



SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

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

De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, la Agencia SAE ejerce como organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, que nace como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, al que se le atribuyen las funciones que han sido traspasadas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política de empleo.

Dicho traspaso se materializa tras la publicación del Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo (INEM, actual SEPE), en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Posteriormente, el Consejo de Gobierno, mediante el Decreto 192/2003, de 1 de julio, asigna a la Consejería de Empleo las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, quedando el ejercicio de las funciones referidas adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre.

En cuanto a la naturaleza jurídica, mediante Acuerdo de 27 de julio de 2010, el Consejo de Gobierno aprueba el Plan de Reordenación del Sector Público de la Junta de Andalucía. Como consecuencia de ello, en el marco de la reestructuración del sector público iniciado con la aprobación del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, se aprueba la ya citada Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, que contempla, en su artículo 8, entre las medidas de organización en materia de empleo, la adaptación del SAE a un nuevo escenario de organización pública mediante la modificación de su naturaleza jurídica, pasando de ser un organismo autónomo a configurarse como agencia de régimen especial.

Esta adaptación del Servicio Andaluz de Empleo a la naturaleza jurídica de Agencia, supuso una reordenación de la estructura de la propia entidad, más adaptada a las peculiaridades de su gestión y forma jurídica. Como consecuencia se aprobaron unos nuevos Estatutos mediante la publicación del Decreto 96/2011, de 19 de abril. La constitución efectiva de la Agencia se produjo el día 3 de mayo de 2011, tras la entrada en vigor de sus Estatutos.

Por lo tanto, el Servicio Andaluz de Empleo tiene personalidad jurídica y patrimonio propios y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignan.

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2002, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, desplegará las herramientas e instrumentos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos en el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular el fomento del empleo, la orientación, información y prospección, así como el registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Asimismo, la Agencia SAE dirigirá su actuación al cumplimiento de los objetivos encaminados a la consecución del pleno empleo de la población andaluza, así como el fomento y desarrollo de medidas encaminadas a la mejora del empleo, tal y como emana del artículo 3 del Decreto 148/2005, de 14 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

Por su parte, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, se señala la necesidad de acompasar la actividad de la Administración de la Junta de Andalucía con la ejecución del conjunto de políticas públicas que conforman el programa político del Gobierno, para la cual se hace preciso proceder a la redistribución de las competencias de



las Consejerías, buscando siempre la máxima eficiencia posible en el empleo de los recursos públicos.

Según el Artículo 5 de este Decreto del Presidente corresponde a la Consejería de Empleo, Empresas y Trabajadores Autónomos (en la actualidad Consejería de Empleo, Empresa y trabajo Autónomo) las competencias actualmente atribuidas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, incluyendo la formación profesional para el empleo como principal política activa de empleo existente, salvo las competencias en materia de juventud.

También se mantienen para la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, las entidades adscritas a la anterior Consejería de Empleo, Empresas y Trabajadores Autónomos, salvo el Instituto Andaluz de la Juventud y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. La implementación de lo dispuesto en el Decreto del Presidente, en relación al ámbito competencial atribuido a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, hace precisa, por lo tanto, la regulación de su estructura orgánica a través del Decreto 155/2022.

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

Conforme al Decreto 155/2022, es la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación, a la que se adscribe el Servicio Andaluz de Empleo. Con la nueva estructura de la Consejería se pretende potenciar la labor y meta del Servicio Andaluz de Empleo, dotándolo de las herramientas necesarias para que, contando con información del mercado laboral, pueda ejecutar eficazmente las funciones de orientación e intermediación como clave de bóveda del principal objetivo que debe tener todo Servicio Público de Empleo, que es contribuir a la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo y a su inserción en el mercado laboral.

Desde el punto de vista de la Agencia SAE, este Decreto 155/2022 establece que el Servicio Andaluz de Empleo, bajo la Presidencia de la persona titular de la Viceconsejería, se estructura para el ejercicio de sus competencias en dos órganos directivos centrales:

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

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

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

Asimismo le corresponde con carácter particular:

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



Administración autonómica, estatal y comunitaria, para comprobar la regularidad de las acciones cofinanciadas así como el cumplimiento de la normativa aplicable.

- c) La colaboración y apoyo para el seguimiento de indicadores de actuaciones cofinanciadas con fondos europeos ejecutadas por la Consejería.
- d) La organización y racionalización de las unidades y servicios del Servicio Andaluz de Empleo.
- e) Las funciones generales de administración, registro y archivo.
- f) La tramitación, informe y, en su caso, la preparación de disposiciones de carácter general.
- g) La gestión de la contratación administrativa.
- h) La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias.
- i) El estudio y prospección del mercado de trabajo en Andalucía, así como la preparación y análisis de las estadísticas de empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en esta materia.
- j) La promoción y coordinación de la participación del Servicio Andaluz de Empleo en las Iniciativas y Programas Comunitarios y la elaboración de las medidas que, sobre las materias atribuidas al Servicio Andaluz de Empleo, se presenten en el marco del Fondo Social Europeo.
- k) La gestión, en el ámbito de las competencias del Servicio Andaluz de Empleo, del Programa de Fomento del Empleo Agrario.
- l) La gestión y control de las Escuelas de Formación adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, así como ejecución de su programación formativa, con especial atención a las clasificadas como Centros de Referencia Nacional, en tanto se mantenga adscrita esta competencia.

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

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

En particular, le corresponden las siguientes competencias:

- a) La definición y coordinación de las actuaciones de atención a las entidades empleadoras en relación con sus necesidades de recursos humanos, con la recepción y difusión de las ofertas de empleo, la captación de personas candidatas adecuadas y la prestación de servicios de intermediación laboral para su puesta en contacto con fines a su contratación, así como el apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos legalmente previstos.
- b) La coordinación de la atención a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Empleo, demandantes y oferentes de empleo, mediante la implantación y desarrollo de los adecuados procesos de asesoramiento, derivación a otras actividades del Servicio y tratamiento de las ofertas de empleo.
- c) La definición y coordinación del sistema de encuadramiento de la demanda de empleo, así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo.
- d) La gestión, impulso y actualización del sistema de perfilado estadístico, así como la obtención de resultados que asistan la labor de los servicios de orientación laboral y que contribuyan a mejorar la eficacia de las medidas contempladas en la cartera de servicios y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas.
- e) La coordinación y el fomento del proceso de implantación de agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como su colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.
- f) El seguimiento de la comunicación de la contratación laboral.
- g) La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias, en materia de intermediación laboral, así como la proposición de objetivos y actuaciones conjuntas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, conviene resaltar que el Decreto 155/2022 garantiza:

-Una mayor concentración de todos los recursos públicos de empleo para la atención a las personas usuarias y a las empresas, con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación ,



tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, apoyados en la información y su tratamiento.

- Una mayor visibilidad y relevancia de la prestación de servicios de intermediación laboral, así como de los procesos de recolocación en aquellos supuestos legalmente previstos, acercando aún más a las empresas al Servicio Público de Empleo a través de la prestación de los servicios que realmente necesita.
- Un refuerzo y mejora de los servicios de orientación laboral, incluyendo la actualización del sistema de perfilado estadístico, que contribuyan a mejorar la obtención de resultados y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas. De esta manera se profundiza en el modelo de atención a las personas que ya se había puesto en marcha en la anterior legislatura, y que recupera la función orientadora para las oficinas de empleo, acompañada por las entidades colaboradoras que por su especialización pueden apoyar los procesos de orientación.

1.2 Estructura de la sección

La estructura organizativa del SAE viene regulada en el Capítulo II de la Ley 4/2002, de 16 diciembre y en el Capítulo III de sus Estatutos. El artículo 9 de los Estatutos establece la siguiente estructura organizativa del SAE:

A) En la organización central:

1.º Órganos de dirección:

a) Órganos unipersonales:

- La Presidencia. Corresponde al titular de la Viceconsejería competente en materia de empleo, correspondiendo las siguientes funciones:

- a) La representación legal de la Agencia, incluyendo las actuaciones frente a terceros relativas a los bienes y derechos patrimoniales de la misma, así como la suscripción de los convenios de colaboración.
- b) Convocar, presidir y moderar las reuniones del Consejo de Administración y del Consejo Asesor; formular el orden del día de sus reuniones; así como velar por el cumplimiento de los acuerdos y visar las actas.
- c) Ejercer el control de eficacia, y velar por el cumplimiento de los objetivos de la Agencia, impulsando y orientando la actuación de la Dirección-Gerencia.
- d) Resolver los procedimientos sobre responsabilidad patrimonial de la Agencia y sus autoridades y demás personal a su servicio.
- e) Resolver las reclamaciones previas a la vía judicial civil.
- f) Ejercer la potestad sancionadora de su competencia derivada de los incumplimientos de empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras en materia de empleo, en los términos que establezca la legislación del Estado.
- g) Actuar como órgano de contratación de la Agencia.
- h) Nombrar y cesar al personal directivo.
- i) Aprobar el catálogo de los puestos de trabajo y la oferta pública de empleo.
- j) Convocar y resolver, previa autorización de la Consejería competente en materia de Administración pública, las pruebas selectivas en relación con el personal funcionario de acuerdo con la correspondiente oferta de empleo público, así como, las del personal laboral, y convocar y proveer los puestos de trabajo vacantes conforme a los procedimientos establecidos para ello, aprobando también las correspondientes bases.
- k) Aprobar la carta de servicios y derechos de la Agencia.
- l) Elevar la propuesta del Contrato de Gestión ante el Consejo de Gobierno para su aprobación.
- m) Informar al Consejo de Gobierno acerca de la ejecución y cumplimiento de los objetivos fijados en el contrato de gestión.
- n) Rendir cuentas anuales a la Cámara de Cuentas, por conducto de la unidad de control interno.
- o) Las demás competencias y funciones que se le atribuyen en los presentes Estatutos, las que se determinen en otras disposiciones de aplicación así como las que se le deleguen.

- La Dirección-Gerencia. En base al artículo 13 del Decreto 155/2022, le corresponde a la Dirección-Gerencia del



Servicio Andaluz de Empleo, las siguientes competencias:

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

- La Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral. En base al artículo 14 del Decreto 155/2022, en particular, le corresponden las siguientes competencias:

- a) La definición y coordinación de las actuaciones de atención a las entidades empleadoras en relación con sus necesidades de recursos humanos, con la recepción y difusión de las ofertas de empleo, la captación de personas candidatas adecuadas y la prestación de servicios de intermediación laboral para su puesta en contacto con fines a su contratación, así como el apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos legalmente previstos.
- b) La coordinación de la atención a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Empleo, demandantes y oferentes de empleo, mediante la implantación y desarrollo de los adecuados procesos de asesoramiento, derivación a otras actividades del Servicio y tratamiento de las ofertas de empleo.
- c) La definición y coordinación del sistema de encuadramiento de la demanda de empleo, así como la puesta en marcha de los Itinerarios Personalizados de Inserción y las actuaciones de orientación profesional de las personas demandantes de empleo.
- d) La gestión, impulso y actualización del sistema de perfilado estadístico, así como la obtención de resultados que asistan la labor de los servicios de orientación laboral y que contribuyan a mejorar la eficacia de las medidas contempladas en la cartera de servicios y el impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas.
- e) La coordinación y el fomento del proceso de implantación de agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como su colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.
- f) El seguimiento de la comunicación de la contratación laboral.
- g) La elaboración de planes de control en el ámbito de sus competencias, en materia de intermediación laboral, así como la proposición de objetivos y actuaciones conjuntas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Órganos colegiados:

El Consejo de Administración. Corresponderá al Consejo de Administración las siguientes competencias:

- a) Aplicar los criterios de actuación de la Agencia, de conformidad con las directrices de la Consejería competente en materia de empleo.
- b) Elaborar las propuestas de planes y programas para el empleo, para su oportuna tramitación.
- c) Conocer los nombramientos de las personas titulares de los órganos de dirección de la Agencia.
- d) Aprobar el borrador de anteproyecto del Presupuesto de la Agencia.
- e) Aprobar la Memoria anual y las cuentas anuales.
- f) Conocer las propuestas de Contrato de Gestión, Plan de Acción Anual y Carta de Servicios de la Agencia.
- g) Elevar a la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo la propuesta de los proyectos de las disposiciones de carácter general y aquellas que regulen los criterios de concesión de ayudas y los convenios de colaboración relativos a las materias de su competencia.
- h) Elevar a la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo la propuesta de estructura de los servicios administrativos de ésta.
- i) Elaborar los criterios para la adquisición o pérdida de la condición de entidad que colabora con las funciones propias de la Agencia.
- j) Informar sobre adquisición y pérdida de la condición de entidad colaboradora de la Agencia en su función de intermediación.



- k) Proponer a la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo la presentación de proyectos a la Unión Europea, relativos a las materias competencia de ésta.
- l) El seguimiento y la evaluación de las actividades realizadas en las materias específicas de la Agencia.
- m) Proponer cuantas medidas considere necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Agencia.
- n) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas por la normativa aplicable.

2.º Órgano consultivo: El Consejo Asesor. El Consejo Asesor tendrá las siguientes funciones:

- a) Emitir informes a petición de la Presidencia de la Agencia.
- b) Conocer la Memoria de actividades de la Agencia.
- c) A petición del Consejo de Administración, analizar la situación y evolución del empleo en Andalucía.
- d) A petición del Consejo de Administración, debatir sobre propuestas y programas en materia de empleo.

3.º Órgano de control: La Comisión de Control.

Son funciones de la Comisión de Control:

- a) Elaborar trimestralmente informes sobre el desarrollo y ejecución del contrato de gestión.
 - b) Analizar los resultados de la gestión económico-financiera a través de la información que, de forma periódica, deberán suministrarle los órganos de la Agencia, o, en su caso, de la información económico-financiera ya verificada que le facilite la unidad de control interno, para su posterior remisión a la Presidencia.
 - c) Recabar información sobre los sistemas de control y procedimientos internos establecidos para asegurar el debido cumplimiento de disposiciones legales y demás normas aplicables, así como conocer los informes de auditoría de cuentas y adicionales sobre funcionamiento de control interno y proponer a la Dirección Gerencia las estrategias encaminadas a corregir las debilidades que se pudieran poner de manifiesto.
- B) En la organización periférica:

- 1.º Direcciones Provinciales.
- 2.º Comisiones Provinciales.
- 3.º Áreas Territoriales de Empleo.
- 4.º Oficinas de la Agencia.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El contexto que enmarca la planificación y ejecución de las actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo se rige por:

- El marco europeo de programación para el periodo 2021-2027, que se concretará en el Programa Operativo Regional del Fondo Social Europeo 2021-2027.
- Las subvenciones finalistas procedentes del REACT-UE y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia reguladas por la Orden TES/897/2021, de 19 de agosto, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2021, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas en el ámbito laboral, créditos financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, destinados a la ejecución de proyectos de inversión "Plan Nacional de Competencias Digitales" y "Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo" recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
- El Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- En este marco de referencia internacional, se deberá también tener en cuenta la influencia que los Objetivos del



Desarrollo Sostenible (ODS) y, muy especialmente, el objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico van a tener en nuestra actividad como Servicio Público de Empleo y viceversa; de qué modo el SAE, a través de sus políticas, puede contribuir a alcanzar las metas de los ODS de aquí al 2030.

- Por su parte, la Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024, será referencia de la Agencia SAE como marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en todo el territorio español. Una vez finalizado el período de vigencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, regulada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, se ha visto la necesidad de elaborar la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024 (EEAAE) y que ha tenido en cuenta las áreas de mejora detectadas de la Estrategia anterior. La EEAAE se ha elaborado siguiendo un importante proceso participativo contando con la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y la participación de los Interlocutores Sociales. Esta nueva Estrategia es un documento programático que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de apoyo activo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los principios, objetivos comunes, instrumentos a utilizar, planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros, tanto estatales como de las comunidades autónomas, con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

- El futuro Plan Anual de Fomento del Empleo Digno, actualmente el PAPE según lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, como herramienta que concrete los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 a alcanzar anualmente, en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento.

- Con respecto al marco autonómico, se deberá tener en cuenta el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, aprobado el 17 de diciembre de 2019, cuyo objetivo es cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo y bajo los principios de utilidad para la sociedad andaluza y la garantía de equidad de trato en el acceso de todas las personas y empresas para fomentar el crecimiento económico y la cohesión social. El Plan de Ordenación surge como instrumento estratégico de ordenación, cuyo propósito es asentar los pilares para su posterior desarrollo en planes específicos de las diversas competencias atribuidas a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. El Plan establece los siguientes retos: (1) Mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, elementos ambos que repercuten en un aumento de la renta individual y global en Andalucía, mediante el diseño de políticas útiles. (2) Garantizar el buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros disponibles por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. (3) Aplicar un trato equitativo a todas las personas y empresas, estableciendo condiciones de acceso transparentes. El Plan de Ordenación incide de manera directa sobre la Agencia y sobre su configuración tanto en lo referente a las políticas que desarrolla como a la gestión de los recursos. Además, el Decreto 59/2020, de 29 de abril, por el que se crea y regula el comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, va a ser el órgano responsable de velar por el avance y cumplimiento de los hitos de dicho Plan.

- En este mismo orden autonómico, el Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía, suscrito el 30 de julio de 2020 entre la Junta de Andalucía y los principales agentes sociales, junto con la Confederación de Empresarios de Andalucía, se articula en cinco ejes de actuación: prevención sanitaria y social, relanzamiento del empleo y la actividad empresarial, fortalecimiento de los servicios públicos y mejora de la administración pública, impulso de los sectores productivos y elementos institucionales para la reactivación económica.

- El Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2022-2024, y que tiene por objeto regular la actividad a desarrollar por la Agencia durante el periodo señalado dentro de la estructura de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

- El Plan de Acción Anual del SAE, que se configura como un instrumento operativo que determina las actividades a realizar durante cada ejercicio para conseguir los objetivos fijados en el contrato de gestión.



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios.

Recoge el conjunto de programas e iniciativas destinado a facilitar el acceso y la permanencia al empleo de calidad, con especial atención a los colectivos prioritarios.

De este primer objetivo estratégico cuelga una de las líneas estratégicas fundamentales en materia de empleo, esto es, el aumento de la activación y mejora de la empleabilidad, a través de la formación y el aprendizaje.

Para ello, se otorga especial foco a la oferta formativa de la red de Escuelas de Formación Profesional para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, cuya finalidad es proporcionar a las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y a los requerimientos de competitividad de las empresas y, al mismo tiempo, pretende dar respuesta a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo individual de las personas.

La red de Escuelas de Formación se compone de un total de 11 centros, ubicados en diferentes puntos de la geografía andaluza. Algunos de dichos centros han sido además reconocidos como Centros de Referencia Nacional para la Formación en sus distintas especialidades.

OE.2 Potenciar la orientación e intermediación laboral.

Incluye los servicios dirigidos a personas demandantes y a entidades empleadoras para intervenir y mediar en el mercado de oferta y demanda de empleo con la finalidad de procurar la inserción laboral de las primeras y la cobertura de vacantes de las segundas.

Corresponde también al SAE el ejercicio de las competencias en materia de información y registro de la demanda de empleo, la orientación, y la intermediación en el mercado de trabajo. Para ello, se configuran un conjunto de Servicios que abarcan cada una de estas competencias, y que se articulan a través de las Oficinas de Empleo. Es en estas Oficinas de Empleo del SAE, en las que se lleva a cabo la prestación de servicios de información y registro de la demanda de empleo, de orientación y de intermediación de forma directa. Además, los servicios de orientación se prestan en colaboración público – privada con entidades gestoras a través de la Red Andalucía Orienta. Todo ello se complementa con una red de Agentes de Empresa que trabajan acercando a las empresas los diferentes Servicios y Programas de los que el SAE dispone para ellas.

Con todo ello, se busca la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como elemento clave en la definición y diseño de los mismos, y la mayor adaptación a través de programas de experiencias profesionales e inserción, tales como las prácticas no laborales o las acciones experimentales, con el fin último de adecuar a las necesidades de las empresas los perfiles profesionales de las personas demandantes de empleo.

Por otra parte, es competencia del SAE la prospección del mercado de trabajo, así como proporcionar información relevante sobre la estructura, composición y evolución del mercado laboral desde sus distintas vertientes, tanto de la oferta como de la demanda de empleo, así como la realización de detección de necesidades formativas en las empresas, incorporando siempre la perspectiva de género en todos sus análisis.

OE.3 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.

Lo integran aquellas actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral desde un punto de vista transversal y en condiciones de igualdad. Por otra parte, se pondrán en marcha medidas específicas para las mujeres del ámbito rural y proyectos integrales destinados a las mujeres víctimas de violencia de género.



OE.4 Optimizar el modelo organizativo del Servicio Andaluz de Empleo.

Incluye aquellas actividades destinadas a la modernización y mejora de los servicios y programas del SAE, impulsando la innovación y transformación de los servicios y programas dirigidos a la ciudadanía y por la optimización y adaptación de los procesos propios de gestión y análisis. Incluye la perspectiva de género en todas las políticas activas a través de sus programas y servicios en los que se tendrá en cuenta dicha perspectiva desde el diseño, implementación y evaluación. Además de establecer un conjunto de líneas y medidas dirigidas a la planificación estratégica de recursos humanos del SAE, cuya función principal será establecer los objetivos a conseguir en materia de personal, y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, contempla la racionalización y optimización de la gestión económica de la Agencia y el refuerzo de la colaboración interadministrativa y el establecimiento de alianzas externas en favor de la cohesión territorial.

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

El Presupuesto para el año 2023 de la sección presupuestaria 1239 correspondiente al Servicio Andaluz de Empleo refleja las prioridades del gasto de la Agencia en su conjunto:

Capítulo 1. Financia el gasto del personal de la Administración General y del Personal de Catálogo de la Agencia, contemplándose la financiación de los recursos humanos tanto de las sedes administrativas como de las 193 oficinas de empleo con las que la agencia se despliega en la Comunidad Autónoma.

Capítulo 2. Permite mantener la estructura del Servicio Andaluz de Empleo tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones, Oficinas de Empleo y Escuelas de Formación.

Capítulo 4. Permite desarrollar las principales actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo. A través de las subvenciones y ayudas se ponen en marcha diversos programas con el objeto de asegurar la implantación de procesos efectivos de asesoramiento, orientación, tratamiento de ofertas de empleo y encuadramiento de la demanda, reforzando y mejorando los servicios de orientación laboral.

Capítulo 6. Refleja las inversiones realizadas en las sedes del Servicio Andaluz de Empleo, especialmente en las oficinas de empleo, tanto en infraestructura como en implementar las mejoras previstas en los sistemas de información de la Agencia, para adaptarlos a las necesidades de la ciudadanía.

Capítulo 7. Destinado fundamentalmente a la absorción de remanentes comprometidos de años anteriores.



Capítulos	2023	%
1 GASTOS DE PERSONAL	150.236.108	46,7
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	38.198.807	11,9
3 GASTOS FINANCIEROS	300.000	0,1
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	109.414.068	34,0
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	298.148.983	92,7
6 INVERSIONES REALES	20.835.792	6,5
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	2.684.750	0,8
Operaciones de Capital	23.520.542	7,3
OPERACIONES NO FINANCIERAS	321.669.525	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	321.669.525	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas cuantitativamente más importantes son las de capítulo 1 (gastos de personal) y el capítulo 4 (transferencias corrientes), permitiendo desarrollar las principales actuaciones del SAE, dirigidas al cumplimiento de los objetivos encaminados a la consecución del pleno empleo de la población andaluza, así como al fomento y desarrollo de medidas encaminadas a la mejora del empleo.

En relación a las partidas del capítulo 4 de transferencias corrientes, destacan las clasificaciones económicas 48000 y 47000 dirigidas a líneas de incentivos para el desarrollo de nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad en colectivos vulnerables y para proyectos de integración y reintegración laboral de personas desfavorecidas, la 46005 y la 48007 dirigidas a actuaciones de orientación, la 46204 y la 48204 dirigidas a experiencias profesionales para el empleo.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

La principal novedad del Presupuesto 2023 del Servicio Andaluz de Empleo deriva de la nueva redistribución de competencias que establece el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías y la regulación contenida en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. La Consejería asume las competencias en materia de políticas activas de empleo, coordinando y ejecutando todas las ayudas de incentivos para el empleo, por tanto, la labor del Servicio Andaluz de Empleo se va a focalizar en las funciones de orientación e intermediación.

Otra de las novedades es la inclusión de créditos pertenecientes al nuevo Marco Comunitario 2021-2027. Dentro de estos fondos, destacan los destinados a colectivos vulnerables dentro del Programa Operativo FSE+ 2021-2027 para Andalucía.

A su vez, se han presupuestado por vez primera los créditos correspondientes a la anualidad 2023 del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO



En la sección 1239 Servicio Andaluz de Empleo se gestiona el programa 32L "Intermediación y Orientación Laboral".

Los principales cambios del Proyecto de Presupuestos del ejercicio 2023 en el programa 32L con respecto al presupuesto del ejercicio 2022 son principalmente debidos a el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo que establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería. Esta nueva distribución supone un paso más en el proceso para mejorar la planificación, promoción, gestión y coordinación de medidas y programas de empleo en todas sus dimensiones.

Programa	2023	%
32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	321.669.525	100,0
TOTAL	321.669.525	100,0

PROGRAMA 32L- INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El año 2022, se desarrolla todavía bajo los efectos de una crisis sanitaria que, tras más de dos años desde su declaración como pandemia mundial, sigue teniendo un impacto en nuestras economías. A esta situación se suma una crisis geopolítica y energética que impacta igualmente en los mercados financieros, en las cadenas productivas y en nuestro mercado de trabajo.

Los esfuerzos que a través de medidas, programas y servicios de empleo se vienen realizando en Andalucía por mejorar los datos del mercado de trabajo van dando sus frutos, si bien hay que seguir impulsando políticas activas de empleo que, no solamente velen por una reactivación de la población activa, sino por su permanencia en el mercado laboral.

Según los datos de la explotación detallada de la Encuesta de Población Activa que elabora el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, en el segundo trimestre de 2022, el paro disminuyó un 2,9% respecto al trimestre anterior, registrándose 753.200 personas desempleadas (22.600 menos). De estas, 339.200 son hombres (45,03%) y 414.100 mujeres (54,97%). Respecto al mismo trimestre de 2021, el paro descendió un 13,2%, lo que supone 114.900 personas desempleadas menos en un año.

En términos anuales, Andalucía ocupa la segunda posición, tras Cataluña, en la reducción del número de personas paradas: Cataluña pierde 118.000 personas desempleadas, Andalucía, 114.900 y la Comunitat Valenciana, 91.200.

Por grandes grupos de edad, el paro se redujo en el grupo de 45 a 64 años en 15.800 (4,7%) y en el de 30 a 44 años en 8.000 (3,3%), mientras que subió en el de 16 a 29 años en 1.100 (0,6%), respecto al trimestre anterior.

Con respecto a la tasa de paro, se produce en Andalucía una reducción de 0,7 puntos respecto al trimestre anterior, situándose en el 18,7%. Desagregando esta tasa según la variable sexo, se reduce la tasa de paro femenina 0,9 puntos situándose en el 22,3% y también la tasa de paro masculina 0,6 puntos, situándose en el 15,6%. Respecto al mismo trimestre del año anterior disminuye 2,9 puntos.

En cuanto a la población ocupada, la cifra aumentó en Andalucía en el segundo trimestre un 1,9% con respecto al primer trimestre, situándose en 3.278.500 (60.700 más), de los que 1.835.100 eran hombres (55,97%) y 1.443.400 mujeres (44,03%), lo que supuso que la tasa de empleo se situase en el 46,2%. La variación interanual del número de personas ocupadas fue del 3,9%, es decir, 123.800 ocupadas más.



En Andalucía, se ha creado empleo durante el segundo trimestre en el sector servicios (101.700 empleos más) y en la industria (17.800), mientras que se destruyó en la agricultura (51.500 menos) y en la construcción (7.400).

Respecto al trimestre anterior aumentó el empleo asalariado en 53.100 personas y el empleo por cuenta propia en 7.600.

Por provincias, la tasa de empleo aumentó respecto al trimestre anterior en Huelva (5,2 puntos), Cádiz (3,9) y Málaga (1,8), mientras que disminuyó en Córdoba (2,7), Jaén (1,4), Almería (0,6), Granada (0,5) y Sevilla (0,3).

Con respecto a la población activa, en el segundo trimestre de 2022 la cifra se situó en 4.031.700 personas en Andalucía (38.000 más que el trimestre anterior), lo que supone una tasa de actividad del 56,8%, aumentando 0,4 puntos respecto al trimestre previo. Respecto al mismo trimestre de 2021 la actividad aumentó en un 0,2%, 8.900 activos más en un año.

Los datos desagregados por sexo reflejan que la tasa de actividad de las mujeres aumentó 0,5 puntos y se situó en el 51,2%, y entre los hombres aumentó 0,3 puntos respecto al trimestre anterior, situándose en 62,6%.

Por provincias, el número de activos subió en Huelva (4,2%), Cádiz (4,1%), Granada (3,4%) y Málaga (1,4%), mientras que bajó en Jaén (2,0%), Almería (1,6%), Córdoba (1,5%) y Sevilla (0,4%).

Para ahondar aún más en las características de nuestro mercado de trabajo, es importante tomar como referencia las recientes conclusiones del Observatorio ARGOS de agosto de 2022, resaltando lo siguiente:

a) Población joven. El número de personas paradas menores de 25 años aumenta en Andalucía durante el mes de agosto de 2022 en 2.994 personas, lo que supone un incremento relativo del 4,95% respecto al mes anterior. Por sexo, el paro registrado entre los hombres menores de 25 años crece en 1.182 respecto al mes anterior (3,86% más) y entre las mujeres menores de 25 años aumenta en 1.812 mujeres respecto al mes anterior (6,08% más).

b) Personas mayores de 44 años. Durante el mes de agosto de 2022 aumenta en Andalucía el número de personas paradas mayores de 44 años en 1.190 más, lo que supone un aumento relativo respecto al mes anterior del 0,30%. Por sexo, el número de hombres parados mayores de 44 años aumenta un 0,66%, dato que representa 1.053 hombres más. El número de mujeres paradas mayores de 44 años también aumenta un 0,06% respecto al mes anterior, lo que supone 137 mujeres más.

c) Población femenina. Durante el mes de agosto de 2022 el número de mujeres desempleadas registradas ha aumentado en 5.781 más respecto al mes anterior, lo que supone un incremento relativo del 1,27%. El 29,66% de las mujeres andaluzas paradas llevan demandando empleo menos de tres meses, mientras que el 31,72% llevan demandando empleo más de dos años.

En el mes analizado, y en todas las provincias andaluzas, la mayoría de las mujeres paradas demandantes de empleo habían trabajado con anterioridad en el sector servicios y suponen un 74,44% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía.

d) Personas desempleadas de larga duración. El número de personas paradas de larga duración ha aumentado en Andalucía en 1.496 personas, un 0,50% más respecto al mes anterior. Por género, sube el número de hombres parados de larga duración en 636. En el caso de las mujeres, aumenta el número de paradas de larga duración en 860. Por provincias y género, el número de mujeres paradas de larga duración aumenta en la totalidad de las provincias andaluzas. Sevilla con 258 mujeres más en esta situación destaca por contar con la variación absoluta más abultada. Además, Jaén es la provincia que tiene la mayor variación en términos relativos con un 1,32% más de mujeres paradas de larga duración. El número de hombres parados de larga duración decrece en las provincias de Cádiz y Málaga. La provincia que destaca por su variación en términos absolutos es Sevilla con 197 hombres más. En términos relativos, destaca la variación producida en Jaén con un incremento intermensual del 2,77%.

e) Personas con discapacidad. En Andalucía, el número de contratos temporales a personas con discapacidad ha descendido respecto al mes anterior en 49 contratos (17,07%). El número de contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad en Andalucía también se reduce un 22,59% respecto al mes anterior, lo que supone un descenso en términos absolutos de 54 contratos indefinidos para este colectivo. El 62,61% de los contratos



temporales a personas con discapacidad en agosto de 2022 han correspondido a hombres. El 38,38% de los contratos indefinidos a personas con discapacidad en agosto de 2022 han correspondido a mujeres.

Sobre la perspectiva de género en la construcción del presupuesto 2023 para el SAE, se tienen en cuenta las conclusiones de distintos informes sobre la afectación en términos sociolaborales de la pandemia en la población femenina. Concretamente en el contexto laboral, se advierte con carácter general que las mujeres se han visto más perjudicadas que los hombres debido a la interseccionalidad entre las desigualdades laborales preexistentes y otras condiciones vitales como la situación económica previa, el mayor riesgo de exclusión que padecen o el hecho de ser migrante.

Así, el Fondo Monetario Internacional señala que las mujeres podrían verse especialmente afectadas por el cambio en las condiciones de trabajo en este nuevo contexto laboral post pandémico, amenazando con revertir algunos de los avances en materia de igualdad de género realizados en las últimas décadas. Por ejemplo, el teletrabajo no ha sido una opción para muchas de las mujeres que se concentran sobremanera en los sectores donde esta modalidad de trabajo es prácticamente imposible de implantar, como son los servicios de la industria alimentaria y hostelería.

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha hecho eco de esta situación, señalando que a diferencia de crisis anteriores, el empleo femenino corre un mayor riesgo que el masculino, en particular como consecuencia de los efectos de la recesión en el sector de los servicios. En España, el clúster Closing Gap analizó la incidencia de la pandemia en las mujeres, en cuanto a las principales variables de empleo, llegando a la conclusión que tienen más probabilidades de perder su empleo y que el teletrabajo, en los sectores donde se ha implantado, multiplica las responsabilidades de las mujeres en el hogar y dificulta la conciliación de su vida profesional y familiar.

Por otra parte, tanto desde organismos internacionales como desde la propia Unión Europea, se está poniendo el acento en sectores especialmente sensibles para la igualdad de género, como es el empleo en el cuidado formal, relacionado directamente con el cuidado informal, en la medida en que la cobertura de uno determina el otro. El último informe publicado en 2021 por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) "Gender Equality Index 2021 highlights", establece una clasificación de dominios (empleo, salud, recursos económicos, cuidados, formación, etc.) de las mujeres en comparación con los hombres. En lo que respecta al dominio específico del empleo, el resultado sigue apuntando a una significativa y notable desigualdad entre hombres y mujeres:

- Con un aumento de solo 0,2 puntos desde 2018, este dominio señala un retroceso en el progreso anual e indica importantes desafíos continuos en materia de igualdad de género en el mercado laboral de la UE. El progreso en el subdominio de la participación de las mujeres en el trabajo se ha desacelerado y continúa la fuerte segregación de género en el mercado laboral.
- Las brechas de género en las tasas de empleo a tiempo completo (ETC) siguen siendo extremadamente grandes en algunos ámbitos. La mayor brecha entre mujeres y hombres se produce en el cuidado no remunerado de hijos. Ambos reflejan la influencia negativa de los roles y estereotipos de género en la participación de las mujeres en el mercado laboral y, por lo tanto, en su independencia económica y empoderamiento. El COVID-19 no solo ha revelado divisiones de género en el mercado laboral, sino que sus efectos adversos en las perspectivas de empleo han sido mayores, y es probable que sean más prolongados, para las mujeres que para los hombres como resultado de la segregación de género en el mercado laboral y la alta distribución desigual de las tareas de cuidado no remuneradas.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios.

OO.1.1 Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las



Escuelas de Formación.

La Red de Escuelas de Formación del SAE está conformada por once centros formativos de carácter sectorial, cuyo objetivo prioritario es la mejora de la empleabilidad de la población activa, a través de cualificación profesional en las competencias que demanda el mercado laboral.

La planificación de actividad de la Red de Escuelas SAE para la anualidad 2023 se aborda sobre la base de un modelo formativo perfectamente consolidado – evidenciado por el hecho de que cinco de las once Escuelas tienen la calificación de Centros de Referencia Nacional (CRN)- y que posibilita continuar en la línea de ampliar anualmente el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo.

Se ha de destacar el papel que van a desarrollar en 2023 los cinco CRNs andaluces en materia de investigación e innovación de nuevas competencias profesionales, a nivel nacional, para los sectores de la artesanía, la orfebrería y joyería, la producción de carpintería y mueble, la industria extractiva de la piedra natural, y la hostelería e industria del ocio y que se incorporaran, con carácter experimental, en la oferta formativa de la Red de Escuelas del SAE.

Asimismo, en 2023 se potenciará la teleformación y se desarrollará una oferta de formación complementaria on line, a través del Massive Online Open Courses (MOOC) o cursos online masivos y abiertos. Junto a ello, se reforzará la formación obtenida por el alumnado vinculada a certificados de profesionalidad, con prácticas profesionales no laborales complementarias, a modo similar de las que están implementadas para la participación de público en las aulas restaurantes de las Escuelas de Hostelería del SAE.

ACT.1.1.1 Elaboración de nuevos programas formativos experimentales.

Se continuará con el diseño de programas de nuevas especialidades formativas para su inclusión en catálogo nacional con la finalidad de la permanente conexión entre oferta formativa y las competencias profesionales demandadas en el mercado laboral y se complementará con acciones de detección de nuevas competencias profesionales de cara al diseño de nuevos certificados de profesionalidad para los sectores vinculados a las Escuelas.

ACT.1.1.2 Incorporación de Guías de Aprendizaje y Evaluación.

Se actualizarán los medios y materiales didácticos a aplicar en las Escuelas con la finalidad de hacer más accesible la formación de alta especialización, potenciando la teleformación y el uso del aula virtual.

ACT.1.1.3 Potenciación de la Red de Centros de Referencia Nacional en Andalucía.

Incorporado en 2022 un quinto centro a la Red de Centros de Referencia Nacionales de Andalucía, en el CIO Mijas, especializado en las áreas profesionales de alojamiento, restauración, turismo y educación y formación, en 2023, el Servicio Andaluz de Empleo continuará en la línea de impulsar la ampliación de la Red andaluza de CRNs, con el objetivo de mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos que vienen aplicando en las distintas Administraciones Públicas para la formación profesional en sectores que son prioritarios para la economía andaluza y nacional.

Por ello, considerando las numerosas áreas profesionales que se incluyen en la Familia Profesional de la Artesanía, el Servicio Andaluz de Empleo impulsará en esta anualidad la calificación de la Escuela de Artesanos de Gelves como CRN en las Áreas de vidrio y cerámica y el actual CRN de Artesanía se especializará en artesanía tradicional, restauración del Patrimonio histórico, artístico y cultural y



fabricación y mantenimiento de instrumentos musicales.

En 2023, se elaborarán y ejecutará los Planes de Trabajo anuales de los cinco CRN en Andalucía. Con una apuesta clara por la innovación y experimentación de nuevas competencias profesionales necesaria para la competitividad de los sectores de referencia.

ACT.1.1.4 Planes de actuación de los Centros de Referencia Nacional para el periodo 2023.

Desarrollo de los planes anuales de los Centros de Referencia Nacional de Artesanía, Joyería, Madera y Piedra Natural aprobados por los respectivos Consejos Sociales en las escuelas del Servicio Andaluz de Empleo.

ACT.1.1.5 Desarrollo de la actividad de Escuelas de Formación en colaboración con el sector empresarial de referencia.

En el marco que habilita la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, las Escuelas SAE incorporan a su actividad la colaboración con las empresas del sector de referencia en contratos de trabajo asociados a formación, en línea con el objeto prioritario de mejora de la empleabilidad de las personas participantes, para la obtención del correspondiente título de Técnico de Formación Profesional o, en su caso, un Certificado Profesional del mismo nivel.

ACT.1.1.6 Participación en procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales.

En 2023, las Escuelas calificadas como CRNs y la Escuela de Gelves como centro asociado al CRN de Artesanía participarán en el proceso de acreditación oficial de unidades de competencias profesionales que forman parte de un Certificado de Profesionalidad, adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación, previa evaluación de las mismas. Con ello, la oferta formativa de la Red de Escuelas respondiendo así a las necesidades de la población activa de nuestra Comunidad y las empresas.

OE.2 Potenciar la orientación e intermediación laboral.

OO.2.1 Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada.

Avanzar en el conocimiento del mercado de trabajo, así como las dinámicas que se producen en el mismo es crucial, tanto para la definición de programas y servicios que se adecuen a las necesidades de dicho mercado, como por parte de las personas demandantes y oferentes de empleo para tomar las decisiones más adecuadas, en un contexto de transparencia y propiciar que se alcance el equilibrio en el mercado de trabajo.

El Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (Observatorio Argos) es un servicio de información del SAE que proporciona información cuantitativa y cualitativa sobre factores claves para la definición, desarrollo y ejecución de las Políticas Activas de Empleo en la Comunidad Autónoma Andaluza, permitiendo el diseño de planes, actuaciones y programas acordes a los cambios que se producen en el escenario económico, social y laboral y sobre la base del análisis cualitativo de las estadísticas



obtenidas y explotadas por el sistema.

La prospección del mercado de trabajo es una herramienta clave para conocer el mercado laboral y/o las oportunidades de empleo, de tal forma que se dispone de una mayor información a la hora de favorecer los procesos de orientación profesional e intermediación laboral

ACT.2.1.1 Aumento del grado de conocimiento sobre el mercado laboral de Andalucía.

A través del Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo), el Servicio Andaluz de Empleo incrementará su información, datos y conocimientos en materia de detección, identificación y diagnóstico de los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo. Asimismo, Argos va a permitir disponer de mayor información y datos sobre los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer, así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo.

OO.2.2 Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.

El acceso a los servicios públicos de empleo se efectuará mediante la inscripción y recogida de datos en una entrevista inicial que conllevará una valoración de los servicios que requiera la persona demandante para su inserción laboral en función del perfil profesional, competencias profesionales, necesidades y expectativas de la persona, junto a la situación del mercado de trabajo y a criterios vinculados con la percepción de prestaciones o la pertenencia a colectivos definidos como prioritarios. Es un objetivo de las políticas de empleo, tal como establece el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral.

En este sentido, se entiende por servicio el conjunto coordinado de actividades que debe prestarse de forma continua y sostenida en el tiempo, y que busca atender derechos o necesidades de su población usuaria con objeto de mejorar su empleabilidad, facilitar el acceso al empleo, y promover la cobertura de las necesidades del sistema productivo.

La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo recoge los servicios comunes a prestar por los servicios públicos de empleo a las personas, tanto desempleadas como ocupadas, y su contenido es uno de los elementos vertebradores de la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Cada servicio público de empleo podrá establecer su propia Cartera de servicios, que incluirá, además de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aquellos otros servicios complementarios que el servicio público de empleo determine en el ámbito de sus competencias.

ACT.2.2.1 Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica.

Andalucía, como miembro de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES), sigue estableciéndose en el territorio, como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Red cuenta con personal especializado en todas las provincias. Entre las actuaciones a seguir desarrollando en 2023 cabe señalar:

- El asesoramiento y apoyo personalizado a personas trabajadoras y a empresas;
- La organización y/o difusión de procesos de selección de ámbito europeo;
- La participación y/o diseño y desarrollo de jornadas de empleo en otros países y en Andalucía; y
- La puesta en marcha de nuevos instrumentos digitales y formativos que faciliten la continua actualización



y conocimiento del personal que presta servicios EURES para una mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía andaluza.

En el marco de este objetivo se contemplan aquellas actuaciones de promoción de la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica a través de EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T), consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios; y a través de EURES en Andalucía, como red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo.

ACT.2.2.2 Inscripción y clasificación de la demanda.

La inscripción de la demanda es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante de empleo y/o servicios en el Servicio Andaluz de Empleo, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

Para realizar la inscripción de la demanda, y con objeto de acortar los tiempos de espera en las oficinas de empleo, es necesario solicitar una cita previa. Para prestar un servicio cercano y accesible, de manera que se satisfaga, de la forma más eficaz posible, todas las necesidades relacionadas con el empleo de interés para la ciudadanía, se pone a su disposición, además de la posibilidad de obtener una cita previa a través de la web del Servicio Andaluz de Empleo o la APP móvil, el servicio telefónico de Cita Previa, a través del cual pueden obtener esa cita en un amplio horario (de 8:00 a 20:00 h) y de forma sencilla y rápida, asegurando una atención especializada, con los máximos niveles de calidad dentro del marco de la Norma UNE-EN-ISO 9001.

Esta cita previa, podrá ser telefónica o presencial, atendiendo a las necesidades de la personas demandantes o las actuaciones específicas a realizar.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo es uno de los pilares básicos para la definición del perfil profesional de las personas demandantes de empleo y/o servicios y, ello va a repercutir directamente en el ajuste de los procesos de intermediación y su participación en los distintos programas de políticas activas de empleo.

OO.2.3 Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas

Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia directa sobre las posibilidades de aumento de la población ocupada, por cuanto los primeros mejoran la empleabilidad de las personas a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo y los segundos, mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas. Todo ello tiene como consecuencia que se continúe contemplando este objetivo operativo en la actividad normal del SAE, que además se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía.

ACT.2.3.1 Desarrollo y ejecución de nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables

El objeto del programa es promover la inserción laboral y la atención personalizada de colectivos vulnerables mediante el desarrollo de proyectos integrados de inserción laboral, los cuales deberán incluir



acciones de orientación y de formación.

Estos proyectos consistirán en el diseño e implementación de itinerarios personalizados de inserción laboral de las personas pertenecientes a los colectivos vulnerables. El itinerario incluye la atención y la inserción. Los proyectos se desarrollarán en los territorios de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A efectos de este programa, se entiende por colectivos vulnerables aquellos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo: Minoría étnicas, personas demandantes de Empleo mayores de 45 años, Personas Inmigrantes, Mujeres con problemas de Integración Social, Personas desempleadas en riesgo de Exclusión Social, Personas perceptoras de prestaciones.

ACT.2.3.2 Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.

La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía, definidas como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos a través del cual se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

ACT.2.3.3 Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción.

El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

ACT.2.3.4 Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.

El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira y que son de una duración entre 3 y 9 meses.

ACT.2.3.5 Convocatoria y resolución del Certamen de Buenas Prácticas en la Red Andalucía Orienta.

La iniciativa de convocar este Certamen surge del convencimiento de que el personal técnico que compone la Red desarrolla constantemente actuaciones innovadoras en el ejercicio de su desempeño profesional, que pueden ser transferidas al resto de personal técnico, incrementando así la calidad del



servicio prestado, y tiene por objetivo poner en valor estas actuaciones que hacen avanzar y mejorar los recursos puestos a disposición de las personas desempleadas.

ACT.2.3.6 Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales Transnacionales.

El programa tiene dos líneas:

- Línea 1: Facilitar la participación de jóvenes en una experiencia profesional no laboral en el ámbito europeo en centros de prácticas.
- Línea 2: Incrementar las oportunidades de inserción al mercado de trabajo de las personas participantes, mediante una experiencia de movilidad transnacional en el ámbito de la Unión Europea, junto con un proceso de acompañamiento personalizado.

ACT.2.3.7 Desarrollo del programa de medidas para la innovación y mejora de empleo en Andalucía.

Este Programa puede comprender las siguientes actuaciones:

- Implementación de experiencias basadas en instrumentos o metodologías de intervención novedosos en torno a la mejora de la empleabilidad de personas trabajadoras.
- Gestión y ejecución de eventos, tales como jornadas, seminarios, foros, reuniones, etc.. en relación con la empleabilidad.
- Desarrollo de investigaciones o trabajos técnicos, en el ámbito de la orientación profesional, cuyo objetivo sea facilitar la integración laboral de colectivos vulnerables.
- Desarrollo de instrumentos y metodologías de investigación innovadoras que faciliten el conocimiento del mercado de trabajo.

ACT.2.3.8 Convocatoria de proyectos integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales.

El objeto de los Proyectos Integrales es la consecución de la inserción laboral de las personas desempleadas andaluzas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, especialmente: personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, mujeres, personas con discapacidad, y personas en situación de riesgo y/o exclusión social.

Los Proyectos Integrales consisten en desarrollar actuaciones que combinen diversas experiencias de diferentes naturaleza como orientación y asesoramiento, formación, y acciones de intermediación que podrán contemplar en su caso la movilidad geográfica de las personas participantes. Estas acciones tendrán carácter experimental.

ACT.2.3.9 Desarrollo del Centro de Orientación y Emprendimiento.

Al amparo del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los Programas Comunes de Activación para el Empleo del Sistema Nacional de Empleo, el COE andaluz constituye un elemento estratégico de gran relevancia para afrontar con garantías los nuevos retos del mercado laboral, proponer nuevos enfoques a situaciones que tradicionalmente han caracterizado la realidad sociolaboral en nuestro territorio, y garantizar la máxima calidad en la atención a la ciudadanía andaluza, en especial a aquellas personas que tienen mayores dificultades para insertarse laboralmente. En este sentido, el COE asume el objetivo de servir de soporte especializado de apoyo al Servicio Andaluz de Empleo para el diseño y la implementación de nuevos modelos, de carácter innovador, que puedan ser transferidos al



resto del sistema de empleo de nuestro territorio.

El COE Andalucía desarrolla cuatro áreas principales de trabajo:

- a) La evaluación de programas y acciones de orientación, así como el fomento de buenas prácticas en materia de orientación y la dinamización de redes colaborativas para el benchmarking en materia de orientación.
- b) El diseño, desarrollo e implementación de proyectos piloto en el ámbito de la orientación, para transferirlos al servicio de Orientación SAE y aplicarlos en la intervención con colectivos con especiales dificultades de inserción.
- c) La formación del personal técnico de orientación, a través de acciones de formación básica, formación permanente para la actualización profesional y del desarrollo de soportes virtuales que faciliten este proceso.
- d) El fomento del emprendimiento a través de actuaciones en materia de orientación que permitan una detección de actitudes y competencias emprendedoras en las personas usuarias, facilitando procedimientos de derivación a dispositivos de la Junta de Andalucía especializados en el desarrollo del proceso emprendedor.

Los hitos y objetivos asociados que el COE tiene actualmente marcados se corresponden con:

1. La rehabilitación, adaptación y puesta en funcionamiento del edificio del COE Andalucía, cuya inauguración está prevista para el 30 Septiembre de 2023.
2. La ejecución de Programas anuales de actividad asociadas a las áreas de trabajo del COE, para el periodo 2021-2023.

OO.2.4 Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.

Las necesidades del sector empresarial de la Comunidad Autónoma de Andalucía constituyen otro pilar básico para el diseño y ejecución de las Políticas Activas de Empleo, pues determina la oferta de empleo en el mercado de trabajo. Para ello, atender las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos, así como aquellas derivadas de las obligaciones legales, constituye un objetivo esencial del SAE, en su labor de agente para la intermediación.

ACT.2.4.1 Gestión de vacantes a través del Servicio Andaluz de Empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento. El procedimiento de gestión de ofertas de empleo en oficinas del Servicio Andaluz de Empleo se estructura en las siguientes fases: recepción de la oferta, registro de la oferta, búsqueda de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, envío de candidaturas, seguimiento de la oferta y conclusión de la misma.

ACT.2.4.2 Atención a las necesidades de recursos humanos de las empresas a través de gestión de la ofertas de empleo difundidas.

A través de esta actuación se pretende un doble objetivo. Por una parte, facilitar a las personas demandantes de empleo la información necesaria que les permita encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación. Por otra, ofrecer a las personas empleadoras candidaturas adecuadas a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de personas trabajadoras y a las empresas a los servicios prestados por el Servicio Público de Empleo.

ACT.2.4.3 Atención a las necesidades de información y asesoramiento por parte de las empresas.



Con el objetivo de generar un mayor acercamiento del Servicio Andaluz de Empleo a la empresa, se desarrollan actuaciones encaminadas a ofrecer información y asesoramiento sobre aquellos aspectos, principalmente, relacionados con el fomento del empleo, a través de ayudas, subvenciones e incentivos, que puedan ser de interés para las empresas. Se proporciona un conocimiento general sobre estos aspectos y se procede a la derivación, en su caso, a las unidades de gestión responsables por razón de competencia, tanto si es a nivel estatal, autonómico, o local.

ACT.2.4.4 Gestión de la comunicación de las contrataciones laborales.

El Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de los medios telemáticos en relación con aquella, establece la obligatoriedad para las personas empresarias de comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su formalización, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

Para favorecer el cumplimiento que las empresas tienen de comunicar las contrataciones, el Servicio Andaluz de Empleo asume las tareas de gestionar las autorizaciones administrativas para realizar este proceso, desarrollar y mantener las aplicaciones informáticas destinadas a esta labor, así como mantener una coordinación y comunicación continua con el SEPE para el mantenimiento del sistema adecuado a las posibles variaciones de la norma.

ACT.2.4.5 Colaboración público privada (agencias de colocación).

Esta actuación consiste en la colaboración de las agencias adjudicatarias con el Servicio Andaluz de Empleo para la realización de acciones de inserción laboral, orientación profesional y formación dirigidas a jóvenes desempleados y parados de larga duración de todas las provincias de Andalucía, que serán remitidas por el citado organismo a las 2 agencias de colocación adjudicatarias de los cuatro lotes del contrato.

Se derivan 4.000 demandantes y el plazo de duración de los contratos es de 24 meses, prorrogable otros 24. Para los datos se ha supuesto que el contrato se prorroga otros 24 meses desde febrero de 2023. Se ha estimado que la distribución de los indicadores por sexo es del 60% hombres y 40% mujeres, salvo el indicador de Inserciones verificadas que se ha contemplado un porcentaje del 40% hombres y 60% mujeres. Es decir, los mismos porcentajes que se han previsto en el Plan de Acción Anual de 2022.

ACT.2.4.6 Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo.

El Servicio Andaluz de Empleo, como miembro de la red EURES, sigue trabajando en la mejora de los servicios a las empresas, presentes a nivel europeo o local con interés por la contratación de personas de Andalucía y/o de otros países del ámbito europeo, proporcionando sistemas informáticos de ámbito europeo más competentes, que permiten la difusión de las ofertas de trabajo y búsqueda de candidaturas. De igual forma el personal EURES presta apoyo logístico, información sobre aspectos legales y prácticos, de seguridad social, de contratación laboral, sobre organismos competentes en otros países, etc. ligados a la movilidad laboral.

OE.3 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.



OO.3.1 Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres.

Con este objetivo se busca impulsar la presencia de mujeres en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. Específicamente se impulsará su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.

ACT.3.1.1 Incentivos dirigidos al apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR).

Línea de incentivos al empleo para el apoyo de las mujeres de los ámbitos rural y urbano.

OO.3.2 Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción laboral del número de mujeres víctimas de violencia de género.

Con el objetivo general de conseguir un mejor posicionamiento laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de su participación en acciones de inserción socio laboral que les permita reforzar su empoderamiento y mejorar su empleabilidad, desde la Agencia se desarrollarán acciones de inserción sociolaboral para este colectivo en colaboración con otras entidades, que trabajen tanto en las competencias prelaborales como en su cualificación y mejora de la empleabilidad. Para ello, además, se contemplarán medidas complementarias y de apoyo en el ámbito personal y del cuidado.

Especial atención se prestará al papel de las empresas, desarrollando actividades tanto de sensibilización como de intermediación con ella; y, a su vez, se analizarán las causas del difícil acceso y mantenimiento en el empleo con el fin de disponer de elementos de juicio para el establecimiento de nuevas estrategias y metodologías de trabajo con las mujeres y con las empresas en las que desempeñan su trabajo.

Además, para poder ofrecer unos servicios de calidad y una atención especializada a estas mujeres, se impartirá una formación continuada a los y las profesionales que prestan orientación, servicios de asesoramiento directo en la red de recursos del SAE.

ACT.3.2.1 Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima de violencia de género.

Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.

OE.4 Optimizar el modelo organizativo del Servicio Andaluz de Empleo.

OO.4.1 Implantar nuevo modelo de gestión integral de los servicios.

El nuevo Modelo de Gestión Integral tiene como objetivo contribuir a reformar el SAE, mejorando la eficacia en la gestión de nuestros servicios. Una vez realizado el diagnóstico de la organización y definido el nuevo modelo de gestión, se llevará a cabo la implantación del mismo incorporando la estrategia, las prioridades y los distintos parámetros en línea con los nuevos desafíos considerados de interés para la organización. En este sentido, en base a las recomendaciones definidas para la implantación del modelo de gestión, se irán abordando las actuaciones pertinentes en materia de calidad.



ACT.4.1.1 Formación y sensibilización en materia de calidad.

El compromiso de mejora continua de nuestra organización, requiere continuar con la puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización en materia de calidad, al objeto de crear actitudes favorables y adhesión en las personas y colectivos participantes que permitan avanzar en la gestión. Para ello, se prevé, la puesta en marcha de acciones formativas y el diseño de productos específicos, tales como vídeos y píldoras informativas, que puedan ponerse en conocimiento del personal de la Agencia a través de los distintos canales de comunicación.

ACT.4.1.2 Diseño y optimización de metodologías e instrumentos.

Avanzar en la estrategia de modernización de los servicios, supone dar un paso más en la mejora de la gestión interna de los servicios que prestamos, a través de nuevas metodologías e instrumentos que nos ayuden a garantizar que sean homogéneos y acordes a nuestros compromisos de calidad.

ACT.4.1.3 Asesoramiento requerido por parte de los servicios o áreas de trabajo.

Se continuará con el acompañamiento y asesoramiento para documentar cómo se realiza la gestión desde los distintos ámbitos de actuación, ofreciendo así la garantía de un servicio homogéneo y los que en materia de calidad se requiera por parte de los distintos servicios o áreas de trabajo.

ACT.4.1.4 Auditorías de los Sistemas de Gestión.

Realización de las correspondientes auditorías anuales de los Sistemas de Gestión de las Escuelas de Formación, Centros de Referencia Nacional, y del Call Center en cumplimiento de los requisitos establecidos en sus normas de referencia.

OO.4.2 Mejorar la infraestructura de la red de oficinas de empleo: Plan de Modernización de las oficinas de empleo.

La red de oficinas con la que cuenta el Servicio Andaluz de Empleo constituye la puerta de entrada a la participación por parte de la ciudadanía en las Políticas Activas de Empleo, pues desde las mismas se lleva a cabo la prestación de la mayor parte de los servicios para el empleo. Disponer de unas infraestructuras adecuadas y modernas que garanticen la seguridad y accesibilidad de personas trabajadoras y ciudadanía, es actuación prioritaria del Servicio Andaluz de Empleo.

ACT.4.2.1 Modernización de la infraestructura y el equipamiento de la red de oficinas de empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con una red de 193 oficinas de empleo, en distintos regímenes de tenencia (propiedad, alquiler y cesión de uso o dominio). Este parque de oficinas es el derivado de la transferencia de competencias a la Comunidad Autónoma de Andalucía para la gestión de las Políticas Activas de Empleo en el año 2003. Pese a que en dicho parque se han efectuado numerosas actuaciones de adecuación, construcción de nuevos edificios, nuevos alquileres desde que se transfirieron a la Comunidad Autónoma, aún continúa existiendo un volumen importante de oficinas cuyo espacio resulta insuficiente para el personal que hay trabajando en las mismas, así como para el volumen de demandantes que atienden. Por otra parte, es necesaria una mejora para la adaptación a la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y de accesibilidad.



OO.4.3 Fomentar la visibilidad, transparencia y comunicación.

Para contribuir al cumplimiento de este objetivo operativo, el Servicio Andaluz de Empleo, promoverá la realización de acciones que acerquen la información sobre nuestros servicios y programas a las personas desempleadas, empresas, entidades colaboradoras y ciudadanía en general. Para ello, se plantean tres líneas principales de trabajo. La primera estará centrada en la dinamización de nuestros canales de comunicación, abordando los contenidos de forma útil y adaptada a cada colectivo y canal. La segunda línea es favorecer la cultura de la transparencia aportando información que permita un conocimiento de la gestión de las políticas públicas y cualquier avance en la mejora continua de la organización. Por último, mejorar y potenciar la atención ciudadana por distintos canales para mejorar y habilitar una interlocución directa con la ciudadanía en el menor tiempo posible.

ACT.4.3.1 Dinamización de canales de información y comunicación al servicio de la ciudadanía.

La Agencia dispone de canales específicos de información y participación ciudadana adaptados a todos los grupos de interés a los que se dirige este Plan de Comunicación. Para que la participación de los agentes implicados (ciudadanía, empresas, agentes sociales, etc.) sea una realidad, es necesaria la dinamización y difusión de todos nuestros servicios y programas que son de interés general y que requiere de encontrar nuevas vías para llegar al máximo de nuestro público objetivo.

ACT.4.3.2 Diseño de acciones de sensibilización interna y externa sobre obligaciones y derechos en materia de transparencia.

Para la sensibilización de las obligaciones y derechos en materia de transparencia, se hace necesaria la planificación de acciones que aborden esta obligación desde el punto de vista de la agencia, como servidores públicos y desde el punto de vista de la ciudadanía. Como SAE debemos difundir las acciones de esta agencia ante la ciudadanía y para ello, hay que dar un paso más en la realización de acciones de sensibilización específicas entre el personal, que permitan avanzar en la implicación y motivación que esta cultura de trabajo necesita. Por otro lado, la difusión entre la ciudadanía es fundamental para que conozcan los recursos que tienen a su disposición para mejorar su participación en las acciones realizadas por esta agencia.

ACT.4.3.3 Acciones de mejora del servicio y tiempos de respuesta de la atención ciudadana.

Mejorar y potenciar la atención ciudadana por los distintos canales del SAE y establecer una vía de interlocución directa con la ciudadanía en el menor tiempo posible es uno de los objetivos fundamentales de esta agencia. Para ello se están haciendo avances tecnológicos para ofrecer una conversación más rápida y útil con los usuarios.

OO.4.4 Definir un Plan de Formación, para una mayor profesionalización y capacitación del personal del SAE.

Para garantizar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía por parte del personal del Servicio Andaluz de Empleo es preciso profundizar en su profesionalización, para lo que es clave contar con un Plan de Formación que responda a los distintos puestos y desarrollo profesional del personal de la Agencia.

ACT.4.4.1 Realización de un estudio de necesidades formativas.

El Plan de Formación del Servicio Andaluz de Empleo se llevará a cabo en el marco del nuevo Plan de



Recursos Humanos del SAE y el análisis funcional realizado y será la concreción de las necesidades formativas de la plantilla actual. El estudio de las necesidades formativas se realizará mediante los medios de evaluación de necesidades formativas activos hasta el momento.

ACT.4.4.2 Realización de acciones formativas para la profesionalización y capacitación del personal integrante del SAE.

Se trata de la materialización de acciones de formación en aras de la profesionalización y capacitación de las personas que integran el conjunto del Servicio Andaluz de Empleo.

OO.4.5 Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo.

La consideración de igualdad de oportunidades como uno de los principios fundamentales para la planificación y el desarrollo de las políticas del Servicio Andaluz de Empleo ha supuesto un avance considerable, en los últimos años en los que se ha integrado de forma efectiva la perspectiva de género en muchas de sus actuaciones, para avanzar en igualdad, es crucial dotar de instrumentos concretos al personal de la Agencia SAE para la implementación de políticas de igualdad.

Para todo ello, es fundamental: formar y sensibilizar al personal en igualdad (impacto de género, indicadores de género, uso igualitario del lenguaje, prevención de violencia de género, etc) para la aplicación de políticas de igualdad al objeto de incorporar la transversalidad de género. Crear instrumentos de compromiso en este sentido como es el caso del Plan de Igualdad, como herramienta primordial para incorporar la igualdad efectiva para todo el personal.

ACT.4.5.1 Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la red profesional.

Con esta actuación se pretende acercar a todo el personal de la Agencia al principio de igualdad de oportunidades, así como transmitir y hacer partícipe a la plantilla de la implicación de la Agencia SAE en la consecución de este principio, que es un valor en la organización.

Se llevará a cabo mediante diversos tipos de publicaciones (noticias, píldoras informativas, campañas, comunicación de eventos, nuevos recursos, etc.).

OO.4.6 Garantizar la vigilancia y salud laboral: Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, junto a la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, es elemento central de la consolidación del sistema preventivo. Su finalidad es lograr la integración de la prevención en la organización y una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Como expresión de esta prioridad, la Agencia asume la obligación de integrar de forma efectiva y eficiente la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y en todos los niveles jerárquicos en su organización, para así lograr la mejora continua en las condiciones de trabajo.

ACT.4.6.1 Identificación de riesgos laborales en centros de trabajo.

La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva es elemento central de la consolidación del sistema preventivo.



ACT.4.6.2 Realización y divulgación de un plan de formación genérica en materia de prevención de riesgos laborales.

Entre las líneas de actuación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentra la realización y divulgación de un plan de formación genérica en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que la integración del plan sea efectiva a través del conocimiento del mismo por parte de todas las personas trabajadoras de la organización, así como la implicación de estas a través de su participación en la elaboración.

OO.4.7 Modernización de los sistemas de información del Servicio Andaluz de Empleo.

En el marco de este objetivo se busca mejorar los servicios digitales que presta el SAE, a partir de la renovación tecnológica de sus sistemas de información, previa definición de un modelo de Gobierno TIC. Se prestará una especial atención a las potencialidades que el uso de las tecnologías y la definición de procesos tienen para impulsar cambios organizacionales que redundarán en la consecución de los otros objetivos estratégicos en el medio plazo. Esto unido a la necesidad de continuar promoviendo la cultura de evaluación de las políticas públicas, así como de la introducción de nuevos avances y mejoras desde un escenario de trabajo conjunto de todas las partes implicadas en la Agencia.

ACT.4.7.1 Reorganización y mejora de los servicios prestados por el SAE a la ciudadanía a través de los distintos canales.

Con objeto de avanzar hacia una mejor organización y gestión de todos los servicios ofrecidos o prestados por el SAE a través de sus distintos canales de comunicación se hace necesario la creación de un inventario. Así mismo, hace falta implementar mecanismos de monitorización integral funcional de estos servicios así como la obtención de datos volumétricos y estadísticos al respecto. También es necesario planificar actuaciones en relación al diseño y uso en los sistemas de información que conforman en Área de Gestión del SAE, así como la implementación de nuevas funcionalidades y servicios a prestar a la ciudadanía en otras plataformas Web, mejoras funcionales en la aplicación App móvil y mejoras en los servicios de autenticación de las personas usuarias de los sistemas.

ACT.4.7.2 Implantación de mejoras tecnológicas que modernicen los servicios de la tecnología de la información.

En esta actuación se prevén las siguientes actividades para modernizar los servicios de la información que soportan los servicios ofrecidos por el SAE: desarrollo del Backend de microservicios del área de gestión del SAE, desarrollo y puesta en marcha de nuevas líneas de incentivos o subvenciones en el marco de la administración electrónica y la monitorización de servicios.

ACT.4.7.3 Modernización de la infraestructura subyacente de sistemas y automatización de operaciones.

Para llevar a cabo la automatización y consolidación de la infraestructura tecnológica que da soporte a los sistemas de información del SAE, se realizarán las siguientes acciones: Incorporación los nuevos métodos de automatización de la industria; Optimización los recursos Hardware, Renovación de la infraestructura del Centro de Proceso de Datos (CPD) y Modernización de los procesos de extracción y carga de datos para explotación de Business Intelligence (BI).

ACT.4.7.4 Gestión del conocimiento y formación, como pilares que sustenten la prestación de los



servicios y la adaptabilidad a cambios.

En relación a la gestión del conocimiento y la formación como pilares en los que se sustente la prestación de los servicios y la adaptabilidad a los cambios, se van a realizar las siguientes actividades:

Facilitar y fomentar la compartición y gestión del conocimiento entre el personal técnico mediante acciones formativas internas entre el personal técnico que conforman los diferentes equipos.

Mejorar la formación tecnológica del personal SAE mediante cursos ofrecidos por los proveedores, de forma que las nuevas tecnologías y metodologías de la Tecnología de la Información (TI) sean conocidas y aplicadas por el personal técnico de proveedores y del SAE.

Fomentar el uso de un nuevo sistema de gestión documental y dar formación a las distintas personas que utilizan el este sistema.

ACT.4.7.5 Desarrollo e implementación de proyectos de innovación para la modernización de determinados servicios.

En el marco de los proyectos de innovación para la modernización y mejora de la relación con la ciudadanía, empresas y otras administraciones, se tienen previstas las siguientes acciones:

- Licitación de servicios de puesto de usuario y los puntos de empleo.
- Desarrollo del sistema de gestión de firma biométrica.
- Instalación e implementación de una nueva infraestructura tecnológica que de soporte al proyecto de perfilado estadístico.

ACT.4.7.6 Mejora de la Seguridad de los sistemas de información.

En relación al Área de seguridad de la Información del Servicio de Informática se prevé, de un lado, realizar dos intervenciones en la infraestructura de seguridad del SAE. La primera de ellas corresponde a la implementación de filtrado de nueva generación o de capa 7 en los sistemas de seguridad cortafuegos (firewalls) del SAE. Y la segunda la incorporación de nuevos mecanismos de seguridad, en este caso, en los sistemas de seguridad balanceadores.

También se va a mejorar y optimizar la gestión de los certificados digitales instalados en los distintos sistemas y elementos se tiene previsto la implementación de un calendario de caducidad y renovación de los certificados en vigor. Además, se prevé la elaboración de un registro de Encargados de Tratamiento centralizado.

Por su parte, en el ámbito de la seguridad de la información se tienen previstas una serie de acciones relacionadas con las Certificaciones del Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

Finalmente, es necesario la constitución de un equipo técnico especializado en los aspectos técnicos de seguridad que aporte mejoras y vele por la seguridad e integridad de los sistemas de información.

ACT.4.7.7 Dinamización de servicios telemáticos de empleo.

Con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con una red de



servicios telemáticos. La disponibilidad de estos servicios se da a conocer a los usuarios cuando contactan con el servicio de atención telefónica o con el de atención presencial en las oficinas de empleo. Además, el Servicio Andaluz de Empleo dispone en las oficinas de personal técnico especializado en el asesoramiento, información y guía para el uso de las herramientas telemáticas.

En este sentido, encontramos el Área de Gestión de la Web del Servicio Andaluz de Empleo, que permite a las personas usuarias la autonomía suficiente para realizar determinadas gestiones sin necesidad de personarse en las oficinas, simplemente disponiendo de una conexión a Internet y un ordenador. La APP propia del Servicio Andaluz de Empleo para dispositivos móviles, favorece el uso de los servicios a la ciudadanía de forma cómoda y ágil. Y por otra parte, la Red de Puntos de Empleo distribuida por todo el territorio andaluz, que reduce los desplazamientos de las personas demandantes de empleo a las oficinas y ofrece una mayor cobertura en aquellas zonas más alejadas.

OO.4.8 Incorporar el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico para la transformación digital del SAE.

La transformación digital o digitalización del SAE, en su búsqueda de ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía en las competencias asignadas, pasa por rentabilizar, optimizar y generar un valor añadido al volumen de datos e informaciones de los que dispone, genera o tiene acceso el servicio público de empleo.

La aplicación de instrumentos de inteligencia artificial y de negocio posibilita que, las grandes organizaciones con una producción relevante de datos-información, obtenga de manera homogénea, ágil, concluyente y consistente una serie de indicadores que faciliten la gestión, el diseño o la ejecución de las actuaciones o políticas. Se trata de, incorporando herramientas de inteligencia artificial, poner en valor o añadir el extra que supone la generación constante de datos que mejora la gestión o el diseño y priorización de políticas.

Incorporar el valor (iterativo, dinámico y relacionado) de los datos que se generan "de oficio" o ex-profeso a la toma de decisiones es una obligación para las grandes organizaciones con esta característica de amplia y constante producción de variables e información. Incorporar 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 de la organización para mejorar e integrar la toma de decisiones que dirijan la puesta en marcha o diseño de políticas públicas.

ACT.4.8.1 Implantación de la cultura y gobierno del dato.

Una organización regida por los datos posibilitará la generación de conocimiento suficiente para establecer una toma de decisiones coherente, optimizada y eficiente. Para ello, se requiere un cambio cultural de la organización que capacite y dé la información necesaria para que se pueda desarrollar el gobierno del dato.

Para ello, son necesarias las herramientas técnicas que soporten esta organización liderada por los datos (tecnologías que permitan el registro de los datos necesarios para ser convertidos en conocimiento útil), la selección de indicadores o variables necesarias para obtener, como resultado, esta información y la formación de los equipos humanos que componen la organización para registrar, con consistencia, solvencia y veracidad, los datos necesarios que ofrezcan, finalmente, el conocimiento que facilite la gestión, dirección y estrategia de la organización.



ACT.4.8.2 Desarrollo e industrialización de casos de uso.

La incorporación de nuevas herramientas destinadas a garantizar una orientación e intermediación laboral más ajustada a la realidad del mercado laboral andaluz y de la fuerza productiva disponible se consigue con la ordenación y tratamiento de la información con la que se cuenta o se accede desde el servicio público de empleo. Esta ordenación y tratamiento de esta información, dirigida a ofrecer un asesoramiento personalizado, prospectivo y dinámico, ofrece como producto una serie de herramientas, aplicaciones o instrumentos, denominados casos de uso, que lo hacen posible.