



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 y la mejora de la empleabilidad, tal y como emana del artículo 5 del Decreto 96/2011, de 19 de abril, 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, modificado por Decreto 110/2025, de 11 de junio, 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. Así, en este Decreto, en su art.10.2, se señalan las competencias en materia de promoción y fomento del empleo que asume la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad empresarial.

Si bien el 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, se mantienen las competencias recogidas en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por ello, continúa siendo la referencia normativa que estructura sus funciones y competencias.

Conforme al mismo, 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 citado Decreto, 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:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.



- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) El seguimiento de la comunicación de la contratación laboral.
- 7) 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 el 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.º 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.º Órgano consultivo:

- El Consejo Asesor.

3.º Órgano de control:

- La Comisión de Control.

B) En la organización periférica:

1.º Direcciones Provinciales.

2.º Comisiones Provinciales.



3.º Áreas Territoriales de Empleo.

4.º Oficinas de la Agencia.

Esta estructura organizativa se refuerza con la aprobación del Decreto 138/2024, de 30 de julio, por el que se modifica parcialmente la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente al Servicio Andaluz de Empleo. En esta modificación de la relación de puestos de trabajo, a instancia del Servicio Andaluz de Empleo, se crea:

a) En la Dirección- Gerencia:

- i) Una unidad administrativa de presupuestos y tesorería.
- ii) Una oficina de supervisión para coordinar las actuaciones con incidencia jurídica más relevantes y transversales de la Agencia.

b) En la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral:

- i) Una unidad administrativa de atención a las empresas, para facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, la difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y la captación de personas candidatas.

c) En las Direcciones Provinciales de la Agencia:

- i) Una coordinación provincial en cada una de ellas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.3 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por el Decreto 96/2011, de 19 de abril.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El Servicio Andaluz de Empleo enmarca su planificación y ejecución de sus actuaciones, dentro de los siguientes Programas y Estrategias:

- 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). Pendiente de elaboración y aprobación el siguiente Plan Estratégico de Subvenciones que dé cobertura al próximo periodo.
- La Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2025-2028, la cual está actualmente a la espera de su aprobación y publicación.
- El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 (Resolución de 15 de julio de 2024, de la Secretaría 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). Sigue pendiente de aprobación y publicación el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno de 2025.
- Acuerdo de 5 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026 (BOJA de 12 de noviembre de 2024).
- El Plan Anual de Acción del SAE 2026, el cual está actualmente en elaboración para su posterior y aprobación por Resolución de su presidencia.

Por otro lado, y teniendo en cuenta el marco de referencia internacional en materia de empleo, se deberá atender 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 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 será considerada el mejor indicador para conocer y evaluar el grado de cumplimiento de dicho Plan.

El marco estatal se completa, de un lado, con lo dispuesto en el Real Decreto 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. De otro lado, con el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, que establece los aspectos esenciales de tales programas, referidos a su objeto y contenidos mínimos, personas destinatarias finales, financiación y requisitos específicos y prioridades, en su caso, así como las cuantías de referencia de las subvenciones públicas dirigidas a su financiación cuando se utilice esta forma de gestión; por último, el marco estatal se completa con el Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

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, Empleo 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.

La Agencia 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 2025-2026, aprobado por Acuerdo de 5 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno. 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

Este objetivo persigue coordinar y optimizar todos los recursos de la agencia para mejorar la eficacia en la gestión del empleo, mejorando el grado de satisfacción de la ciudadanía y empresas con la atención y servicios recibidos. Este modelo se centra en la mejora continua a través de la evaluación y el seguimiento de los servicios y programas, buscando la coherencia entre objetivos, procesos y resultados

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 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.

Afección en la igualdad de género

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

Afección en la violencia de género

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

Los presupuestos 2026 para el Servicio Andaluz de Empleo, se estructuran en atención a las prioridades marcadas para la Agencia en su conjunto:

Así, una parte importante del presupuesto, se destina a financiar 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.

La segunda gran parte del presupuesto se destina a financiar aquellas actuaciones o programas competencias del SAE mediante los cuales se pretenden alcanzar los objetivos previstos. A través de las subvenciones y ayudas, financiadas con fondos finalistas provenientes del Estado, así como con fondos del Programa Andalucía Fondo Social Europeo+ 2021-2027, 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.

También existe en el presupuesto del SAE una parte destinada tanto al mantenimiento de la estructura de la Agencia en su conjunto, como a 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.

Capítulos	2026	%
1 GASTOS DE PERSONAL	154.173.481	38,5
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	40.557.594	10,1
3 GASTOS FINANCIEROS	300.000	0,1
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	182.995.788	45,7
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	378.026.863	94,4
6 INVERSIONES REALES	22.653.417	5,6
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	22.653.417	5,6
OPERACIONES NO FINANCIERAS	400.680.280	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	400.680.280	100,0



4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las partidas cuantitativamente más importantes dentro del Servicio Andaluz de Empleo se corresponden con aquellas relacionadas con los gastos de personal, así como con las 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 estas acciones financiadas bajo el paraguas del Programa FSE+ 2021-2027, se pueden destacar las siguientes:

- Acciones Integrales dirigidas a jóvenes
- Acciones Integrales dirigidas a colectivos vulnerables
- Programa Transfronterizo Eures Algarve
- 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 de orientación e inserción laboral en sectores con evolución positiva en contratación que atiende a las necesidades específicas de cada territorio.

También forma parte de los presupuestos del SAE, cuantías importantes para llevar a cabo todo el mantenimiento de la estructura del Servicio Andaluz de Empleo, así como para realizar aquellas inversiones necesarias en infraestructuras, sobre todo, en la red de Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Durante el ejercicio 2026 está previsto aprobarse el nuevo Plan Estratégico de subvenciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, que recogerá todas aquellas actuaciones que tendrán una continuidad y aquellos programas novedosos previstos poner en marcha en el Servicio Andaluz de Empleo.

De igual forma también se comenzaran a desarrollar las actuaciones recogidas en el II Plan de Empleo de personas con Discapacidad en Andalucía 2025-2028, cuya aprobación está prevista para finales de 2025, resultado de los esfuerzos y compromisos adquiridos por las políticas públicas de empleo de la Junta de Andalucía.

En 2026, el Servicio Andaluz de Empleo, aboga por la continuidad en las medidas desarrolladas en los últimos ejercicios cuyos resultados se han considerados positivos para la población, así, en este próximo ejercicio se pondrá en marcha una nueva convocatoria 2026-2028, con cargo al Programa FSE+ 2021-2027, del Programa de Acciones Integrales dirigidas a jóvenes, siendo por importe, una de las actuaciones más reseñables dentro del próximo ejercicio.

No obstante, también se apuesta por introducir novedades que puedan impulsar y ayudar en la consecución de sus objetivos, dentro de ellas se puede destacar, un futuro programa financiado con las Transferencias Finalistas del Estado, que conlleva una nueva línea de actuaciones dirigidas a la orientación e inserción laboral en sectores con evolución positiva en contratación, que atiende a las necesidades específicas de cada territorio, dando



respuesta así a las singularidades de cada mercado de trabajo.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con un único programa presupuestario, 32L "Intermediación y Orientación Laboral", tras los cambios introducidos en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el cual establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Este programa presupuestario sigue destinándose en 2026 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 contribuyan 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	2026	%
32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	400.680.280	100,0
TOTAL	400.680.280	100,0

PROGRAMA 32L- INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El escenario presupuestario para 2026 sigue condicionado por factores sociales, económicos y geopolíticos que afectaron, directa e indirectamente, al diseño y alcance del presupuesto del ejercicio anterior, 2025.

La agresión de Rusia sobre Ucrania persiste y la resolución de unos acuerdos de paz no parece inminente. Por su parte, la guerra comercial iniciada por Estados Unidos, con la aplicación de fuertes aranceles sobre las exportaciones de otros países, ha elevado el Índice de Incertidumbre Mundial (WUI), del Fondo Monetario Internacional (FMI), a máximos históricos; cerca de 350 puntos, más de seis veces su valor medio desde 2021. Esta elevada incertidumbre amenaza la estabilidad financiera mundial en varias direcciones: aumenta el riesgo de volatilidad en los mercados financieros, sugiere una disminución en el consumo y estima un parón en el crecimiento económico debido al aumento de los precios en las economías involucradas; además sugiere un frenazo para a las inversiones y para la creación de empresas, ralentizando la economía mundial.

El informe actualizado, de junio 2025, de perspectivas económicas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE), revisa precisamente a la baja sus previsiones de crecimiento global, por segunda vez consecutiva. Y esta revisión se debe al impacto de la guerra comercial y arancelaria, al endurecimiento de las condiciones financieras y al aumento de la incertidumbre política mundial.

Si en marzo de 2025, la OCDE proyectaba un crecimiento global del 3,1% para 2025, en el informe de junio corrige esa cifra dos décimas a la baja, hasta el 2,9%, el mismo nivel previsto para 2026.

En Europa, aunque el efecto directo de los aranceles se prevé sea menor que en otros continentes como el asiático, la incertidumbre pasará factura sobre su economía. En el conjunto del bloque se mantienen las previsiones de marzo, con un repunte del PIB del 1,0% en 2025 y un 1,2% en 2026.

España también sufre una revisión a la baja en junio 2025, respecto a las previsiones del primer trimestre de este año. Este nuevo informe proyecta un crecimiento del 2,4% en 2025 y del 1,9% en 2026, dos décimas menos para cada año. Aun así, la economía española mantiene un comportamiento relativamente sólido en el conjunto europeo. Destaca el empuje del consumo privado, la mejora de las rentas reales y, sobre todo, el efecto tractor



del sector servicios, impulsado por un turismo muy dinámico.

Esta radiografía general, de gran incertidumbre, tiene también una repercusión a escala nacional y regional. Y todos los esfuerzos que se hagan desde el sector público serán claves. Esfuerzos para estimular el crecimiento, la innovación y la productividad; impulsos para mejorar las habilidades, competencias y empleabilidad de la población activa. En definitiva, esfuerzos desde lo público que 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 están dando 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. Todo ello, con especial atención a los grupos de personas más vulnerables, entre ellos personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años y personas desempleadas mayores de 52 años.

Según los datos de la explotación detallada de la Encuesta de Población Activa (EPA), que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) y amplía para Andalucía el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), en el primer trimestre de 2025, el número de personas ocupadas disminuyó en Andalucía un 0,4%, con respecto al trimestre anterior, situándose en 3.476.100 (12.300 menos), de las que 1.931.600 eran hombres y 1.544.600 mujeres. A pesar de esta disminución, la tasa de empleo en el primer trimestre 2025 alcanza el 47,4% y una variación interanual de la población ocupada del 2,9%; porcentaje que se traduce en 98.500 personas ocupadas más, con respecto al mismo trimestre del año anterior.

En paralelo, el paro ha aumentado este primer trimestre de 2025 un 2,5% respecto al trimestre anterior, registrándose un total de 669.200 personas desempleadas (16.500 más). Por el contrario, respecto al mismo trimestre de 2024, el paro ha descendido un 8,3%, con 60.900 personas desempleadas menos en un año.

La tasa de paro en Andalucía también aumenta 0,4 puntos el primer trimestre 2025 respecto al trimestre anterior, situándose en el 16,1%. Por sexo, disminuye la tasa de paro masculina 0,5 puntos, situándose en 13,2%, y aumenta la tasa de paro femenina 1,4 puntos, situándose en 19,6%. Respecto al mismo trimestre del año anterior, la tasa de paro se reduce 1,6 puntos, decreciendo la tasa masculina 2,3 puntos y la femenina 0,9 puntos.

A cierre del primer trimestre 2025, del total de personas desempleadas en Andalucía (669.200), 376.100 eran mujeres y 293.100 hombres. Por grandes grupos de edad, el paro disminuye en el grupo de 16 a 29 años en 14.800 (8,3%) y en el de 45 a 64 años en 8.300 (3,0%), mientras que aumenta en el de 30 a 44 años en 39.600 (20,8%), respecto al trimestre anterior.

El número de personas activas en el primer trimestre de 2025 se sitúa en 4.145.300 en Andalucía (4.200 más que el trimestre anterior), lo que supone una tasa de actividad del 56,5%, disminuyendo 0,1 puntos respecto al trimestre previo. Respecto al mismo trimestre de 2024 la actividad aumenta en un 0,9%, 37.600 personas activas más en un año. Entre las mujeres, la tasa de actividad aumenta 0,5 puntos y se sitúa en el 51,1%, y entre los hombres disminuye 0,8 puntos, situándose en 62,1% respecto al trimestre anterior.

En relación con el número de hogares en los que todos sus miembros activos están en situación de desempleo, el dato asciende a 215.500 en el primer trimestre de 2025, 14.900 menos que el trimestre anterior (6,5%). Con respecto a 2024, se produce una disminución del 14,3%, lo que en términos absolutos implica 35.900 hogares menos.

Por su parte, según los últimos datos de mayo de 2025, que recoge el Observatorio ARGOS del SAE, el paro registrado en Andalucía desciende en 13.239 personas respecto al mes anterior, lo que supone una bajada relativa del 2,14%. El paro registrado en el mes de mayo de 2025 disminuye respecto al mes anterior en todas las provincias andaluzas.

La distribución porcentual del paro registrado por sectores de actividad para el mes de mayo de 2025 refleja el predominio del sector servicios tanto en el conjunto de 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 los sectores de actividad tienen más porcentaje de personas desempleadas son: en Cádiz las personas paradas sin empleo anterior (13,48%); en Málaga, el sector de la construcción (9,84%); en Jaén, el sector de la agricultura y pesca (12,72%) y en Córdoba destaca el sector de la industria (8,72%).

El paro registrado en mayo de 2025 disminuye entre los hombres un 2,67%, lo que equivale a 6.327 hombres parados menos y desciende entre las mujeres un 1,81%, lo que equivale a 6.912 mujeres paradas menos. Por género y provincia, el paro registrado decrece entre las mujeres en todo el territorio andaluz. En el caso de los hombres, lo hace también en las ocho provincias andaluzas. La máxima variación relativa se da entre los hombres parados en Cádiz con una bajada del 3,54%.

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 produce en Cádiz, Huelva y Sevilla, mientras que en Almería, Córdoba, Granada, Jaén y Málaga destacan las personas paradas registradas mayores de 59 años. Por otro lado, en el mes de mayo de 2025 las personas jóvenes tienen un peso en el paro registrado de la Comunidad Andaluza del 8,00%. El menor porcentaje de personas jóvenes paradas registradas se localiza en Málaga con un 7,23%, mientras que la provincia que registra mayor proporción de personas paradas menores de 25 años es Jaén con un 8,97%.

A efectos de planificación presupuestaria, 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 mayo de 2025, que analiza los grupos 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 mayo de 2025 en 1952 personas, lo que supone un descenso relativo del 3,87%. El paro registrado entre los hombres menores de 25 años decrece en 1101 respecto al mes anterior (4,29% menos). El paro registrado entre las mujeres menores de 25 años desciende en 851 mujeres respecto al mes anterior (3,44% menos). El paro registrado en este grupo de población disminuye en todo el territorio andaluz. En cifras absolutas, la variación más abultada se produce en Cádiz con un decremento de 300 mujeres. En términos relativos, destaca igualmente la provincia de Cádiz con una caída del 6,82%.

Personas mayores de 44 años. Según el colectivo definido por el Observatorio ARGOS, correspondiente a mayores de 44 años, durante el mes de mayo de 2025 ha descendido en Andalucía el número de personas desempleadas mayores de 44 años en 5.880 menos, lo que supone un descenso relativo respecto al mes anterior del 1,70%. Se han producido decrementos en este grupo en las ocho provincias andaluzas. La provincia que destaca por su mayor variación absoluta respecto al mes anterior es Cádiz, con 1.382 personas paradas menos del colectivo analizado. En términos relativos, la mayor variación se produce también en Cádiz con una bajada del 2,06% respecto al mes anterior. En el mes de mayo de 2025 ha decrecido en Andalucía el número de hombres parados mayores de 44 años un 2,19%, lo que supone 2.833 hombres menos en esta situación. Además disminuye en Andalucía el número de mujeres paradas mayores de 44 años un 1,40% respecto al mes anterior, lo que supone 3.047 mujeres menos en situación de desempleo.

Mujeres demandantes de empleo. Durante el mes de mayo de 2025, el número de mujeres paradas registradas ha bajado en 6.912 respecto al mes anterior, lo que supone un descenso relativo del 1,81%. Analizando la evolución por provincias, se producen decrementos en el número de mujeres demandantes paradas respecto al mes anterior en la totalidad del territorio andaluz. Además, Cádiz destaca por tener la mayor variación absoluta, con 1.834 mujeres demandantes paradas menos. Así mismo, Cádiz destaca por ser la provincia con mayor variación en términos relativos con un 2,46% menos. Durante mayo de 2025, el 23,24% de las mujeres andaluzas desempleadas llevaban en esta situación menos de tres meses, mientras que el 32,10%, 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 75,78% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía. Resaltar que un 12,37% de las mujeres desempleadas andaluzas durante el mes de analizado se han incorporado al mercado laboral. La mayoría de las mujeres desempleadas el mes analizado pertenecen tienen entre 55 y 59 años, suponiendo el 15,90%.



Personas desempleadas de larga duración. El número de personas paradas de larga duración ha decrecido en Andalucía en 4.403 personas, un 1,56% menos respecto al mes de abril. Según la variable sexo, disminuye el número de hombres parados de larga duración en 1.721. En el caso de las mujeres, desciende el número de mujeres paradas de larga duración en 2.682. El número de personas paradas de larga duración decrece en las ocho provincias andaluzas, siendo Sevilla la provincia con mayor variación en términos absolutos (1.056 personas paradas de larga duración menos). No obstante, en términos relativos, destaca Almería por presentar la mayor variación, con un 1,81% menos respecto al mes anterior. Por provincias y sexo, el número de mujeres desempleadas de larga duración disminuye en toda la comunidad autónoma. Cádiz, con 605 mujeres menos en esta situación, destaca por contar con la variación absoluta más elevada. Por otro lado, Jaén es la provincia que tiene la mayor variación en términos relativos, con un 2,12% menos de mujeres paradas de larga duración. El número de hombres parados de larga duración decrece en todo el territorio andaluz. La provincia que destaca por su variación en términos absolutos es Sevilla con 504 hombres menos. En términos relativos, destaca también la variación producida en Sevilla, con un decremento intermensual del 2,14%.

Personas con discapacidad. El número de personas demandantes de empleo con discapacidad en Andalucía ha descendido en 678 personas respecto al mes anterior. Este descenso se produce en todas las provincias andaluzas, a excepción de Huelva. Destaca el decremento en 240 personas en la provincia de Cádiz. De igual manera, la provincia de Cádiz es la que soporta el mayor diferencial en términos relativos con un 2,12% menos que el mes previo. En cuanto a tipología de contrato, el número de contratos indefinidos formalizados con personas con discapacidad en Andalucía ha bajado un 23,92% respecto al mes anterior, lo que supone un descenso en términos absolutos de 61 contratos indefinidos para este colectivo. Por el contrario, el número de contratos temporales a personas con discapacidad ha crecido respecto al mes anterior en 66 contratos (29,86%). Según la variable sexo, el 62,37% de los contratos temporales a personas con discapacidad en mayo de 2025 han correspondido a hombres. El cruce de variable sexo y edad, indica que el 34,84% de los contratos temporales a personas con discapacidad se han realizado a hombres mayores de 44 años y el 17,42% a mujeres del mismo grupo de edad. De otro lado, el 34,02% de los contratos indefinidos a personas con discapacidad, en mayo de 2025, corresponde a mujeres. El 90,02% de los contratos realizados a personas con discapacidad (temporales e indefinidos) durante mayo de 2025 en Andalucía corresponden al sector Servicios.

Personas extranjeras. El número de personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social ha crecido en Andalucía en 17.056 personas (un 4,50% más), a cierre de abril de 2025. Se han producido incrementos del número de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en las provincias de Cádiz, Granada, Huelva, Málaga y Sevilla, disminuyendo en el resto. El mayor aumento absoluto en el número de afiliaciones se produce en Huelva con una subida de 10.590 personas extranjeras afiliadas. Igualmente, la mayor subida relativa se registra en Huelva con un 16,01% más. Por otro lado, el mayor decremento absoluto en el número de afiliaciones se produce en Almería con una bajada de 325 personas extranjeras afiliadas. Sin embargo, la mayor bajada relativa se registra en Jaén con un 2,29% menos. Respecto al mes de abril del año anterior 2024, el número de personas afiliadas extranjeras ha crecido un 8,64% en Andalucía. Se producen aumentos respecto al mismo mes del año anterior en todas las provincias andaluzas. La mayor variación se produce en Jaén con una subida de personas extranjeras afiliadas del 16,63% respecto al mismo mes del año anterior. La subida del número de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social se debe principalmente al incremento registrado en el sistema especial agrario y en el régimen general. En abril de 2025 se han contabilizado en Andalucía 3.933 personas trabajadoras extranjeras más afiliadas al sistema de la Seguridad Social que proceden de la UE (un 3,50% de incremento). Esta variación se produce principalmente por la subida en el régimen general en 2.005 personas. En el mes analizado se han contabilizado en Andalucía 13.123 personas trabajadoras extranjeras más afiliadas al sistema de la Seguridad Social no pertenecientes a la UE (un 4,93% más) respecto al mes anterior. Este incremento es producido principalmente por la subida de la afiliación en el sistema especial agrario en 8.043 personas. Por regímenes y provincias, el incremento absoluto más cuantioso se ha dado en el sistema especial agrario en Huelva con 8.366 personas afiliadas más. El mayor descenso absoluto ha tenido lugar en el mismo régimen de Almería con 605 personas afiliadas menos.

Con respecto a la perspectiva de género, las conclusiones de distintos informes sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, señalan que, sobre el Índice de Igualdad de Género de la UE, publicado en el año 2023, revela que España alcanza el cuarto puesto, 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.



Con todos los datos extraídos y la situación planteada se puede concluir que es necesario continuar en la línea de trabajo dispuesta para mejorar las competencias y la empleabilidad, así como la inserción sociolaboral de la población activa andaluza, atendiendo prioritariamente a aquellos colectivos cuyas dificultades se han puesto de manifiesto: jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración, mayores de 44 años, así como personas con discapacidad.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral

OO.1.1 Incrementar la implementación de las herramientas de atención a la ciudadanía y empresas en las oficinas 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 2026, a la vez que acometer cambios sustanciales en la naturaleza y alcance de las herramientas de atención y prestación de servicios integrales que se ofrecen a personas usuarias y empresas en las oficinas de empleo

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 2026 se prevé poder culminar el traslado y/o reforma integral de las instalaciones en 11 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 en materia de empleo y soporte a la búsqueda de personas candidatas que contacte y atienda a aquellas empresas nacionales o extranjeras con interés en incrementar su desarrollo empresarial en Andalucía.

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 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 este contexto, durante el 2026 el SAE va a poner en marcha, a través del proyecto *Aprentic_Programa* piloto experimental de orientación y mejora de la empleabilidad en competencias digitales avanzadas de jóvenes vulnerables. Este proyecto combina varios elementos sin precedentes en el SAE: incorpora la evaluación contrafactual, mediante un ensayo aleatorio controlado que mide el retorno de la inversión y el valor añadido de este programa de empleabilidad para jóvenes vulnerables; combina adquisición de competencias y cualificación con orientación laboral, apoyo socioemocional y conexión con vacantes en empresas locales; se lleva a cabo en colaboración con entidades altamente vinculadas al tejido productivo, a la evaluación de políticas de empleo y económicas y con fuertes conexiones con el mercado de trabajo andaluz; y, por último, se basa en formación bootcamp, para jóvenes vulnerables, basado en una metodología de corta duración, muy intensivo, exhaustiva y de contenido muy especializado.

OO.1.2 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 adapten a sus requisitos y necesidades.

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

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 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.1.2.3 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.1.2.4 Relaciones con las entidades empleadoras y gestión de las ofertas de empleo existentes 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.1.2.5 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.1.2.6 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.1.3 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 conseguir valor añadido a partir del volumen de datos e información de los que dispone, ya sea por la generación de los mismos o por el acceso a otros datos 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.1.3.1 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.1.4 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.1.4.1 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 2026 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 2026 se apuesta por seguir ampliando y especializando la oferta formativa programada en la Red de Escuelas de Formación del SAE. También se potenciarán las actividades de innovación y actualización de los contenidos formativos, para su adaptación a las necesidades de los sectores productivos



de referencia en Andalucía. Estos sectores adquieren un protagonismo especial a través de los Centros de Referencia Nacional calificados en Andalucía.

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.

ACT.2.1.3 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.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, acompañamiento e inserción promueven la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes para su inclusión final en el mercado laboral. Para este fin, se despliega una serie de programas cuya población objeto son las personas demandantes de empleo no ocupadas (DENO). El paso de estas personas por estos programas mejora su empleabilidad dotándolas de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo mediante el desarrollo profesional con la adquisición de competencias transversales y técnicas. Esta labor se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía, así como programas específicos que responden a prioridades concretas de un periodo determinado. En definitiva, los programas se diseñan para cubrir la demanda de una parte de las personas inscritas como desempleadas.



ACT.2.2.1 Acciones 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 Acciones 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 Acciones 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 Acciones de atención e inserción a 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 Acciones de atención e inserción a colectivos 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 Acciones dirigidas a la integración e inserción de jóvenes dentro del Proyecto Alma

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 Acciones de formación, orientación e integración 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 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 y 2026, en el que se iniciará el programa, el nivel de inserciones se van a producir en mucho menor medida. El número de inserciones irá subiendo según avance el programa, siendo los 4 últimos meses del año 2026 y el año 2027 donde las inserciones tendrán mayor presencia en detrimento de las acogidas incluso encontraremos inserciones que se verifiquen en el año 2028. Las inserciones en este programa son aproximadamente de un 7% del total de personas participantes.

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.



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 propios 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.2.3.1 Colaboración público privada (Agencias de Orientación y Recolocación)

Como se ha indicado anteriormente, esta colaboración con Agencias de Colocación 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 el año 2026, ya que la convocatoria se realizó en diciembre de 2025. 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 2026, las acogidas estarán cercanas a un cuarto de la cantidad estimada.

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

OO.3.1 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.

Afección en la igualdad de género

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

ACT.3.1.1 Acciones de integración e inserción a mujeres con alta vulnerabilidad dentro del



Programa Alma

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.

Afección en la igualdad de género

Favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad.

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

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

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

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

Afección en la igualdad de género

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.

Afección en la violencia de género

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.

ACT.3.2.1 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.



Afección en la igualdad de género

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.

Afección en la violencia de género

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.