



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 del Gobierno, para la cual se hace preciso proceder a la redistribución de las competencias de las Consejerías, buscando siempre la máxima eficiencia posible en el empleo de los recursos públicos.



El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo establece la distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería y 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.

Si bien el reciente Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modifica por razones de eficacia y eficiencia la organización administrativa de algunas Consejerías de la Junta de Andalucía, este no afecta a la estructura, organización, competencias y funciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo a la que se adscribe la Agencia Servicio Andaluz de Empleo. Por tanto, desde el punto de vista de la Agencia SAE, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, se mantiene como la referencia normativa que estructura sus funciones y competencias.

Conforme al Decreto 155/2022, de 9 de agosto, la Agencia Servicio Andaluz de Empleo se adscribe a la Secretaría General de Servicio Público de Empleo y Formación, dotándola de las herramientas necesarias para ejecutar eficazmente las funciones de orientación e intermediación. Ambas funciones son clave de bóveda del principal objetivo que debe tener todo Servicio Público de Empleo: contribuir a la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y a su inserción en el mercado laboral.

Desde el punto de vista de la Agencia SAE, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, 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 y ocho direcciones provinciales:

- 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.
- Direcciones Provinciales.

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 ejercicio presupuestario, 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. ° Órganos de dirección:

a) Órganos unipersonales:

- La Presidencia.
- La Dirección-Gerencia.
- La Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.

b) Órganos colegiados:

- El Consejo de Administración.

2. ° Órgano consultivo:

- El Consejo Asesor.

3. ° Órgano de control:

- La Comisión de Control.

B) En la organización periférica:

1. ° Direcciones Provinciales.

2. ° Comisiones Provinciales.

3. ° Áreas Territoriales de Empleo.

4. ° 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 concreta en el Programa Operativo Regional del Fondo Social Europeo 2021-2027.
- Las subvenciones finalistas procedentes del REACT-UE y el MRR 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 como son el "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 (PRTR).

Bajo este contexto, la planificación estratégica en la que la Agencia del Servicio Andaluz de Empleo enmarca su actividad es:

- El Programa FSE+ de Andalucía 2021-2027.
- El Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2023-2025 (Orden de 1 de agosto de 2023, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2023-2025).
- La Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2025-2028, la cual está actualmente en elaboración y a la espera de su aprobación.
- El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (Resolución de 15 de julio de 2024, de la Secretaria de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024). Actualmente está pendiente de elaboración el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno de 2025.
- El contrato de Gestión del SAE 2025-2026, el cual está actualmente en tramitación para su aprobación por Acuerdo de Consejo de Gobierno.
- El Plan Anual de Acción del SAE 2025, el cual está actualmente en tramitación para su aprobación por Resolución de la Presidencia del SAE.

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 que el SAE, a través de sus políticas, pueda 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, en tanto en cuanto no se disponga de una nueva Estrategia Española 2025-2028.

El Plan Anual de Fomento del Empleo Digno, según lo previsto en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece como herramienta de desarrollo por parte de las comunidades autónomas la consecución de los objetivos definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, los cuales se regulan en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre. La consecución de estos objetivos serán considerados el mejor indicador para conocer y evaluar el grado de cumplimiento de dicho Plan.

El marco estatal se completa con lo dispuesto en el RD 438/2024 de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que supone la concreción y desarrollo reglamentario de los servicios garantizados tanto a las personas demandantes de los servicios como a las empresas y entidades usuarias de los servicios de empleo público. Este desarrollo reglamentario impacta directamente en la labor que se desarrolla



desde la red de oficinas y centros de empleo de la Agencia y el despliegue del Modelo de Gestión Integral en la misma.

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.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) desarrolla su actividad en base a su Modelo de Gestión Integral (MGI), el cual representa una forma de gestionar los servicios que presta el SAE a la ciudadanía y las empresas, siguiendo las directrices marcadas por el Plan Director de Ordenación de Empleo y Relaciones Laborales, cuyos objetivos generales son:

- Afianzar el modelo de organización y funcionamiento de la Red de Oficinas y Centros de Empleo del SAE: más ágil, eficiente e innovador.
- Dirigir la prestación de los servicios hacia una atención integral a las personas demandantes de empleo y a las empresas, desde la orientación, la intermediación laboral y la formación profesional para el empleo.
- Situar a las personas y a las empresas demandantes de los servicios de empleo como protagonistas absolutos del MGI, cuyo principal objetivo es la mejora de la empleabilidad en Andalucía.

Para ello, dos son los pilares metodológicos y organizativos esenciales, la gestión por competencias y la gestión por procesos.

De un lado, este Modelo de Gestión por competencias responde a la necesidad de contar con un instrumento objetivo de planificación que facilite la toma de decisiones en relación con los diferentes procesos incluidos en la planificación y gestión de recursos humanos: provisión de puestos de trabajo, selección, incorporación al puesto, formación, evaluación del desempeño y del desarrollo profesional, promoción, desarrollo y desvinculación; abriendo, además, oportunidades para diseñar e impulsar políticas retributivas más transparentes y equitativas.

Y de otro, la implantación de la gestión por procesos permite la redefinición y homogeneización de los servicios a personas demandantes de empleo y entidades empleadoras, para adaptarlos a las sus necesidades y expectativas. Pero también para consolidar el ciclo de mejora continua como elemento esencial para promover la calidad de los servicios prestados.

Este Modelo de Gestión Integral, tiene su reflejo en las herramientas de planificación estratégica del SAE. De un lado, el Contrato de Gestión del SAE 2022-2024 aprobado por Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, y actualmente vigente; y el futuro Contrato de Gestión del SAE 2025-2026 actualmente en fase de diseño y aprobación. La aprobación del nuevo Contrato va a permitir, en consecuencia, modificar y actualizar la estructura y contenido de los Planes Anuales de Acción del SAE para las próximas anualidades, los cuales concretan y aterrizan anualmente dicho Contrato.



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral.

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

OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.

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

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

OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de los servicios garantizados.

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

En relación a los servicios de atención a las entidades empleadoras, el Servicio Andaluz de Empleo garantiza la prestación de los servicios estipulados en el Decreto 438/2024, correspondientes a los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas por parte del SAE.

El servicio principal es la intermediación laboral, que se define como un conjunto de medidas diseñadas para proporcionar a las personas trabajadoras un empleo que se ajuste a sus características y facilitar a las entidades empleadoras los perfiles más idóneos, que mejor se adaptan a sus requisitos y necesidades.

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



Estos servicios son fundamentales para apoyar el crecimiento y desarrollo del tejido empresarial andaluz.

OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.

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

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

El Presupuesto para el año 2025 de la sección presupuestaria 1439 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 laboral propio 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. Así mismo, y para dar continuidad a la ejecución de los fondos provenientes de los Programas Operativos FSE, el Servicio Andaluz de Empleo, pondrá en marcha nuevas medidas las cuales vendrá financiadas por el Programa Andalucía Fondo Social Europeo+ 2021-2027. Junto a lo anterior, se contará con fondos correspondientes a transferencias finalistas del Estado. Se trata de fondos distribuidos a las comunidades autónomas anualmente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con los que se financiarán programas de políticas activas de empleo correspondientes al eje de orientación para el empleo.

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 | 2025 | % |
|--|--------------------|--------------|
| 1 GASTOS DE PERSONAL | 154.177.382 | 36,3 |
| 2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV. | 40.149.211 | 9,4 |
| 3 GASTOS FINANCIEROS | 300.000 | 0,1 |
| 4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 206.241.584 | 48,5 |
| 5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS | | |
| Operaciones Corrientes | 400.868.177 | 94,3 |
| 6 INVERSIONES REALES | 24.011.826 | 5,7 |
| 7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL | 8.505 | |
| Operaciones de Capital | 24.020.331 | 5,7 |
| OPERACIONES NO FINANCIERAS | 424.888.508 | 100,0 |
| 8 ACTIVOS FINANCIEROS | | |
| 9 PASIVOS FINANCIEROS | | |
| OPERACIONES FINANCIERAS | | |
| TOTAL | 424.888.508 | 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 el marco de las acciones financiadas bajo el paraguas del Programa FSE+ 2021-2027, destacar las siguientes:

- Acciones Integrales dirigidas a jóvenes.
- Programa Segunda Oportunidad.
- Acciones Integrales dirigidas a colectivos vulnerables.
- Programa Alma Mujeres y Programa Alma Jóvenes.
- Nuevo Programa de Intermediación Cultural.
- Programa Transfronterizo Eures Algarve.
- Programa de Recolocación y Orientación (Agencias de recolocación).
- Servicio de asistencia al diseño, implantación, evaluación y comunicación del Modelo de Gestión Integral del SAE.
- Contrato de perfilado estadístico.
- Proyecto piloto para impulsar Alianzas con Empresas.
- Programa de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

En el marco de las acciones financiadas con cargo al Servicio 18 y medios propios, destacar las siguientes:

- Planes de trabajo de los Centros de Referencia Nacional.
- Programa de orientación profesional.
- Programa de Experiencias Profesionales para el empleo y prácticas no laborales (EPES).
- Agencias de colocación.
- Proyectos pilotos y proyectos singulares.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Las principales novedades para el ejercicio 2025, con cargo al Programa FSE+ 2021-2027, son:

- El contrato de Servicio de asistencia al diseño, implantación, evaluación y comunicación del Modelo de Gestión Integral del SAE.



- El contrato de perfilado estadístico.
- Proyecto piloto para impulsar Alianzas con Empresas.
- Programa de Intermediación Cultural..
- Nuevo Programa de recolocación y orientación a través de agencias.

Además de los programas anteriores, se tiene previsto para el ejercicio 2025 el desarrollo de una nueva línea para la puesta en marcha de proyectos pilotos y proyectos singulares.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

En la sección 1439 Servicio Andaluz de Empleo se gestiona el programa 32L "Intermediación y Orientación Laboral".

Tras los cambios introducidos 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 que establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería, este programa presupuestario sigue destinándose en 2025 a la financiación de aquellas herramientas necesarias para que, contando con información del mercado laboral, la agencia pueda ejecutar eficazmente las funciones de orientación e intermediación que contribuye al principal objetivo que debe tener todo Servicio Público de Empleo, que es ayudar a la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo y a su inserción en el mercado laboral.

| Programa | 2025 | % |
|--|--------------------|--------------|
| 32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL | 424.888.508 | 100,0 |
| TOTAL | 424.888.508 | 100,0 |

PROGRAMA 32L- INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El ejercicio 2024, momento en el que se elabora el programa presupuestario de 2025, está condicionado por múltiples factores de índole social, económico y geopolítico que afectan directa e indirectamente al diseño estratégico, actuaciones y metas a alcanzar.

A la crisis energética que afectó a la economía global en 2023, fundamentalmente a raíz de la agresión de Rusia en Ucrania, la cual aún persiste, surgen actualmente otras complejas y preocupantes tensiones geopolíticas. Medio Oriente atraviesa una de sus crisis más importantes de las últimas décadas y la repercusión mundial que se derive de este conflicto es aún difícil de predecir. A esto, se suma una crisis medioambiental y una sequía aparejada que obligan a tomar medidas con importantes afectaciones en la planificación económica y política en todos los niveles gubernamentales.

Como contrapunto, la Comisión Europea aprobó a finales de 2023 la Adenda del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España (PRTR) para movilizar de aquí a 2026 la totalidad de los fondos europeos Next Generation y culminar el proceso de modernización de la economía iniciado tras la pandemia. En total, el Plan de Recuperación permitirá movilizar hasta 163.000 millones de euros hasta 2026, más del 12% del PIB de España, que se unen a los 36.700 millones de euros de los Fondos Estructurales del marco financiero plurianual 2021-2027 para culminar un amplio programa de inversiones modernizadoras para el conjunto de España.



El despliegue del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia está siendo decisivo en el crecimiento y el cambio estructural de la economía española, favoreciendo el incremento de casi un 5% de la inversión, especialmente relacionada con la transición verde y digital, aumentando la productividad y competitividad de las empresas españolas, situando a España a la vanguardia en digitalización e impulsando la estabilidad en el empleo y el aumento de la ocupación en sectores de alto valor añadido.

A este dato, se suma el informe de perspectivas económicas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE) de mayo de 2024, el cual mejora en tres décimas el crecimiento de España este año, hasta el 1,8%, y rebaja la inflación al 3%. Se prevé que el PIB crezca un 1,8% en 2024 y un 2% en 2025. Con respecto al consumo privado, la OCDE prevé que sostendrá el crecimiento gracias a la resiliencia del mercado laboral y al incremento de los ingresos reales, al tiempo que se espera que la inflación descienda al 3,0% en 2024 y al 2,3% en 2025.

La OCDE indica que la inversión seguirá siendo débil en 2024, pero aumentará en 2025 gracias al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que avanzará en su implementación.

No obstante, entre los riesgos a la baja, la OCDE incluye varios factores. Primero, la nueva escalada de tensiones geopolíticas ya mencionadas que pueden empeorar la demanda en los principales socios comerciales de España y una lenta implementación del PRTR. Segundo, la confianza de los consumidores, la cual sigue siendo baja. En esta percepción influye la inflación subyacente, que se situó en el 3,1% en marzo de 2024, generando sobrecostos en los sectores de actividad y un aumento en los precios de los servicios. En cuanto al déficit fiscal, aunque está disminuyendo, sigue siendo necesario reforzar la consolidación fiscal prevista en 2024 y 2025 para que la deuda siga una senda descendente y conseguir un cierto margen para el gasto relacionado con el envejecimiento de la población y el impulso del crecimiento. El envejecimiento de la población, el lento crecimiento de la productividad y la baja inversión son, para la OCDE, los principales riesgos que pueden lastrar el potencial de crecimiento de España.

En este contexto, todos los esfuerzos que se hagan desde el sector público para estimular el crecimiento, la innovación y la productividad, así como la mejora de las habilidades, competencias y empleabilidad de la población activa van a ser determinantes a la hora de tener un mercado laboral resiliente, flexible y con capacidad para adaptarse a cualquier turbulencia sobrevenida. En esta línea, las medidas, programas y servicios de empleo que se vienen realizando en Andalucía por mejorar los datos del mercado de trabajo han dado sus frutos, pero 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, con especial atención a los colectivos más vulnerables y personas mayores de 45 años.

Según los datos de la explotación detallada del primer trimestre de 2024, de la Encuesta de Población Activa que elabora el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, la población activa descendió en 22.700 personas en el primer trimestre y se situó en 24.227.900. El número de hombres activos subió en 24.600, mientras que el de mujeres bajó en 47.300.

Estos datos indican que disminuye el número de población activa respecto al cuarto trimestre de 2023, en un total de 22.100 personas menos. Estos descensos de la fuerza de trabajo han tenido su reflejo en el mercado laboral. Con respecto al trimestre anterior, se ha destruido empleo (hay 24.600 personas ocupadas menos) y ha aumentado la población desempleada, que contabiliza 2.600 personas más en esta situación.

De forma contraria, y en relación con el mismo trimestre de 2023, la evolución del mercado laboral ha sido positiva: se han registrado 31.300 personas empleadas más y hay 23.600 personas desempleadas menos.

En términos interanuales, son las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Málaga, las que han experimentado un buen progreso del mercado de trabajo con aumento del empleo, descenso del paro e incremento de la actividad.

Con respecto a la tasa de paro, Andalucía cierra este primer trimestre 2024 con una tasa de 17,77%, 0,16 puntos porcentuales más que la del trimestre anterior y 0,61 más baja si comparamos con el primer trimestre de 2023, siendo la segunda más baja, por detrás de la del trimestre anterior, desde el segundo trimestre de 2008.



En cuanto a los sectores de actividad económica que están generando empleo en las distintas provincias, reflejados en los incrementos de la ocupación y comparando con el mismo trimestre del año anterior, cabe destacar que:

- 1). La población ocupada en la Agricultura y la Pesca crece en Cádiz, Córdoba, Granada y Málaga.
- 2). El sector Industrial, en el primer trimestre de 2024, emplea a más personas trabajadoras en Córdoba, Málaga y Sevilla.
- 3). En la Construcción, se crea empleo en todas las provincias, a excepción de Almería y Sevilla.
- 4). El sector Servicios ha generado empleo en toda nuestra comunidad autónoma, salvo Granada y Jaén.

Por su parte, según los últimos datos de abril de 2024, que recoge el Observatorio ARGOS del SAE, el paro registrado en Andalucía descendió en 20.954 personas respecto al mes anterior, lo que supone una bajada relativa del 3,00%. El paro registrado disminuye respecto al mes de marzo anterior en todas las provincias andaluzas.

La distribución porcentual del paro registrado por sectores de actividad para el mes de abril de 2024 refleja el predominio del sector servicios tanto en Andalucía como en cada una de las provincias andaluzas, siendo Málaga la provincia donde es más acentuado. Sin tener en consideración el sector servicios, las provincias donde el resto de sectores de actividad tienen más porcentaje de personas paradas son: en Cádiz las personas paradas sin empleo anterior (13,61%), en Málaga el sector de la construcción (9,75%), en Jaén el sector de la agricultura y pesca (13,75%) y en Córdoba destaca el sector de la industria (8,97%).

Los datos del paro registrado por género, en abril de 2024, reflejan un descenso entre los hombres de un 3,84% que equivale a 10.460 hombres parados menos y un descenso entre las mujeres de un 2,46% que equivale a 10.494 mujeres paradas menos. La distribución del paro registrado por tramos de edad muestra que la mayoría de las personas paradas registradas tienen entre 55 y 59 años. Este hecho se reproduce en todas las provincias andaluzas.

En el mes de abril de 2024 las personas jóvenes tienen un peso en el paro registrado de la Comunidad Andaluza del 8,13%. Se producen decrementos intermensuales del paro registrado en toda nuestra comunidad autónoma. El menor porcentaje de personas jóvenes paradas registradas se localiza en Málaga con un 7,49%, por el contrario, la provincia que registra mayor proporción de personas paradas menores de 25 años es Jaén con un 9,59%.

Por otra parte, es importante ahondar aún más en las características de nuestro mercado de trabajo para definir medidas ajustadas, por lo que se toman como referencia las recientes conclusiones del Observatorio ARGOS de abril de 2024, que analiza los colectivos de interés para nuestras políticas de empleo, resaltando lo siguiente:

- Población joven. El número de personas paradas menores de 25 años disminuye en Andalucía durante el mes de abril de 2024 en 4.798 personas, lo que supone un descenso relativo del 8,00%. El paro registrado entre los hombres menores de 25 años decrece en 2.316 respecto al mes anterior (7,66% menos). El paro registrado entre las mujeres menores de 25 años desciende en 2.482 mujeres respecto al mes anterior (8,34% menos).

- Personas mayores de 44 años. Durante el mes de abril de 2024 ha descendido en Andalucía el número de personas paradas mayores de 44 años en 6.142 menos, lo que supone un descenso relativo respecto al mes anterior del 1,62%. En el mes de abril de 2024 ha decrecido en Andalucía el número de hombres parados mayores de 44 años un 2,36% que suponen 3.421 hombres menos. En abril de 2024 ha bajado en Andalucía el número de mujeres paradas mayores de 44 años un 1,16% respecto al mes anterior que suponen 2.721 mujeres menos.

- Población femenina. Durante el mes de abril de 2024, el número de mujeres paradas registradas ha disminuido en 10.494 mujeres respecto al mes anterior, lo que supone un descenso relativo del 2,46%. Analizando la evolución por provincias, se producen decrementos en el número de mujeres demandantes paradas respecto al mes anterior en todas las provincias andaluzas. Sevilla destaca por tener la mayor variación absoluta con 2.659



mujeres demandantes paradas menos. Sin embargo, Huelva destaca por ser la provincia con mayor variación en términos relativos con un 3,43% menos. Durante abril de 2024, el 22,52% de las mujeres andaluzas paradas llevan demandando empleo menos de tres meses, mientras que el 29,77% 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 75,49% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía. El 12,32% de las desempleadas andaluzas durante el mes analizado se incorporan al mercado laboral. La mayoría de las demandas de mujeres paradas en el mes analizado pertenecen a mujeres de entre 55 y 59 años, suponiendo el 15,25%. Si distinguimos por provincias, este hecho se reproduce en las ocho provincias andaluzas.

- Personas desempleadas de larga duración. El número de personas paradas de larga duración ha decrecido en Andalucía en 2.919 personas, un 0,95% menos respecto al mes anterior. Por género, baja el número de hombres parados de larga duración en 1.334. En el caso de las mujeres, desciende el número de mujeres paradas de larga duración en 1.585. El número de personas paradas de larga duración decrece en todo el territorio andaluz. Sevilla es la provincia que más variación tiene en términos absolutos con 839 personas paradas de larga duración menos. En términos relativos, destaca Huelva por presentar la mayor variación con un 1,53% menos respecto al mes anterior. Por provincias y género, el número de mujeres paradas de larga duración baja en las ocho provincias andaluzas. Sevilla con 451 mujeres menos en esta situación destaca por contar con la variación absoluta más abultada. Por otro lado, Huelva es la provincia que tiene la mayor variación en términos relativos con un 1,71% menos de mujeres paradas de larga duración. El número de hombres parados de larga duración decrece en toda nuestra comunidad autónoma. La provincia que destaca por su variación en términos absolutos es Sevilla con 388 hombres menos. En términos relativos, destaca la variación producida en Jaén con un decremento intermensual del 2,22%.

- Personas con discapacidad. En Andalucía, el número de contratos temporales a personas con discapacidad ha crecido respecto al mes anterior en 31 contratos (12,97%). La contratación temporal a personas con discapacidad aumenta en las provincias de Córdoba, Huelva y Málaga, se mantiene en Sevilla, y baja en el resto. Además, Málaga destaca por ser la provincia con la mayor variación en términos absolutos con 39 personas con discapacidad más. El número de contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad en Andalucía ha crecido un 12,89% respecto al mes anterior, lo que supone un aumento en términos absolutos de 25 contratos indefinidos para este colectivo. Por provincias, el número de contratos indefinidos a personas con discapacidad crece en seis de las ocho provincias andaluzas. Destaca la provincia de Málaga por su incremento en términos absolutos en 20 contratos. En términos relativos, Córdoba es la provincia que más variación soporta con un 66,67% más respecto al mes anterior. Por género, el 63,33% de los contratos temporales a personas con discapacidad en abril de 2024 han correspondido a hombres. Por género y grupo de edad, el 30,00% de los contratos temporales a personas con discapacidad se han realizado a hombres mayores de 44 años. Entre las mujeres destacan los contratos registrados a mujeres mayores de 44 años con un 17,78%.

Con respecto a la perspectiva de género en la construcción del presupuesto para el SAE 2025, se tienen en cuenta las conclusiones de distintos informes sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, los resultados anuales del Índice de Igualdad de Género de la UE del año 2023, revelan que España alcanza el cuarto puesto en este Índice, donde obtiene una puntuación de 76,4 sobre 100, con un incremento de 1,8 puntos con respecto a 2020 y de 10,0 con respecto a la serie histórica desde 2010. Adelanta a Francia y a Finlandia, y sólo queda por detrás de Suecia, Países Bajos y Dinamarca.

El estudio analiza la serie histórica de 2010 a 2021, un período en el que España ha aumentado 10 puntos, progresando hacia la igualdad de género a un ritmo mayor que la media europea, situada actualmente entre la puntuación máxima de 82,2 perteneciente a Suecia y el mínimo de 56,1 correspondiente a Rumanía.

Para identificar la posición relativa que cada país ocupa, en el marco político de la Unión Europea, en materia de igualdad, el Índice Europeo de Igualdad de Género consta de seis indicadores centrales (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), que se tienen en cuenta a la hora de calcular la puntuación que sirve de referencia para la posición de cada país.

Entre 2010 y 2021, España ha mejorado la puntuación en varios de los seis dominios. La mayor puntuación la



obtiene en salud (91,2), donde se sitúa en sexta posición debido, especialmente, a la esperanza de vida al nacer, a los años de vida saludable y a la práctica deportiva y hábitos alimenticios saludables, así como en poder (81,1). No obstante, el mayor ascenso lo ha experimentado en usos del tiempo, con una puntuación de 70,4. Un total de 1,9 puntos más que la media europea, que se sitúa en los 68,5. La puntuación de este indicador representa un incremento de 6,4 puntos en un año, situando a nuestro país en quinta posición. Esto se debe, fundamentalmente, a un reparto más equitativo en las tareas de cuidado a personas y en el tiempo dedicado cada día a cocinar o realizar las tareas del hogar.

En contraposición, la peor nota la obtiene en dinero, referido a los recursos financieros y la situación económica, donde se alcanza una puntuación de 4,3 puntos inferior a la media europea, y desciende un puesto, pasando a ocupar la posición 17ª. También se sitúa en la 17ª posición en trabajo, relativo a la participación y segregación y calidad en el trabajo, aunque en este caso se han perdido cinco puestos en relación al año anterior. Estos indicadores muestran que sigue habiendo una brecha importante entre hombres y mujeres.

En el caso español, los datos de este último informe evidencian el progreso consolidado de España en materia de igualdad. Su elevado ritmo de crecimiento no solo le ha permitido superar a otros miembros, sino que ha ampliado la brecha entre los indicadores del país y la puntuación media de la UE en su conjunto. No obstante, el análisis de los patrones de convergencia muestra que las disparidades entre los Estados miembros han disminuido durante el período 2010-2021, lo que apunta a una convergencia ascendente afianzada en la igualdad de género en los países europeos, al producirse un aumento de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la UE mientras el avance de los países con niveles más bajos reduce las variaciones entre los Estados.

Finalmente, también se ha tenido en cuenta el enfoque integrado de la igualdad de género y trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su Programa de Trabajo Decente es de carácter transversal, por lo cual su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas.

Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social. Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente y de calidad es uno de los tenidos en cuenta en el proceso de elaboración del presupuesto para 2025 y equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo y empleabilidad para las mujeres.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral.

OO.1.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral en el Servicio Andaluz de Empleo.

La transformación iniciada en el SAE a través de su modelo de gestión integral requiere, para su culminación, la puesta en marcha de una segunda fase dirigida a diseñar e implantar de manera efectiva este modelo en todos los ámbitos de trabajo, poniendo el foco de manera principal en los servicios a personas y empresas. En paralelo, en esta nueva etapa deben impulsarse las labores de monitorización, evaluación y optimización de los nuevos servicios, así como la implantación de un sistema de mejora continua en todos los niveles de la organización. Por último, pero no menos importante, es preciso definir y desplegar un conjunto de acciones de comunicación que permitan que todos los cambios y avances producidos sean conocidos y puestos a disposición de la ciudadanía, empresas y resto de entidades. Por lo tanto, la completa implantación del MGI requiere seguir desplegando actuaciones durante 2025, a la vez que acometer cambios sustanciales en la naturaleza y alcance de los servicios que se ofrecen a personas usuarias y empresas; seguir trabajando en nuevas herramientas tecnológicas que sustentan dicho modelo; afianzar la completa redistribución de funciones y tareas entre los recursos humanos que componen la plantilla e implantar nuevos sistemas de



gestión por competencias y procesos.

Para el año 2025, se contratará un Servicio de asistencia al diseño, implantación, evaluación y comunicación del Modelo de Gestión Integral del SAE.

- Asistencia al diseño e implantación de servicios a personas y empresas y de programas de empleo.
- Monitorización, evaluación y optimización de los servicios e implantación de un sistema de mejora continua en todos los niveles de la organización.
- Definición y despliegue de acciones de comunicación y relaciones con la ciudadanía, empresas y otras entidades.

ACT.1.1.1 Inversiones en infraestructura y 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. Esta red de oficinas es la puerta de entrada de la ciudadanía a la participación 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. 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.

A lo largo de 2025 se prevé poder culminar el traslado y/o reforma integral de las instalaciones en 13 oficinas de empleo.

ACT.1.1.2 Alianzas con empresas.

Con esta actuación se persigue una mayor colaboración y alianzas con el tejido empresarial que permita disponer de una información de calidad sobre las necesidades actuales y sus previsiones de negocio futuras que contribuya al diseño de políticas activas más eficientes. Para ello, se propone un proyecto piloto que permita la definición e implantación de un servicio de atención que contacte y atienda a aquellas empresas nacionales o extranjeras con interés en invertir por primera vez en Andalucía para el desarrollo de proyectos empresariales productivos.

ACT.1.1.3 Proyectos pilotos y singulares para crear oportunidades de empleo en el territorio.

Esta actuación se enfoca al impulso y apoyo, a través de subvenciones, de proyectos pilotos y proyectos singulares que permitan crear nuevas oportunidades de empleo y negocio, estratégicas e innovadoras, en todo el territorio andaluz, especialmente en territorios periféricos o alejados de grandes urbes y centros de negocio. En su conjunto, estos proyectos deben contribuir a la creación de nuevos mercados, a la consolidación y crecimiento de líneas de negocio, a la intercooperación y las alianzas estratégicas, a la sostenibilidad ambiental, a la innovación tecnológica, al refuerzo de oportunidades de empleo en el ámbito como el de los cuidados a personas o cultural, etc.

OO.1.2 Contribuir al conocimiento y la implementación del modelo de atención y prestación de servicios en el seno de la agencia.



Para contribuir al cumplimiento de este objetivo operativo, el Servicio Andaluz de Empleo, promoverá la realización de acciones de difusión programadas que acerquen la información sobre nuestros servicios y programas a las personas desempleadas, empresas, entidades colaboradoras y ciudadanía en general, en un momento de especial interés para la organización, ya que la implantación del nuevo Modelo de Gestión Integral requiere de una difusión amplificadora que pondremos en marcha a través de actuaciones de comunicación destinada a la ciudadanía.

ACT.1.2.1 Acciones de comunicación y relaciones con la ciudadanía, empresas y otras entidades.

Para dar a conocer tanto personas como empresas usuarias del SAE, en el marco de las nuevas funcionalidades, servicios y programas que la organización vaya desplegando en el marco del Modelo de Gestión Integral son prioritarias las acciones de comunicación que vienen a contribuir:

- 1). En la consolidación del modelo de atención y prestación de servicios en el seno del SAE.
- 2). En la captación de proyectos que mejoren la prestación de servicio del SAE, a través del intercambio de ideas con los actores preferentes del SAE.

ACT.1.2.2 Impulso en la difusión de las acciones formativas de las escuelas de formación de la Agencia.

La Agencia dispone de diez escuelas de formación (cinco de ellas tienen la distinción de Centro de Referencia Nacional) que requieren una actuación específica en materia de comunicación para la difusión de las acciones formativas de las escuelas ligadas a familias profesionales imbricadas en el territorio.

OO.1.3 Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo.

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.

El Plan de Formación del Servicio Andaluz de Empleo se lleva a cabo en el marco del nuevo Plan de Recursos Humanos del SAE y del análisis funcional realizado, y será la concreción de las necesidades formativas de la plantilla actual. Todo ello bajo el enfoque del nuevo Modelo de Gestión Integral y la adaptación a la gestión por procesos y por competencias. También la implantación de la transversalidad de género en el SAE, la evaluación y la mejora continua de los procesos internos de la Agencia SAE son elementos del Plan de Formación.

ACT.1.3.1 Análisis de las necesidades formativas, de acuerdo al Modelo de Gestión por Competencias.

El Plan de formación se configura bajo el paraguas del Modelo de Gestión por Competencias (MGxC), el cual busca atraer, desarrollar y mantener el talento, en base a las capacidades necesarias y resultados requeridos para un desempeño competente, donde el capital humano se coloca en primera posición dentro del activo de la organización. La estrategia de formación del Servicio Andaluz de Empleo sitúa en el núcleo de sus actuaciones a las y los profesionales de esta Agencia como protagonista de su desarrollo, en la medida en la que han de ser ellos mismos los que detecten sus necesidades de aprendizaje sobre la base de una autoevaluación de las competencias claves que requiere el desempeño de su trabajo.

ACT.1.3.2 Desarrollo de acciones formativas en cada una de las líneas de actividad de la Agencia.



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. El Plan de formación 2025 se estructura para dar respuesta a las ocho líneas de actividad del SAE que, en función de la cartera de servicios, se clasifican como línea de actividad específica (aquella que recoge las funciones destinadas a la prestación de servicios directos a la ciudadanía, es decir, a atender sus necesidades y expectativas), y como líneas de actividades transversales (aquellas que recogen las funciones de soporte a la planificación y gestión de la Agencia).

OO.1.4 Promover la igualdad de género en el Servicio Andaluz de Empleo.

Se está elaborando el Plan de Igualdad del personal propio de la Agencia SAE para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Este Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. Será evaluado periódicamente y se establecerán las medidas correctoras, en su caso.

ACT.1.4.1 Plan de Igualdad del personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo.

Diseño y desarrollo de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad del personal laboral propio, en respuesta al diagnóstico inicial de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

OO.1.5 Promover la seguridad y la salud laboral.

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.1.5.1 Realización de evaluación de riesgos laborales y planificaciones preventivas 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.1.5.2 Formación 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 genérico 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.

ACT.1.5.3 Planes de emergencia y evacuación elaborados o revisados e implantados.



Según se dispone en el Plan Prevención de Riesgos Laborales cada una de las sedes de la Agencia deberá disponer de un Plan de Emergencia y Evacuación elaborado y actualizado, con las instalaciones y condiciones exigidas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se dispone que se adoptarán las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

ACT.1.5.4 Personas a las que se les ha realizado reconocimiento médico.

Según se dispone en el Plan Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la Agencia a garantizar a las personas trabajadoras una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y a garantizar de manera específica la protección de éstas especialmente sensibles a determinados riesgos, así como a aquéllas en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia natural.

ACT.1.5.5 Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Para mejorar la eficacia de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, se prevé en el vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales en su apartado 4.2 medios materiales, que la Unidad de Prevención deberá contar, tanto en el ámbito de los Servicios Centrales como en cada una de las Direcciones Provinciales, con una aplicación informática al efecto. Actualmente se dispone de la aplicación RISK como herramienta para la evaluación de riesgos y repositorio de los documentos preventivos de los centros de trabajo y de las personas trabajadoras; así como, de la aplicación SAECLICK que ayuda en la comunicación de situaciones de riesgo entre la plantilla y la Unidad de Prevención.

Estas aplicaciones deben ser desarrolladas y mantenidas adecuadamente para mejorar la comunicación y el intercambio fácil y efectivo de documentos, plantillas, estudios, herramientas, etc. entre el personal técnico de la Unidad, además de mejorar el control por parte de los Servicios Centrales y de la Coordinación de los avances que en materia preventiva que se vayan realizando en los servicios periféricos, ayudando a tener disponible de una forma eficaz los datos necesarios para la memoria y la programación anual.

OO.1.6 Mejorar servicios de inteligencia de negocio y perfilado estadístico como pilares de la transformación digital de la Agencia.

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

La implantación de los servicios de inteligencia de negocio y el proyecto de perfilado estadístico ha permitido dotar al Servicio Andaluz de Empleo de algunas herramientas que les permite aumentar el grado de conocimiento de las personas demandantes de empleo y con ello mejorar la adaptación de los servicios a las necesidades y particularidades personales e individuales de cada uno de los demandantes de empleo y las empresas y ha dado cobertura a una parte de las necesidades identificadas y de las potencialidades del uso y tratamiento de la información disponible. Por otra parte, dichas herramientas están enfocadas a la analítica avanzada de datos a través de técnicas estadísticas y econométricas que se pretenden complementar con algoritmos de inteligencia artificial que además incorporen en su definición procesos de aprendizaje sobre lo que está ocurriendo.



La evolución de los servicios de inteligencia de negocio y perfilado estadístico está orientada con un enfoque que se asienta sobre los siguientes pilares:

- Optimización de los procesos de obtención y tratamiento de la información disponible implementados para la aplicación de analítica avanzada de Big Data.
- Análisis de otras fuentes de información sobre el mercado de trabajo, tanto las disponibles en los servicios públicos de empleo, como otras fuentes de información existentes en el ámbito privado.
- Identificación de los casos de uso implementados a evolucionar, así como de sus potenciales áreas de mejora.
- Identificación de casos de usos no implementados o de nuevos casos de uso de interés, así como la delimitación de las necesidades a cubrir por los mismos a partir de técnicas combinadas de analítica avanzada de Big Data y de Inteligencia Artificial.

ACT.1.6.1 Aplicación del perfilado estadístico de los demandantes de empleo a los procesos de orientación profesional.

La incorporación de los resultados obtenidos del perfilado estadístico está destinada a garantizar un servicio de orientación e intermediación laboral más ajustados a la realidad del mercado laboral andaluz y de la fuerza productiva disponible favoreciendo unos servicios de información y asesoramiento más personalizado, prospectivo y dinámico, y ajustado a las necesidades particulares individuales de demandantes de empleo y empresas, como oferentes de puesto de trabajo.

Concretamente, se trata de los resultados obtenidos en el perfilado estadístico para dos casos de uso:

- Información: Para dotar al orientador de las herramientas analíticas y resultados que le permitan conocer y trasladar a la persona trabajadora las opciones que tiene un demandante de empleo de integración en el mercado de trabajo en un momento dado, en relación a su situación geográfica y ocupacional.
- Prescripción: Para dotar al orientador de las herramientas analíticas y resultados que le permitan realizar un diagnóstico de las oportunidades de mejora para el demandante de empleo en forma de prescripciones que podrá evaluar según su criterio experto y determinar si ofrecer o no a la persona demandante de empleo con la que esté realizado la gestión. Estas oportunidades de mejora se dividen en dos grupos, oportunidades de formación entendidas como aquellas ventajas que puede adquirir una persona demandante de empleo a través de la adquisición de conocimientos y/o capacidades habilitadas mediante acciones formativas y oportunidades de reclasificación, determinadas a través de la modificación de parámetros como el ámbito geográfico de búsqueda de empleo, u otras variables de caracterización del tipo de empleo que se busca, o bien, basada en políticas activas de empleo, en cuyo caso la prescripción irá orientada a recibir el beneficio concreto de las políticas de empleo aplicables a su perfil.

OO.1.7 Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada.

Avanzar y profundizar en el conocimiento del mercado de trabajo, así como las dinámicas e interrelaciones que se producen en el mismo es la base, tanto para la definición de programas y servicios para el empleo que se adecúen a las necesidades de dicho mercado, para que las personas demandantes y oferentes de empleo puedan 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 un diseño de estas acorde a los cambios que se producen en el escenario económico, social y laboral y, sobre la base, del análisis cuantitativo y 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.1.7.1 Optimización de las herramientas de difusión y acceso a información sobre el mercado laboral de Andalucía.

A través del Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo), el Servicio Andaluz de Empleo continuará generando un importante volumen de datos estructurados y un amplio conjunto de informes y estudios orientados a profundizar y completar el conocimiento sobre el mercado de trabajo y que permiten identificar, detectar y diagnosticar la composición de dicho mercado, las dinámicas que se generan y realizar un diagnóstico de los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo. La información generada se pone a disposición de la sociedad a través de la Web del Observatorio Argos y la evolución tecnológica y la rapidez con la que se producen los cambios y nuevos desarrollos tecnológicos aconsejan la adaptación de la misma para incorporar las novedades y mejoras en este tipo de documentos electrónicos accesibles que contienen información organizada y presentada de forma visual, además de incorporar a la difusión de la información cuantitativa generada sobre el mercado de trabajo una estrategia de datos abiertos, inspiradas en los principios de transparencia y reutilización de la información pública, y así mejorara el acceso, permitiendo a la sociedad en general la consulta y reutilización de los datos producidos por instituciones públicas.

OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.

OO.2.1 Potenciar la actividad formativa sectorial de la Red de 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 la cualificación profesional en las competencias que demanda el mercado laboral.

En consecuencia, la planificación de actividad de la Red de Escuelas de Formación del SAE para la anualidad 2025 se aborda con el objetivo de facilitar una formación profesional competitiva que de respuesta actualizada a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos de la economía andaluza.

En este contexto, en 2025 se potenciará la ampliación de la oferta formativa programada para la anualidad a la Red de Escuelas de Formación del SAE y de las actividades de innovación y actualización de los contenidos formativos de las programaciones formativas, para su adaptación a las necesidades formativas de los sectores de referencia, que adquiere un protagonismo especial la investigación e innovación, con una perspectiva sectorial, a través de los Centros de Referencia Nacional calificados en Andalucía. La actividad de estas en 2025 se orienta a la consecución de los objetivos diseñados.

ACT.2.1.1 Ampliación y mejora de la programación formativa de la Red de Escuelas de Formación de la Agencia.

El Servicio Andaluz de Empleo impulsará la articulación de la oferta formativa de las Escuelas de Formación a través de Itinerarios formativos, que permitan una mayor especialización del alumnado, demandante de empleo, en las competencias profesionales que demandan las empresas y el mercado de trabajo. En línea de actividad se complementa con actuaciones dirigidas a la actualización y



perfeccionamiento profesional de personas trabajadoras ocupadas en los sectores de referencia.

ACT.2.1.2 Actividad de experimentación e innovación de la Formación Profesional en el ámbito sectorial de la Red de Escuelas.

Andalucía lidera, a través de las cinco escuelas de formación calificadas como Centros de Referencia Nacional (CRN), la experimentación e innovación en sectores relevantes en nuestro mercado de trabajo, como son la hostelería y turismo, la industria extractiva de la piedra natural, la joyería y orfebrería, la producción de carpintería y mueble, y la artesanía.

En consecuencia, los CRN son operadores estratégicos de este marco de actuación. El resto de las escuelas de formación realizan una actividad en este ámbito, de manera complementaria. La vinculación CRN/Escuela- sector empresarial es fundamental para la consecución de los objetivos marcados.

Por último, se ha de mencionar la actividad desarrollada por los CRN, en colaboración con el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales (IACP), en el desarrollo de los procedimientos de acreditación de competencias profesionales adquirida por la experiencia laboral en las competencias profesionales de los sectores de referencia.

OO.2.2 Promover 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.2.2.1 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.2.2.2 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 período que no supere los seis meses.

ACT.2.2.3 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.2.2.4 Programa de Proyectos Integrales de Jóvenes.

Programa destinado al desarrollo de Proyectos Integrales que incluye acciones de atención para el empleo (formación y orientación laboral) y acciones para la inserción de personas pertenecientes a colectivos vulnerables. Las acciones de atención son obligatorias para el 40% de las personas participantes que previamente tengan la consideración de persona atendida.

ACT.2.2.5 Programa de Proyectos Integrales Vulnerables.

Este programa promueve la atención personalizada de personas pertenecientes a colectivos vulnerables. Los Proyectos Integrales ofrecen, a las personas demandantes de empleo, orientación laboral y formación, procurando una mejora sustancial de la empleabilidad de estas personas. La finalidad última de este programa es la de insertar laboralmente a la persona demandante en cuestión (existe una meta máxima de inserción del 40%). También se realiza acompañamiento para el empleo.

ACT.2.2.6 Programa de Proyectos Alma Jóvenes.

Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismos y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de las personas jóvenes andaluzas de 18 a 29 años, ambos inclusive, e inscritas en Garantía Juvenil que se encuentran en situación de desventaja social (que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación).

ACT.2.2.7 Programa de Proyectos Integrales para personas desempleadas mayores de 52 años.

Los “colectivos prioritarios” en la Ley de empleo 3/2023 hace referencia a aquellos sujetos que presentan «especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad». Esto conlleva que a estas personas hay que prestarles una atención específica en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo. En la actualidad, la Ley de Empleo, incrementa con respecto a leyes anteriores el número de este colectivo realizando una mayor aproximación al conjunto de personas con especial dificultad a la hora de encontrar o mantener su empleo. De esta forma, el colectivo de personas mayores de 52 años resalta como uno de estos grupos con especial atención. Para ello, por parte del SAE, se diseña un programa específico destinado al desarrollo de Proyectos Integrales para personas mayores de 52 años que incluye acciones de atención para el empleo (formación y orientación laboral) y acciones para la inserción de este colectivo.

OO.2.3 Promover la intermediación para 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 2025 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.
- 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.

ACT.2.3.1 Atención a las personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo.

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.2.3.2 Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y cobertura 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 permitan 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.

ACT.2.3.3 Promoción de la atención del servicio de intermediación transfronterizo por las entidades empleadoras.

La Asociación EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (en adelante EUREST AA) se estructura sobre una estrategia de dar a conocer la red EURES, los servicios especializados EUREST y las oportunidades de empleo que ofrece la región vecina a través de una red de prescriptores en el territorio que están en contacto a diario con los colectivos objetos del programa (personas desempleadas, trabajadoras, estudiantes y empleadoras).

Forma parte de esta estrategia el innovador programa de acercar los servicios EUREST AA a empresas fronterizas de Andalucía y el Algarve a través de las asesorías y gestorías de empresas. Esta actividad



que lidera la ACT Eurociudad del Guadiana inició en octubre su fase de diseño y ha sido durante el primer semestre de 2023 su consolidación, para emitir sus resultados en el próximo año 2025. Los servicios EUREST AA en los ámbitos profesionales, donde se registran y perciben los verdaderos obstáculos en el ejercicio de la actividad económica transfronteriza, puede significar que exista un número de usuarios importantes, para casos de informaciones relevantes de utilidad en el territorio fronterizo.

OO.2.4 Colaborar con Agencias de Orientación y Recolocación.

Este objetivo consiste en la colaboración de las agencias adjudicatarias con el Servicio Andaluz de Empleo, que se instrumentaliza en contratos de colaboración público-privados, para la realización de acciones de inserción laboral, orientación profesional y formación dirigidas a personas desempleadas y parados con necesidades de recolocación. Abarca todas las provincias andaluzas. Estas personas con necesidad de recolocación serán remitidas por el SAE a las Agencias de recolocación adjudicatarias de los contratos. Se estima derivar al menos 4.000 demandantes. El plazo de duración de los contratos será de 24 meses. Este contrato tiene previsto iniciarse en el segundo semestre del año 2025 y su finalización se dará en el segundo semestre de 2027.

Los datos de inserciones, por otro lado, tienen su propia dinámica. El desarrollo de las actuaciones del contrato, la propia naturaleza de las inserciones, así como la definición de estas, hace que se concentren en la última mitad del periodo del programa, por lo que, en este año 2025, inicio del contrato, apenas se van a producir inserciones. El número de inserciones irá subiendo según avance el programa, siendo mitad del año 2026 y el periodo comprendido en el año 2027 donde las inserciones tendrán mayor presencia en detrimento de las acogidas (es necesario recordar que los propio contratos incentivan y establecen un nivel óptimo de inserciones de las 4.000 personas estimadas a atender).

Se considerará inserción laboral cualquier tipo de contrato laboral que suponga el desempeño de un puesto de trabajo por cuenta ajena por cada una de las personas desempleadas remitidas por el SAE a las agencias de colocación adjudicatarias de cada lote, incluyendo en todo caso los contratos de carácter indefinido, los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje y los de puesta a disposición. Se considerará que una persona desempleada ha sido insertada en el mercado laboral cuando, tras el servicio de adscripción y gracias al servicio integral prestado por la agencia adjudicataria, haya formalizado un contrato de trabajo y se haya mantenido en esa relación laboral, o en otras de similares o de mejores características.

ACT.2.4.1 Colaboración público privada (Agencias de Orientación y Recolocación).

Como se ha indicado anteriormente, esta colaboración con Agencias de Orientación y Recolocación se instrumentaliza en contratos de colaboración públicos-privados, al iniciarse los contratos las actuaciones y horas de primeras atenciones (adscripción, que equivale a 1h de atención) se concentran principalmente en el primer año. Por este motivo, el número de personas demandantes depende, para este año 2025, del momento en el que se produzca el inicio de la ejecución de los contratos. Estas cifras de personas demandantes usuarias, sin embargo, son más estables en el periodo siguiente coincidente con el año 2026. Desarrollándose además las distintas actuaciones obligatorias a realizar con los demandantes: desarrollo de los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI); implementaciones de los acuerdos de participación. Decaerán, sin embargo, las adscripciones, en el año 2027, para compensarse con actuaciones de orientación, formación y la definitiva inserción. Es decir, las actuaciones de mejora de la empleabilidad señaladas en los Contratos de Agencias que finalizan la posibilidad de inserción. De todas formas, la estimación de personas demandantes que serán usuarias de este servicio en los 24 meses de su duración es mínimo 4.000 personas en toda Andalucía. Hemos estimado que en el año 2025, las acogidas estarán cercanas a un cuarto de la cantidad estimada.



OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de los servicios garantizados.

OO.3.1 Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.

El acceso al Servicio Andaluz de Empleo se efectuará principalmente a través de la auto-inscripción de la persona demandante de empleo, con la posterior elaboración del Perfil Individualizado de la persona mediante un proceso de atención integral en el marco del modelo de gestión del SAE (MGI), que permita la evaluación y actualización curricular de la persona para la mejora de su empleabilidad.

Dicha evaluación requerirá el uso y apoyo en las nuevas herramientas de perfilado para la identificación de la situación de partida de la persona demandante, de sus competencias, formación, experiencia profesional, expectativas y necesidades de forma transversal en una atención personalizada e integral.

En el caso de colectivos prioritarios y/o específicos que requieran una atención más especializada, se habilitarán los protocolos necesarios para el desarrollo de dicha atención bien directamente, a través de las oficinas de empleo, o bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, colaboradoras para ello. Así como la atención y evaluación de cualquier situación de interseccionalidad, tal y como establece el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

La atención prestada implicará no sólo facilitar el acceso a la información necesaria para la mejora de la empleabilidad y el acceso a los servicios consensuados sino el asesoramiento y tutorización integral de forma continuada, para el desarrollo de un itinerario o Plan Personalizado de Actuación en las Oficinas de Empleo del SAE, en caso necesario. Los servicios que se concreten en el itinerario quedarán formalizados y comprometidos a través de un Acuerdo de Actividad, suscrito entre la persona demandante y el SAE.

Por último, con la aprobación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados a través del Real Decreto 438/2024 de 30 de abril, se dispone de su desarrollo reglamentario según lo previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que deberá ser regulada reglamentariamente.

Asimismo, de acuerdo a la citada Ley, sin perjuicio de recibir una atención presencial personalizada e inclusiva, para garantizar la provisión continua de los servicios propios del Sistema Nacional de Empleo, está previsto avanzar en el diseño, adicionalmente y con carácter accesorio, de una cartera digital de servicios, asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de esta herramienta tecnológica.

ACT.3.1.1 Inscripción y atención a la demanda.

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

Sin perjuicio de recibir una atención presencial personalizada e inclusiva, y para agilizar y dar más autonomía a las personas, el Servicio Andaluz de Empleo ofrece la gestión telemática de cada vez más gestiones relacionadas con la demanda de servicios de empleo.

En este sentido, las personas que quieren inscribirse por primera vez pueden acceder al formulario de autoinscripción desde la web o la aplicación móvil, para incluir los datos y la documentación justificativa que consideren necesarios para su demanda. Una vez realizada la primera inscripción, el Servicio Andaluz de Empleo promueve la atención presencial para poder realizar una orientación inicial personalizada,



adaptada a las necesidades y circunstancias de la persona demandante.

En esta línea, además de la posibilidad de gestionar telemáticamente la renovación y reinscripción de la demanda, ahora también se puede modificar completamente la información de la demanda a través de la web o la app. Asimismo, el Servicio Andaluz de Empleo ha implementado el distrito único de atención, lo que permite a la población usuaria solicitar citas para cualquier oficina de la comunidad mediante cualquier canal (telemático o telefónico), facilitando así la prestación de servicios en cualquier ubicación.

El Servicio Andaluz de Empleo ofrece la posibilidad de solicitar cita a través del servicio telefónico en un amplio horario (de 8:00 a 20:00 h) 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.

OO.3.2 Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.

Como servicio público de empleo, el SAE ofrece a las entidades empleadoras un abanico de servicios que abarca desde la intermediación laboral hasta el asesoramiento en recursos humanos, incentivos y otros servicios, adaptados a sus requerimientos. Nuestra misión principal es actuar como mediador en el mercado laboral, facilitando el encuentro entre entidades empleadoras, tanto del sector privado como del público, y personas en búsqueda de empleo. Este servicio, completamente gratuito para ambas partes, brinda a las empresas la posibilidad de acceder a una extensa base de datos de candidatos para cubrir sus puestos vacantes, contando además con el soporte de nuestro equipo técnico de empleo, especializado y dispuesto a guiarles y asistirles durante todo el proceso. La evaluación de la satisfacción de estas entidades nos permite medir el grado de éxito de nuestra relación con las entidades empleadoras.

ACT.3.2.1 Gestión de ofertas de trabajo a través del Servicio Andaluz de Empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo lleva a cabo una función crucial en la gestión de ofertas y puestos de trabajo. Se encarga de la Intermediación Laboral y se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la transparencia total en su funcionamiento.

Actualmente, se está llevando a cabo un proceso de revisión y actualización del Sistema de Intermediación. Este proceso se alinea con el nuevo Modelo de Gestión Integral, cuyo objetivo principal es aumentar el número de ofertas y puestos de trabajo en los que el SAE interviene.

Para lograr este objetivo, el SAE está rediseñando un procedimiento que permite a las empresas publicar y gestionar sus ofertas de empleo de manera más eficiente. Este nuevo procedimiento se implementará a través de tres modalidades distintas, facilitando así a las entidades la tarea de encontrar el perfil adecuado para sus vacantes.

ACT.3.2.2 Atención a las necesidades de información y asesoramiento por parte de las empresas.

El Servicio Andaluz de Empleo ofrece, a las entidades empleadoras, información y asesoramiento en temas de empleo, incluyendo programas, incentivos y subvenciones para promover el empleo, tanto de la propia Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, como de otros organismos a nivel autonómico y nacional. Estos servicios se ofrecen tanto de manera reactiva, en respuesta a las solicitudes de las propias empresas, como de manera proactiva, por iniciativa del SAE. En general, estos servicios de información y asesoramiento son muy valorados por las entidades usuarias y a menudo representa el primer punto de contacto entre la empresa y el SAE.



Nuestro objetivo es que las empresas utilicen los servicios que ofrecemos tantas veces como sea necesario, valorando, así, su fidelidad. Además, nos enfocamos en atraer nuevas empresas, para aumentar nuestra cartera. Este enfoque nos permitirá, no sólo mantener relaciones sólidas con nuestras empresas actuales, sino también ampliar nuestro alcance, ofreciendo un servicio profesional y de calidad, que garantice cubrir las necesidades de las entidades empleadoras, de manera eficiente y efectiva.

ACT.3.2.3 Gestión de la comunicación de las contrataciones laborales.

Según el Real Decreto 1424/2002, del 27 de diciembre, las entidades empleadoras están obligadas a comunicar el contenido de los contratos de trabajo o sus prórrogas a los servicios públicos de empleo. Esta comunicación debe realizarse en un plazo de diez días hábiles después de su formalización, independientemente de si los contratos deben formalizarse por escrito o no.

Para facilitar el cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas, el Servicio Andaluz de Empleo asume varias responsabilidades. Estas incluyen la gestión de las autorizaciones administrativas necesarias para este proceso, el desarrollo y mantenimiento de las aplicaciones informáticas necesarias, y la coordinación y comunicación continua con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Esta colaboración asegura que el sistema se mantenga al día con cualquier cambio en la normativa.

OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.

OO.4.1 Incrementar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad.

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.4.1.1 Programa de Proyectos Alma mujeres.

Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismas y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad.

OO.4.2 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.

Se considera mujer acogida, aquella participante que haya recibido un mínimo de treinta y tres horas de servicio, distribuidos de la siguiente manera: tres horas de acogida, diagnóstico y diseño de itinerario; diez horas de acciones de orientación, apoyo psicosocial, y otras acciones de intermediación; y veinte horas de formación.

ACT.4.2.1 Actuaciones para la inserción laboral de las mujeres víctima de violencia de género.

Las diferentes actuaciones que se desarrollan en estas Unidades de camino a la mejora de la empleabilidad y la posterior inserción de las mujeres desempleadas víctimas de violencia, se facilitan 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.