125.203.192,08	96,34%	125.203.192,08	96,34%	4.750.950,13		
Capítulo 2	27.968.281,00	35.894.639,29	32.238.156,47	89,81%	32.131.501,55	89,52%	24.854.927,91	69,24%	3.616.208,98		40.273,84
Capítulo 3	300.000,00	300.000,00	19.837,96	6,61%	19.837,96	6,61%	19.837,96	6,61%	280.162,04		
Capítulo 4	14.907.405,00	1.199.255,09	643.900,50	53,69%	643.900,50	53,69%	643.900,50	53,69%	525.664,27		29.690,32
Capítulo 6	9.148.037,00	14.450.956,80	11.949.278,66	82,69%	11.587.226,81	80,18%	8.115.363,94	56,16%	2.501.045,74		632,40
Capítulo 7	908.540,00	437.343,67	305.299,45	69,81%	305.299,45	69,81%	76.859,79	17,57%	132.044,22		
Capítulo 8	0,00	42.093,67	42.093,67	100,00%	42.093,67	100,00%	42.093,67	100,00%	0,00		
TOTAL AUTOFINANCIADA	190.948.365,00	182.278.430,73	170.401.758,79	93,48 %	169.933.052,02	93,23 %	158.956.175,85	87,21 %	11.806.075,38	0,00	70.596,56
FONDOS EUROPEOS											
Erasmus+Vet Puentes Gastronómicos de Empleo (SERV. 13)											
Capítulo 2	26.321,00	26.321,00	17.964,47	68,25%	17.964,47	68,25%	17.964,47	68,25%	8.356,53		
Total Erasmus+Vet Puentes Gastronómicos de Empleo	26.321,00	26.321,00	17.964,47	68,25%	17.964,47	68,25%	17.964,47	68,25%	8.356,53	0,00	0,00
Fondo Social Europeo (SERV. 16)											
Capítulo 1	916.973,00	29.444,19	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	29.444,19		
Capítulo 2	132.411,00	96.111,00	64.211,30	66,81%	64.211,30	66,81%	41.755,44	43,45%	31.899,70		
Capítulo 4	48.855.771,00	162.000.000,00	162.000.000,00	100,00%	159.248.800,00	98,30%	159.248.800,00	98,30%	0,00		
Capítulo 6	4.030.780,00	4.329.456,81	4.314.044,57	99,64%	4.314.044,57	99,64%	3.932.446,28	90,83%	15.412,24		
Total Fondo Social Europeo	53.935.935,00	166.455.012,00	166.378.255,87	99,95 %	163.627.055,87	98,30 %	163.223.001,72	98,06 %	76.756,13	0,00	0,00
TOTAL FONDOS EUROPEOS	53.962.256,00	166.481.333,00	166.396.220,34	99,95 %	163.645.020,34	98,30 %	163.240.966,19	98,05 %	85.112,66	0,00	0,00
TRANSFERENCIAS FINALISTAS											
Capítulo 1	11.603.033,00	11.873.119,00	9.938.811,69	83,71 %	9.938.811,69	83,71 %	9.938.811,69	83,71 %	1.934.307,31		
Capítulo 2	10.071.794,00	16.655.212,60	12.864.211,21	77,24 %	12.376.578,10	74,31 %	9.341.969,01	56,09 %	3.775.416,52		15.584,87
Capítulo 4	45.650.892,00	74.646.896,40	70.377.658,59	94,28 %	65.039.857,35	87,13 %	53.800.284,01	72,07 %	4.269.237,81		
Capítulo 6	7.656.975,00	20.141.662,99	10.909.317,35	54,16 %	10.076.782,72	50,03 %	4.213.192,26	20,92 %	9.219.072,31		13.273,33
Capítulo 7	1.776.210,00	1.421.114,00	150.535,82	10,59 %	150.535,82	10,59 %	150.535,82	10,59 %	1.270.578,18		
TOTAL TRANSFERENCIAS FINALISTAS	76.758.904,00	124.738.004,99	104.240.534,66	83,57 %	97.582.565,68	78,23 %	77.444.792,79	62,09 %	20.468.612,13	0,00	28.858,20
TOTAL GENERAL	321.669.525,00	473.497.768,72	441.038.513,79	93,14 %	431.160.638,04	91,06 %	399.641.934,83	84,40 %	32.359.800,17	0,00	99.454,76

EJECUCIÓN SAE POR CAPÍTULOS	Crédito Inicial	Crédito definitivo	Total Autorizaciones	% A/C. Def.	Total Disposiciones	% D/C. Def.	Total Obligaciones	% O/C.Def.	Crédito disponible Aux.	Bloqueo Disponible	Retención Crédito
1 GASTOS DE PERSONAL	150.236.108,00	141.856.705,40	135.142.003,77	95,27%	135.142.003,77	95,27%	135.142.003,77	95,27%	6.714.701,63		
2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	38.198.807,00	52.672.283,89	45.184.543,45	85,78%	44.590.255,42	84,66%	34.256.616,83	65,04%	7.431.881,73		55.858,71
3 GASTOS FINANCIEROS	300.000,00	300.000,00	19.837,96	6,61%	19.837,96	6,61%	19.837,96	6,61%	280.162,04		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	109.414.068,00	237.846.151,49	233.021.559,09	97,97%	224.932.557,85	94,57%	213.692.984,51	89,85%	4.794.902,08		29.690,32
6 INVERSIONES REALES	20.835.792,00	38.922.076,60	27.172.640,58	69,81%	25.978.054,10	66,74%	16.261.002,48	41,78%	11.735.530,29		13.905,73
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	2.684.750,00	1.858.457,67	455.835,27	24,53%	455.835,27	24,53%	227.395,61	12,24%	1.402.622,40		
8 ACTIVOS FINANCIEROS	0,00	42.093,67	42.093,67	100,00%	42.093,67	100,00%	42.093,67	100,00%	0,00		
TOTAL GENERAL	321.669.525,00	473.497.768,72	441.038.513,79	93,14 %	431.160.638,04	91,06 %	399.641.934,83	84,40 %	32.359.800,17	0,00	99.454,76



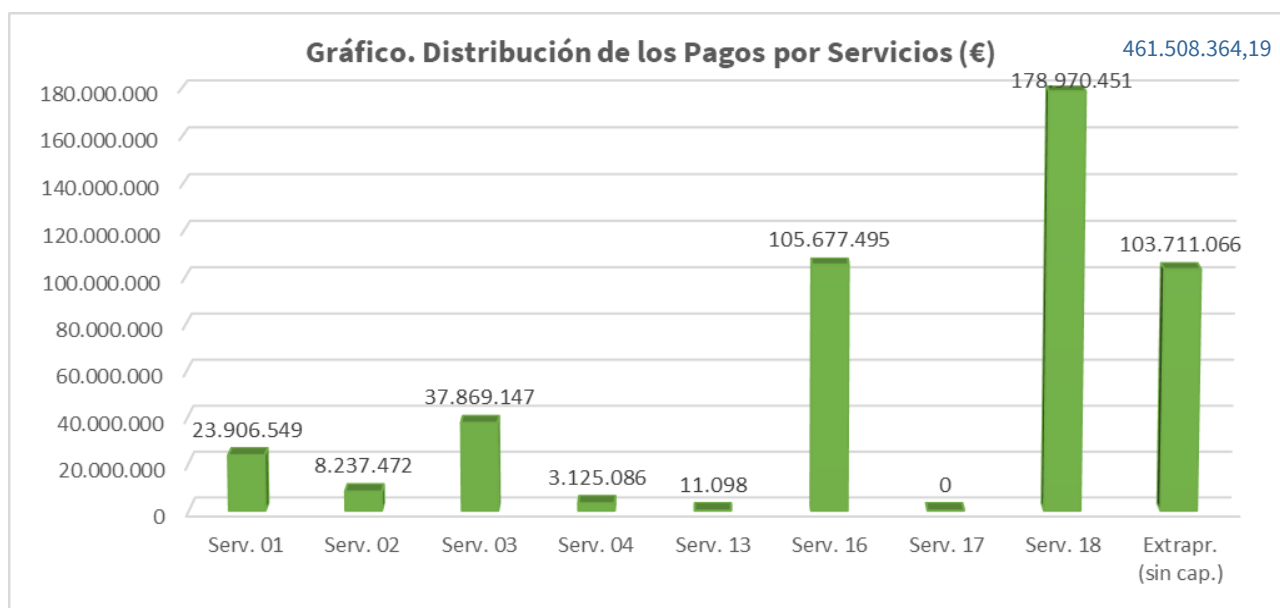
Respecto al desglose de pagos realizados a 31 de diciembre de 2023, según Capítulos¹¹ es el siguiente:



Fuente: Seguimiento de Pagos a fecha de 31/12/2023. Servicio de Tesorería del SAE.

Como se puede observar en el gráfico, el Capítulo dedicado a las *Transferencias corrientes* concentra con amplia diferencia el mayor porcentaje de pagos realizados por el SAE (el 57,07%), seguido de los pagos que se encontraban aún *sin asignación* (el 22,47%) a 31 de diciembre de 2023.

El siguiente gráfico muestra el desglose de los pagos en función del Servicio presupuestario de procedencia: del Servicio 01 a 04 Autofinanciado, con fondos propios de la Junta de Andalucía; del Servicio 13 al 17, con Fondos Europeos; y el Servicio 18, con fondos procedentes de Transferencias Estatales. Como puede observarse, los pagos realizados con fondos procedentes de Transferencias Estatales han representado el volumen de pagos más relevante, algo más de 1 de cada 3 euros del total de pagos realizados (38,78%). En segundo lugar, le siguen los pagos vinculados con los servicios 16 (casi el 23%), y aquellos pagos que aún están sin asignación (el 22,5%).



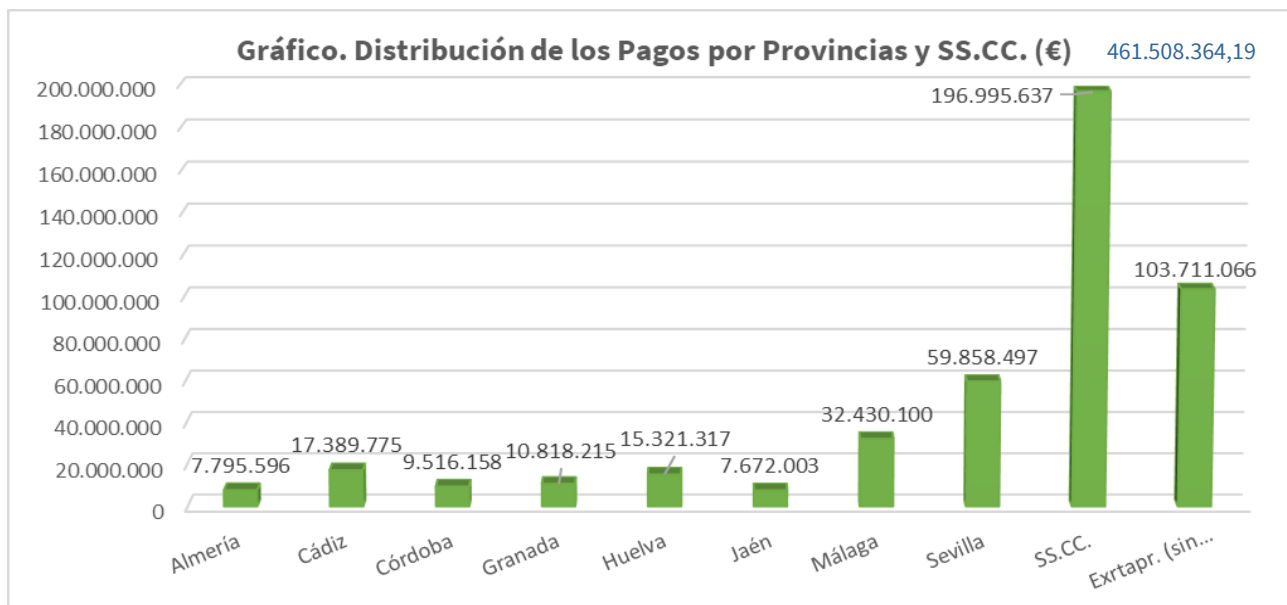
Fuente: Seguimiento de Pagos a fecha de 31/12/2023. Servicio de Tesorería del SAE.

¹¹Relación de gastos: I Gastos de personal, II Gastos corrientes en bienes y servicios, III Gastos financieros, IV Transferencias corrientes, VI Inversiones reales, VII Transferencias de capital, IX Pasivos financieros, Extrapr. (sin cap.) Extra-presupuestario sin Capítulo asignado).



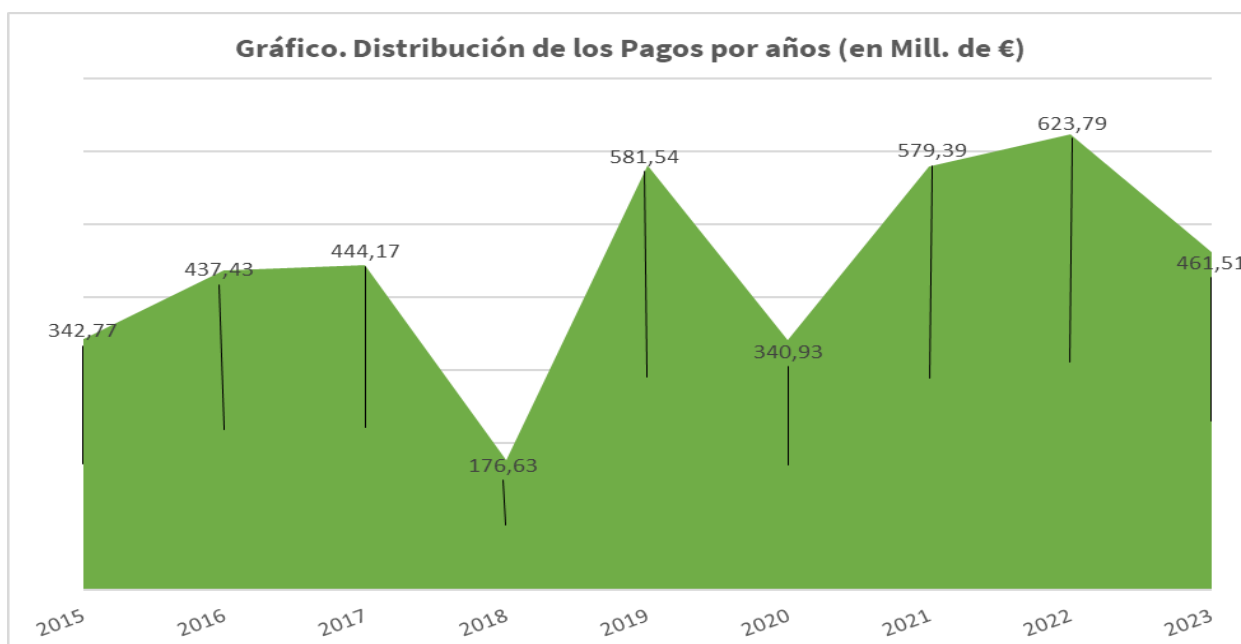
Otro enfoque de análisis, si bien en 2022 los pagos realizados a ayuntamientos andaluces representaban el 21,07% (algo más de 131,4 mill. €), en el ejercicio 2023 ese porcentaje ha descendido hasta situarse en el 2,87% (poco más de 13,2 mill. €), reflejándose el impacto que han tenido la actual gestión de los programas de empleo en los que los consistorios andaluces actuaban como beneficiarios de las ayudas. Asimismo, cabe señalar que los pagos relacionados con el mantenimiento del empleo asalariado en empresas afectadas por ERTE en Andalucía aún se reflejan en el balance de pagos 2023, ascendiendo a un total de 1,8 Mill. €).

A fecha de 31 de diciembre de 2023, y desde un punto de vista territorial, la cuenta de pagos refleja que los Servicios Centrales, seguido por la provincia de Sevilla los que concentran el mayor volumen de pagos realizados; superando entre ambas localizaciones el 55% del total de los importes pagados en esta anualidad.



Fuente: Seguimiento de Pagos a fecha de 31/12/2023. Servicio de Tesorería del SAE.

La secuencia temporal de pagos por mensualidades en el ejercicio 2023, muestra que febrero y diciembre -en ese orden- han sido los meses que concentraron con diferencia las mayores cantidades de pagos realizados.

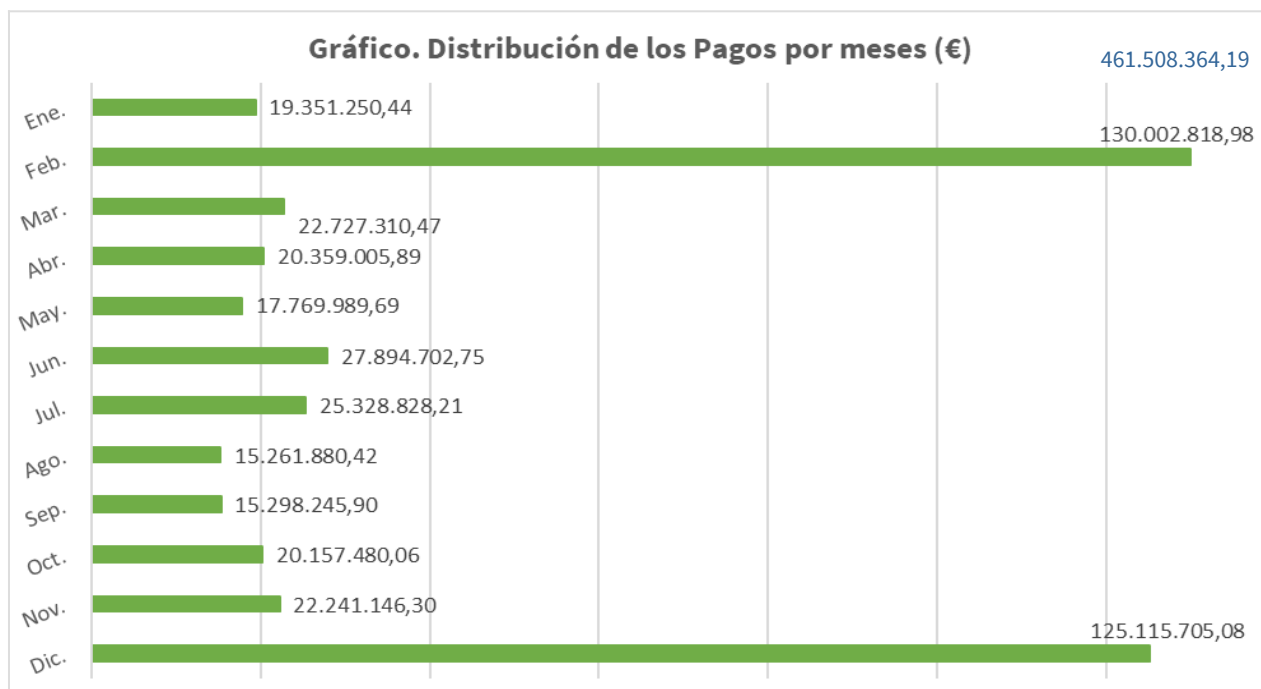




Fuente: Seguimiento de Pagos a fecha de 31/12/2023. Servicio de Tesorería del SAE.

Observando la evolución seguida por las cantidades totales de los pagos ejecutados en los últimos años, se identifica una disminución respecto a los dos años precedentes, donde se habían mantenido en torno a los 600 mill. de €.; aquí vuelve a impactar la reducción del presupuesto y crédito inicial gestionado por el SAE - analizado al comienzo del apartado-.

Por último comentar, que el mayor volumen de pagos, con diferencia, se concentra a principios y final de año, tal y como se observa en el siguiente gráfico:



Fuente: Seguimiento de Pagos a fecha de 31/12/2023. Servicio de Tesorería del SAE.

10. ALGUNAS CONCLUSIONES

Algunas conclusiones relevantes relativas al desarrollo y ejecución del Plan de Acción durante esta anualidad 2023 son las siguientes:

1. Lo más destacable de la ejecución es que **casi tres cuartas partes** de los indicadores definidos para su seguimiento **presentan un nivel alto o muy alto** tanto a nivel operativo (**73,3%**) como de actuación (**74,5%**); lo que puede representar un primer indicio de que el camino recorrido por la Agencia durante esta anualidad ha sido en su mayor parte positiva, como se refleja en las líneas estratégicas 11 y 12, orientadas a optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y servicios centrales y a optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas y desde servicios centrales, en las que el 100% de sus actuaciones han obtenido un porcentaje de ejecución alto o muy alto.

2. Los indicadores utilizados para el seguimiento de los **Objetivos Estratégicos 3 y 4**, dirigidos a potenciar la atención integral de personas y empresas, y la activación de las mujeres en el mercado de trabajo, son los **mejores resultados de ejecución operativa** muestran, comparativamente. No obstante, hay que matizar



que estos OE concentran un menor número de OO y, por tanto, centran su trabajo en menos ámbitos funcionales y líneas de actividad.

3. El único de los indicadores operativos que no ha mostrado ejecución durante este 2023 se localiza en el Objetivo Estratégico 1; más concretamente, el OO que trataba de medir el porcentaje de indicadores incorporados al Cuadro de Mando del SAE, si bien es cierto que ya existe una propuesta validada de la estructura del mismo, así como una definición metodología y una relación de indicadores para su futura integración.

4. El **OE1 es el más complejo en cuanto al número y transversalidad de las líneas de trabajo** que lo integran, y por ende, en el que se muestra una **mayor diversidad en la ejecución y logro** de sus indicadores operativos. En las desviaciones sobre el valor objetivo anual de algunas de sus líneas de acción, como la vinculada con el cuadro de mando del SAE comentada (línea 4), la implantación del servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico (línea 2) y/o el desarrollo de la estrategia de evaluación y mejora continua (línea 7) han influido los retrasos sufridos y dinámicas de trabajo establecidas con las empresas externas que han colaborado con el SAE en el desarrollo de sus proyectos, siendo éste uno de los aspectos a revertir en la próxima anualidad 2024.

5. Destacar **el alto porcentaje de ejecución** de los indicadores de actuación asociados a las líneas estratégicas dirigidas a aumentar la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación, consolidar y mejora los programas de orientación e inserción laboral, impulsar las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios, optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y servicios centrales, optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas y desde servicios centrales y la comunicación, Relaciones Institucionales y Transparencia.

6. El aumento, recepción y ejecución de algunas partidas presupuestarias inicialmente no previstas, dirigidas al fomento de la **activación y participación de las mujeres** (línea 13) han permitido **superar exponencialmente la ejecución prevista del indicador operativo utilizado** para medir el incremento de dicha activación y participación respecto al año anterior. De hecho, y de manera general, se ha producido un incremento en el número de atenciones vinculadas a la orientación del 30%.

7. Desde un punto de vista presupuestario, los resultados sitúan a la Agencia en unos porcentajes de ejecución que superan -en fase contable D- el **90% del crédito disponible (91,06%)**, en línea con el logro obtenidos en la anualidad anterior.

11. LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO

Se cierra este informe de resultados con una serie de reflexiones y cuestiones de interés de cara al futuro diseño y elaboración de documentos programáticos de la Agencia, su seguimiento y evaluación posterior.

Respecto al alcance temporal del **proceso de planificación** de la actividad, y en relación a la modificación acontecida para las anualidades 2023-2024 del Contrato de Gestión vigente, apuntar algunas cuestiones:

1. El proceso de diseño del Plan de Acción para dos anualidades – años 2023 y 2024-, resultó ciertamente complejo para una parte importante de la organización -servicios, unidades y equipos-, ya que venía trabajando anteriormente en la planificación anual, y no a dos años. Por ello, desde la Agencia se volverá a planificar el PAA con horizonte temporal de un año.

2. En el momento de la elaboración del PA 23-24, la Agencia estaba consolidando su **estructura organizativa**



en base a los nuevos ámbitos de trabajo, que reconfiguraron varios de los equipos de personas en Servicios Centrales vinculados con el proceso de la elaboración de los documentos estratégicos de la organización. A ello se unía el diseño e implantación de un nuevo **Modelo de Gestión Integral**, en el que se han rediseñado muchos de los servicios ofrecidos, modificando esto la estrategia general y el seguimiento de la misma. Estos cambios organizativos y funcionales, están llevando a una profunda reflexión sobre los indicadores de seguimiento y evaluación que va a conllevar distintas actuaciones: análisis de toda la batería de indicadores existentes, revisión de los tiempos de medición, agrupación y homogeneización de indicaciones, simplificación de los mismos y uso de los resultados en el proceso de mejora continua de la gestión.

3. En el proceso de elaboración del PA 23-24 el establecimiento de compromisos y metas anuales resultó especialmente arduo y complejo para algunas áreas funcionales, sobre todo y debido a las dificultades para estimar los valores objetivo para cada objetivo operativo y actividad. En algunos casos, debido a la complejidad de acceder a los históricos de actividad y datos que permitiese dotar de robustez, validez y fiabilidad la estimación de los compromisos (metas anuales); en otros casos, por la incertidumbre que generaba la definición de unas metas a dos años vista, sin disponer las asignaciones presupuestarias de sus respectivas áreas de trabajo y/o actividad. Por tanto, desde la Agencia se debe realizar especial hincapié en la cultura del dato y calidad de la información, al objeto de poder garantizar la fiabilidad de la información y facilitar el acceso a la información desde todos los niveles de la organización.

4. Para el PA 23-24 se definieron **41 objetivos operativos, 113 actuaciones y un total de 231 indicadores de seguimiento y evaluación del plan**, entre indicadores operativos y de actuación. Esta estructura resulta excesivamente extensa y hasta cierto punto compleja para una comprensión integral, incluso internamente en el seno de la organización. Aún más, cuando este nivel programático, debe ponerse en relación con el nivel estratégico del Contrato de Gestión, donde se definen otros 4 objetivos estratégicos, otros 6 indicadores de seguimiento y 13 líneas estratégicas de acción. Algunas de las causas que inciden esa complejidad se relacionan con la **necesidad de mejorar la definición de objetivos operativos** y delimitación de sus actuaciones e indicadores de seguimiento, ya que en algunas ocasiones a nivel operativo son muy parecidos o bien no apuntan de forma clara el resultado que pretende medirse. Este aprendizaje será incorporado en el nuevo escenario de planificación en el que ya ha empezado a trabajar la Agencia.

5. Todo ello provocó que hasta el segundo semestre del año el SAE no dispusiera de un Plan de Acción elaborado, en línea y coherencia con los nuevos Objetivos Estratégicos del Contrato de Gestión, que afectaría el proceso de seguimiento y control del Plan -tal y como se explica a continuación-.

Respecto al **sistema de seguimiento del Plan** de Acción y la aplicación informática utilizada para el monitoreo y evaluación de la evaluación del mismo:

1. Con objeto de facilitar el seguimiento del Plan se acordó proporcionar continuidad a la aplicación informática utilizada hasta el momento para ese fin denominado GP-SAE (Gestor de Proyectos del SAE). Sin embargo, el proceso de revisión y adaptación de la estructura del árbol de objetivos operativos, actuaciones del nuevo Plan de Acción, así como sus correspondientes metas anuales -para 2023 y 2024- e indicadores de seguimiento en el Gestor de proyectos, conllevó un arduo y minucioso trabajo en la citada aplicación informática. Para ello, se trabajará en la mejora de las herramientas de seguimiento para facilitar los procesos de planificación, seguimiento y evaluación necesarios en el SAE.

2. Asimismo, el sistema de seguimiento requirió una reconfiguración de los equipos y personas que estaban en el sistema hasta ahora, como personas responsables de la introducción de los datos (en algunos casos se enfrentaban por primera vez a esta tarea de seguimiento). Esta actualización de los equipos ha exigido un esfuerzo de **formación adicional** por parte del equipo que desde la Coordinación Gerencia ha estado dando soporte a esta tarea. Por ello, se considera esencial el mantenimiento de estos equipos de planificación,



seguimiento y evaluación de manera estable, lo que conllevará una mayor eficacia en las labores asociadas a esta línea de trabajo.

3. Por último, teniendo en cuenta la importancia de disponer de la información y los datos relativos al seguimiento del plan, resulta necesario continuar trabajando con los distintos ámbitos implicados en esta actividad para ampliar y mejorar los campos correspondientes a “acciones de mejora” y “observaciones”, al objeto de poder realizar un análisis de la ejecución más profundo.

Respecto a la **evaluación de los resultados** de ejecución del Plan.

1. Teniendo en cuenta todo lo anterior, sería necesario valorar en mayor profundidad, el uso y utilidad de los resultados del seguimiento, teniendo en cuenta los esfuerzos requeridos a toda la organización para la elaboración de dichos informes -de carácter trimestral y anual-. En este sentido, hay que seguir trabajando para operativizar e instrumentalizar el procedimiento y las herramientas e instrumentos destinados a ello, que permita hacer uso ágil de los resultados del sistema de seguimiento y evaluación del Plan en cuanto a toma de decisiones estratégicas en materia de gestión de las políticas públicas de empleo, tanto por parte del propio Servicio Andaluz de Empleo, como por parte de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Ello permitirá, por ejemplo, emprender -de forma ágil y rápida- una agenda de mejoras que impacte positivamente en la ejecución del Plan de Acción a futuro.

2. Complementariamente, reflexionar sobre la necesidad de lograr una mayor convergencia y coherencia de los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de la organización en su conjunto; insistiendo en la necesidad de articular una agenda de trabajo para la mejora de los procesos de definición, diseño, seguimiento, evaluación y mejora continua, de los documentos de planificación estratégica de la organización.

3. La publicidad y difusión de los resultados del Plan de Acción está asegurada por parte de la Agencia, en un doble ejercicio de transparencia y rendición de cuentas: internamente, a través de su exposición en el contexto del Consejo de Administración del SAE, del que forman parte tanto representantes sindicales, de la patronal, así como una representación de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias -FAMP-; y externamente, y ante el conjunto de la ciudadanía en general, el informe final de resultados del PA 2023 se colgará en la web de transparencia pública del Servicio Andaluz de Empleo.