

## 1. Disposiciones generales

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Acuerdo de 5 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2020-2021.*

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

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

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

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

3.ª La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

4.ª La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.

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

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

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

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

El Contrato de Gestión de la agencia, contiene, a partir de la definición de la misión y visión de la organización, los objetivos a alcanzar en el periodo 2020-2021, los planes y programas de actuación a desarrollar, así como los resultados a obtener y el sistema de indicadores que se utilizarán para realizar un seguimiento y evaluación continuada del mismo. Incluye igualmente, recursos humanos, materiales, tecnológicos, presupuestarios y patrimoniales necesarios para implementar los planes y programas diseñados.

El artículo 25 de los citados Estatutos prevé que el Contrato de Gestión se elabora por la Dirección-Gerencia, quien lo eleva a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y se aprueba por el Consejo de Gobierno previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública.

Por todo ello, a propuesta de la persona titular de la Presidencia del Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y el artículo 10.2.I) de los Estatutos de la Agencia, oído el Consejo de Administración, previo informe de la Secretaría General para la Administración Pública y de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía,

#### A C U E R D O

Primero. Aprobar el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2020-2021, cuyo texto se anexa al presente acuerdo.

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

Sevilla, 5 de mayo de 2020

ROCÍO BLANCO EGUREN  
Consejera de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

JUAN MANUEL MORENO BONILLA  
Presidente de la Junta de Andalucía

00172330

## ANEXO I

**CONTRATO DE GESTIÓN AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO  
PERIODO 2020-2021**

1. Contextualización.
2. Objeto del contrato de gestión.
3. Objetivos estratégicos del Contrato de Gestión 2020-2021.
  - OE1. Promover programas que mejoren las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, favoreciendo la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.
  - OE2. Desarrollar y consolidar servicios que adecúen los perfiles de las personas desempleadas con las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo, promoviendo a su vez la activación laboral de las mujeres.
  - OE3. Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo.
4. Recursos humanos y materiales.
5. Presupuesto.
6. Seguimiento de la ejecución y cumplimiento del contrato.
7. Procedimiento para la introducción de modificaciones y adaptaciones.
8. Desarrollo y vigencia del contrato.

**1. Contextualización.**

El Servicio Andaluz de Empleo, en lo sucesivo la Agencia, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, se configura como Agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias establecidas en su Ley de creación y cualquier otra actividad, competencia o función que específicamente se le atribuya.

La Agencia tiene personalidad jurídica diferenciada, patrimonio y tesorería propios, y autonomía de gestión y funcional dentro de los límites establecidos por la citada Ley 9/2007, de 22 de octubre.

La Agencia se regirá por lo dispuesto en la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, por la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y por sus propios Estatutos en lo que no se oponga a aquellas. Así mismo, se regirá por el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, y por las demás normas que le sean de aplicación.

Actualmente, por Decreto 100/2019, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, la Agencia se adscribe a la Consejería competente en materia de Empleo, quien se encarga de fijar las directrices generales y los criterios de actuación de la misma, y más concretamente, a la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo, la cual ejerce las competencias de impulso, coordinación, planificación y seguimiento de todos los programas en materia de empleo que se desarrollen. La Agencia tiene su sede institucional en la ciudad de Sevilla, sin perjuicio de que las estructuras organizativas y unidades operativas desconcentradas que la componen puedan tener sedes distintas.

**Objetivos y funciones.**

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, tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, las siguientes:

Fomento del empleo, Orientación e información y Prospección, así como el registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Para el cumplimiento de estos objetivos la Agencia ejerce las siguientes funciones:

1.ª Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.

2.ª La planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo, competencia de la Comunidad Autónoma, y en particular los siguientes:

- Los relativos a fomento del empleo.
- La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora del empleo.
- La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red Eures en Andalucía.
- La coordinación con la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y el conjunto de programas y medidas de orientación y formación, al objeto de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, adaptación de la formación y recualificación.
- La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.

- La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.

- La autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales.

3.ª La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

4.ª La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.

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

(Mediante Resolución de 8 de marzo 2016, del Servicio Andaluz de Empleo, se ha delegado las competencias para la gestión de los Centros de Formación para el Empleo y la ejecución de las funciones previstas en este apartado en las personas titulares de las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo.)

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

Como órgano gestor de las políticas activas de empleo en Andalucía, la misión de la Agencia es contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, y a la mejora del capital humano de las empresas.

Esta contribución se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

La Agencia aspira a la mejora continua de los servicios prestados a la población desempleada u ocupada y a las empresas andaluzas, y a contribuir a la existencia de un mercado de trabajo en Andalucía generador de empleo de calidad.

La actuación de la Agencia será coherente con los siguientes valores:

- Orientación a las personas usuarias.
- Calidad en la gestión.
- Transparencia.
- Compromiso social.
- Colaboración con los agentes del mercado de trabajo.

## 2. Objeto del contrato de gestión.

El Contrato de Gestión tiene por objeto regular la actividad a desarrollar por la Agencia durante el periodo 2020-2021 dentro de la estructura de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Dicha actividad conducirá al cumplimiento de su razón de ser (misión) y le servirá de guía para establecer sus líneas de actuación en la actualidad y en el futuro (visión). Los objetivos estratégicos y operativos que lo integran constituyen las líneas prioritarias de la Agencia en el periodo establecido. Para ello, se dota de recursos humanos, presupuestarios y patrimoniales al objeto de posibilitar el logro de la misión.

Este nuevo marco de actuación se ha definido y estructurado teniendo en cuenta el contexto y las necesidades de la población andaluza y las tendencias del mercado de trabajo, la implementación del Contrato de Gestión anterior, y los resultados arrojados por los diferentes informes de seguimiento de los Planes Anuales de Acción en los que se concretaba, así como de las recomendaciones arrojadas en la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. En su desarrollo son varias las estrategias y Planes por los que se va a ver afectado y que en la medida de la información disponible se han incorporado al mismo.

En concreto, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, que es el marco normativo de referencia para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en todo el territorio del estado español. Su concreción en los Planes Anuales de Empleo (PAPE), que se elaboran sobre la base de la distinción entre Servicios y Programas, es clave para comprender este Contrato de Gestión.

Por su parte, la aprobación del Plan de choque por el empleo joven 2019-2021 y el Plan Reincorpora-T 2019-2021, destinado este último a prevenir y reducir el paro de larga duración, aportan novedades en el ámbito de la gestión (como la incorporación de nuevo personal orientador) que van a afectar a la configuración del Contrato.

Pero es tal vez, el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo el que va a marcar la mayor diferencia entre este y el anterior Contrato de Gestión.

El Plan Director, como documento estratégico que marca las líneas a seguir en materia de política y gestión por parte de la Consejería 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. Sobre la base de los objetivos generales fijados por la Consejería: colaborar a mejorar la empleabilidad de las personas y aumentar la productividad del tejido productivo para mejorar el empleo y la renta disponible. Se articula el Plan Director como instrumento para llevar a cabo una ordenación integral tanto de los recursos como de los servicios y políticas que ofrece, de tal manera que se avance hacia una nueva forma de gestión e implementación de las políticas de empleo (con el objetivo de converger con la media estatal y comunitaria en términos económicos y de empleo); y se logre una ordenación eficiente y adecuada de los recursos humanos, materiales y financieros (con

el objetivo de mejorar en el diseño, gestión e implementación de las políticas activas de empleo).

Esta doble vertiente de articulación de las políticas activas de empleo y de ordenación de los recursos humanos, materiales y financieros se encuentra reflejado en el actual Contrato de Gestión. Para ello, se incorporan 3 grandes objetivos estratégicos, conformados a su vez por sus correspondientes objetivos operativos. A partir de estos objetivos estratégicos, de un lado, se pueden identificar los programas y servicios que se desarrollan desde el Servicio Andaluz de Empleo hacia los distintos grupos de interés; y por otro lado, se ponen de manifiesto todas aquellas acciones que se promueven internamente y que tienen por finalidad la modernización y la mejora continua de la Agencia.

Esta nueva estructuración, además, refuerza las principales líneas de acción que la Agencia pretende desarrollar durante los dos años de vigencia, y que a grandes rasgos se muestran a continuación:

- Incorporación del perfilado como herramienta de apoyo en la orientación y en la definición de nuevas políticas de empleo; para ello se realizarán diagnósticos individualizados que permitan conocer las perspectivas futuras de empleo a partir del cual segmentar a las personas demandantes en grupos homogéneos, a la vez que en el conocimiento del mercado laboral y sus necesidades, para su incorporación en la gestión de los servicios y programas existentes o que puedan ir diseñándose. En definitiva, se trata de establecer un nuevo modelo de atención tanto a la demanda como a la oferta de empleo, que se fundamente en el conocimiento preciso de sus necesidades y de sus potencialidades.

- Interconectividad e interoperabilidad de los actuales sistemas de información, de tal manera que se acceda de manera fácil y unificada a toda la información relativa a las distintas personas que se relacionan, tanto con el servicio público de empleo como el resto de políticas de empleo o registros administrativos laborales. Se trata de definir la trazabilidad real e informativa (a nivel de disposición de los datos) de las personas y entidades, de tal manera que se puedan utilizar para optimizar los servicios y la gestión; a la vez que se aborda la mecanización de todos los procesos claves, que ya han sido identificados y desarrollados en el marco del sistema de calidad y gestión de la Agencia.

- Apuesta por la experimentación y la evaluación de tal manera que haya una mayor adaptación territorial de los servicios y programas; para ello se incorporan actuaciones encaminadas al diseño de experiencias piloto específicas que posteriormente, y tras su evaluación, puedan ser transferidas a otros territorios con similares características.

- Incremento y mejora de la relación con las empresas, y concretamente los servicios y programas que la Agencia dispone para ellas. Pero también a través de una mayor intensificación de la colaboración público-privada.

- Atención especial a colectivos prioritarios, tales como: jóvenes, personas mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas en situación de riesgo y/o exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género. Para ello se pondrán en valor los Planes que ya se han definido para algunos de ellos (Plan de Choque por el empleo joven o el Plan Reincorpora-T), los recursos provenientes de Acuerdos marco como el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, o planes propios como el Plan de empleo de las personas con discapacidad; así como otras actuaciones como la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social, o el Plan contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres (en elaboración).

- Desarrollo de programas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Puesta en marcha actuaciones que favorezcan el empleo de calidad y la inserción estable de las personas desempleadas y las personas ocupadas, en línea con las conclusiones que emanen de la Mesa de Diálogo Social de Andalucía.

### 3. Objetivos estratégicos del contrato de gestión 2020-2021.

OE 1. Promover Programas que mejoren las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, favoreciendo la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

Como órgano gestor de las políticas activas de empleo destinadas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, principalmente por cuenta ajena, de las personas desempleadas, y al mantenimiento y mejora de las condiciones laborales de aquellas personas ya ocupadas, la Agencia pone en marcha diversos programas dirigidos a la creación de empleo local a través de la promoción al desarrollo local, a incentivar la contratación, así como programas dirigidos a facilitar la contratación y la incorporación al mercado laboral, tanto ordinario como protegido de personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, tales como las personas con discapacidad y las que se encuentran en situación de riesgo y/o exclusión social.

En concreto, este objetivo estratégico se alcanza a través del desarrollo de los siguientes objetivos operativos:

#### OO.1.1. Promover las políticas activas de empleo en el territorio.

Son los mercados locales de empleo los que pueden generar las principales oportunidades para la inserción de las personas desempleadas, favoreciendo de esta manera que las personas permanezcan o se asienten en el territorio. Dada la heterogeneidad de los territorios y las personas presentes en ellos, se tendrán en cuenta sus características diferenciales a la hora de establecer actuaciones; impulsando la ejecución de proyectos pilotos que, tras su evaluación, permitan la transferencia de experiencias y buenas prácticas exitosas.

Las nuevas iniciativas se sustentarán en dos elementos de especial relevancia: los factores estructurales y tendencias coyunturales que afectan a la población del ámbito rural (despoblación), los propios de las dinámicas económicas y la desaceleración del ciclo económico, las localizadas en zonas con especiales dificultades para su desarrollo (ITI o territorios especialmente afectados por el Brexit). Junto a este, los resultados que desprenden las evaluaciones y la propia gestión de convocatorias anteriores de esta iniciativa, que arrojan luz sobre puntos de mejora tanto en la gestión como en el propio diseño del programa.

#### OO.1.2. Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable.

Los programas que recogen medidas destinadas a incentivar la contratación por empresas y entidades empleadoras son un elemento ampliamente utilizado para el impulso del empleo. Además, son una herramienta útil si se quiere garantizar que este empleo responda a unos parámetros de estabilidad y calidad. Se reflejarán aquí, por tanto, los programas de incentivos económicos dirigidos a favorecer la contratación nueva de personas desempleadas y de otros grupos «objetivo» en puestos de trabajo, y a la consolidación y transformación de los actuales contratos para la mejora de las condiciones laborales.

A través de acciones dirigidas a incentivar la contratación laboral estable se persigue favorecer el estímulo del mercado de trabajo que redunde en la calidad del empleo, de forma que se faciliten las condiciones óptimas para crear más y mejor empleo, especialmente para los colectivos con mayores dificultades de inserción social.

#### OO.1.3. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción.

El empleo sigue siendo uno de los principales componentes de integración social activa y efectiva de colectivos tales como las personas con discapacidad o las que están en situación de exclusión. La existencia de barreras que impiden o dificultan el acceso

y permanencia en el empleo de estos colectivos conduce a que el Servicio Andaluz de Empleo disponga una serie de programas dirigidos a contribuir a la integración social a través de la laboral, tanto en los mercados ordinarios como en los protegidos, de las personas con discapacidad y de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

La integración laboral y social de las personas con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo sigue siendo un reto propio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además, junto con los anteriores, se detecta la necesidad de prestar una especial atención a aquellos colectivos que se han visto más afectados por la crisis económica y han visto mermadas sus oportunidades laborales en los últimos años, como las personas mayores de 45, personas en situación de desempleo de larga duración, y personas residentes en zonas desfavorecidas de Andalucía o en Zonas de Inversión Territorial Integrada.

#### OO.1.4. Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.

Para romper tanto barreras para la conciliación como estereotipos y roles de género en el cuidado se hace necesario disponer de medidas que incidan de manera directa en la conciliación de la vida laboral y la personal. Se trata de promover programas que contemplen diferentes aspectos de la conciliación laboral y personal, tales como la flexibilidad en el puesto de trabajo, o el apoyo a la inserción de las mujeres promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado.

En los últimos años, las políticas de conciliación han ido adquiriendo mayor importancia y se han convertido en una herramienta necesaria para mejorar la igualdad de género a la vez que proporcionan una respuesta a los desafíos económicos y demográficos en nuestra sociedad.

No obstante, las cargas familiares siguen recayendo principalmente en las mujeres, a pesar de los esfuerzos realizados en este sentido. Por ello, resulta necesario la puesta en marcha de políticas que promuevan y faciliten un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y permitan que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar personas a su cargo, como una condición necesaria para conseguir una igualdad real y efectiva.

Estas medidas tienen por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, y remover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía.

Para ello, se ponen en marcha medidas destinadas a fomentar modelos de trabajo flexibles, incluido el teletrabajo, que mejoren el acceso a medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, como los permisos y las fórmulas de trabajo flexible para personas progenitoras y cuidadoras, incentivando a las empresas que reorganicen los tiempos de trabajo o flexibilicen los horarios de la jornada laboral de personas con hijos menores o personas dependientes a su cargo.

Asimismo, las familias andaluzas deben ser destinatarias directas de medidas que posibiliten una vida familiar y laboral, basada en la corresponsabilidad de funciones en el hogar.

#### OO.1.5. Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres.

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

00172330



Igualmente se realizará un estudio previo para la detección de esas desigualdades, al objeto de que sirvan de base para el diseño y puesta en marcha de medidas concretas que propicien el incremento del grado de participación de mujeres en las políticas activas de empleo, para lo que se contará con el diagnóstico que en el marco del Plan contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se está realizando.

OO.1.6. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.

La Red de Escuelas de Formación está conformada por 11 Escuelas de especialización de carácter sectorial, que da cobertura a todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

El modelo formativo de las Escuelas, dirigido a la mejora de la cualificación profesional de personas demandantes de empleo de acuerdo con las necesidades del tejido empresarial de la economía andaluza, en sectores prioritarios como son la Hostelería, Joyería, Cerámica, Restauración de Patrimonio histórico, artístico y cultural, la Producción de Muebles y la Industria de la Piedra Natural, ha alcanzado objetivo marcado al inicio de 2019 de que todas las Escuelas estuvieran a pleno rendimiento como centros formativos, desarrollando su programación formativa. El CIO Mijas, se incorporará a la actividad formativa en 2020.

Del total de Escuelas, 4 han pasado a convertirse en Centros de Referencia Nacional (CRN), convirtiéndose en instrumentos para el análisis de nuevas tendencias formativas, su experimentación y puesta en práctica, y la promoción de redes tanto con organizaciones empresariales y sindicales como con universidades y centros tecnológicos con la finalidad de ser punteros cada uno en un sector productivo relacionado con las familias y áreas profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, dando prioridad a atender las necesidades de los sectores emergentes e innovadores y conseguir así una formación profesional más competitiva, que responda a los cambios productivos que demanda el mercado de trabajo.

Con el objetivo de ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de estos Centros, de manera que se rentabilicen al máximo los recursos públicos asignados al programa, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y el Servicio Andaluz de Empleo se plantea la elaboración de un Plan estratégico del programa de Escuelas.

OE 2. Desarrollar y consolidar servicios que adecuen los perfiles de las personas desempleadas con las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo, promoviendo a su vez la activación laboral de las mujeres.

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

Con todo ello, se busca la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como elemento clave en la definición y diseño de los mismos, y la mayor adaptación a través de programas de experiencias profesionales e inserción, tales como las prácticas no

laborales o las acciones experimentales, con el fin último de adecuar a las necesidades de las empresas los perfiles profesionales de las personas demandantes de empleo.

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

OO.2.1. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualiza sobre las principales variables que lo componen.

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

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

OO.2.2. Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad.

Desde el Servicio Andaluz de Empleo se va avanzar hacia un modelo de perfilado holístico en el que la inscripción inicial y la posterior clasificación (perfilado de oferta) se complementa con elementos que el perfilado de demanda puede aportar.

A través de este perfilado de demanda se incorpora la información sobre los perfiles que se están demandando y sobre las tendencias y necesidades que en el futuro se van a poner de manifiesto en los mercados laborales. Y como elemento central se sitúa a la orientación, El modelo mixto de perfilado otorga una especial relevancia a la labor que los profesionales de la orientación desarrollan partiendo de la utilización adecuada del perfilado. La concepción de estos profesionales como prescriptores de servicios y políticas de empleo acordes a las necesidades manifestadas en el perfilado suponen una evolución también en el modo en el que desde el servicio público de empleo se trabaja con las personas demandantes de empleo (estén en desempleo u ocupadas). La relevancia de esta herramienta y el enfoque funcional encuentran su reflejo en el Plan Director de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

OO.2.3. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre demandantes de empleo es uno de los pilares básicos para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo, pues determina la demanda de empleo en el mercado de trabajo. Para ello, gestionar de forma integral la demanda de empleo tanto en lo referente a la información como a orientación profesional, constituye una de las medidas básicas. Las tendencias actuales en las políticas activas de empleo destinadas a las personas desempleadas se focalizan en la actuación integral de tal manera que se ofrezca una visión completa de las diferentes medidas puestas a su alcance para mejorar la empleabilidad. El punto de arranque y acceso al sistema público de empleo es la oficina de empleo y la inscripción como demandante por lo que es ésta una actuación básica y de especial atención que además se desarrolla desde una visión holística de servicios.

OO.2.4. Promover la gestión de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas.

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

OO.2.5. Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.

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

Los agentes de empresa cuentan con un plan anual de trabajo que establece objetivos para los principales servicios ofrecidos a empresas, un sistema de seguimiento del Plan de trabajo y de la satisfacción de las empresas.

OO.2.6. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia.

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 Servicio Andaluz de Empleo.

OE 3. Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo.

Este objetivo estratégico se centra fundamentalmente en la puesta en marcha de planes y medidas que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en la Agencia. Su principal finalidad es continuar avanzando en la optimización del marco institucional para garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen desde la organización.

Para ello, se han identificado una serie de planes transversales que desde su ámbito de actuación, y a partir de la implementación de acciones específicas, contribuirán a la modernización de la actual Agencia. Dichos planes, se detallan a continuación a través de los objetivos operativos.

OO.3.1. Mejorar la infraestructura de la Red de Oficinas de Empleo: Plan de modernización de las Oficinas de empleo.

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

El objetivo general del presente plan es disponer de instalaciones adecuadas y modernas que garanticen la calidad en la prestación de los servicios, así como el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores y la normativa de accesibilidad de la población andaluza a los servicios públicos de empleo.

Las principales líneas de actuación que configuran el plan para dar cobertura a este objetivo se articulan mediante la construcción de nuevas oficinas de empleo, el traslado a nuevas instalaciones, el acondicionamiento y adecuación de oficinas existentes, adquisición de mobiliario y material informático y dotación de equipamiento y servicios vigilancia y seguridad.

OO.3.2. Fomentar la Visibilidad, transparencia, participación y comunicación.

La Agencia dispondrá un Plan de Comunicación con el objetivo de establecer el marco común de actuación que permita reforzar el conocimiento y la notoriedad de la institución, así como trasladar a la ciudadanía la información necesaria sobre los servicios, programas y recursos que desarrolla en línea con los objetivos estratégicos establecidos.

El objetivo general del plan será incrementar la visibilidad de la Agencia como institución y acercarla a la ciudadanía en general a través de la difusión y comunicación a partir de los distintos canales establecidos, dando cumplimiento a su vez, a las obligaciones de ofrecer un servicio público de calidad.

1. La mejora de la comunicación interna de la organización: el plan de comunicación definirá la hoja de ruta y las bases fundamentales (procesos, formación y asesoramiento) de comunicación que proporcione una guía clara de actuación entre el personal de la Agencia. Además, promoverá la participación y la colaboración entre ellos ayudando a generar cambios en el seno de la organización. La Red Profesional será la herramienta principal para canalizar la comunicación interna y compartir y difundir la información relativa a la organización. Todo ello, unido a la definición de un modelo de gestión del conocimiento, promoverán la cultura comunicativa en la totalidad de la Agencia.

2. El incremento y refuerzo de la comunicación externa de la organización, situando la atención a la ciudadanía en el centro de las actuaciones, y mejorando los niveles de transparencia conforme a la normativa de aplicación. Para ello, es prioritario la identificación de canales, la definición de protocolos comunes y coordinados (propios y ajenos), que permitan contribuir a la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo y su orientación hacia la ciudadanía. En esta línea, se pretende también aprovechar la capacidad de segmentación que ofrecen las redes sociales para comunicar en contenido y forma de acuerdo a los perfiles de las personas usuarias del Servicio Andaluz de Empleo.

3. El posicionamiento institucional de la Agencia a través de la creación de sinergias y colaboraciones con otras entidades de interés, y de la participación en los distintos eventos de empleo que se celebran en la Comunidad Autónoma. Igualmente, se promoverá el impulso de foros y encuentros que permitan el intercambio de experiencias y conocimientos entre los distintos actores del mercado de trabajo.

OO.3.3. Homogeneizar la gestión, crear y mejorar instrumentos para la recogida y análisis de la información: Plan de calidad.

La implantación del Sistema de Gestión de la Calidad en la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, queda documentada a través del Plan de Calidad del Servicio Andaluz de

Empleo, como marco general de todas las líneas estratégicas y actuaciones en materia de calidad, para garantizar la calidad de los servicios y programas que en materia de empleo se ofrece a la ciudadanía.

El objetivo general del plan es homogeneizar el funcionamiento del Servicio Andaluz de Empleo, a través de la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad basado en procesos de mejora continua, adaptado a las tecnologías de la información y la comunicación, con el objetivo de favorecer el acceso y satisfacción de la ciudadanía y la modernización del servicio público de empleo.

El plan está conformado por 6 líneas estratégicas que, a través de sus 8 objetivos operativos y 11 objetivos específicos que se irán implementando en toda la organización. Dichas líneas estratégicas son las siguientes:

1. Integrar la cultura de calidad y el compromiso con la ciudadanía mediante el diseño de herramientas que promuevan la sensibilización y formación del personal, así como actuaciones de sensibilización y formación.

2. Homogeneizar la gestión de los servicios y programas a través de la implementación de un enfoque de gestión por procesos como pilar básico del Sistema de Gestión de la Calidad y del Plan de Calidad, para incorporar la mejora continua en la gestión del Servicio Andaluz de Empleo.

3. Seguimiento y evaluación de la calidad de los servicios y programas que permitan la implementación de planes de mejora o medidas preventivas y correctoras, según proceda, que den respuesta a las necesidades de la ciudadanía y de la propia organización.

4. Accesibilidad y participación para incorporar las necesidades y expectativas de los ciudadanos y ciudadanas en nuestro escenario de actuación. Articulando diferentes canales para la participación, cooperación y el diálogo, entre el Servicio Andaluz de Empleo y la ciudadanía.

5. Reconocimiento de la implicación en la mejora continua, identificando a las personas que trabajan día a día por mejorar nuestra organización y los servicios que ofrecemos.

6. Igualdad, PRL y RSC como factor de calidad, afianzando su implementación en todas las actuaciones que se desarrollen.

OO.3.4. Diseñar un marco de referencia para el desarrollo de los sistemas de información.

La Agencia dispondrá un Plan de Sistemas de Información con el objetivo de disponer de un marco de referencia para el desarrollo de los sistemas de información que respondan a los objetivos estratégicos de la organización y al funcionamiento óptimo de los puestos y recursos disponibles.

La integración de toda la información sobre qué políticas y qué relaciones han establecido las personas usuarias o destinatarias con los centros directivos de empleo permite definir y concretar tanto la gestión como los servicios y políticas que se ofrecen. Punto central será la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información con los que actualmente cuenta tanto la Agencia como el resto de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, en especial la conexión con el área de FPE, de tal manera que se disponga de la información de la oferta existente y su encaje y demanda real.

Este plan, elaborado sobre la filosofía de la necesaria transformación digital que las Administraciones han de afrontar, pone de manifiesto la intención del Servicio Andaluz de Empleo de mejorar y evolucionar sus medios para estar lo más próximo posible a la nueva revolución tecnológica que supondrá la plena adopción de la web 4.0, web inteligente y técnicas de procesamiento masivo de datos, así como la adaptación normativa que las nuevas tecnologías van imponiendo a todas las organizaciones.

El Plan establece de una forma ordenada, justificada y sistematizada, los objetivos y actividades propuestas para evolucionar los servicios tecnológicos del Servicio Andaluz

de Empleo, tanto a nivel de medios y tecnologías adoptadas, como de procedimientos y métodos de trabajo. Además, persigue racionalizar los recursos, con el doble objetivo de simplificar la infraestructura de soporte y reducir los costes de operación. Para ello, establece las siguientes líneas estratégicas:

1. Mejorar la percepción de los usuarios de aplicaciones, tanto ciudadanía como empleados de la Agencia, mediante la adaptación de los servicios digitales a la nueva realidad tecnológica.
2. Introducción de la inteligencia artificial como base de nuevos servicios ofrecidos a las personas y empresas tanto directa como indirectamente, de forma que los usuarios de los servicios perciban proactividad y agilidad en la relación con el Servicio Andaluz de Empleo.
3. Automatización y racionalización de la infraestructura tecnológica, para mejorar la calidad del servicio ofrecido, a través del aseguramiento de la disponibilidad y la optimización de los recursos asociados a la infraestructura.
4. Incrementar la satisfacción y el desempeño del personal del Servicio Andaluz de Empleo a través de la mejora de los servicios de soporte y la evolución de las herramientas.
5. Implantar un modelo de gestión del conocimiento global y potenciar la formación, como pilares en los que se sustente la prestación de los servicios y la adaptabilidad de los cambios.
6. Proyectos de innovación para la modernización y mejora de la relación con los ciudadanos, empresas y otras administraciones.

OO.3.5. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo.

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

El punto de arranque del Plan será la concreción de las necesidades formativas de la plantilla actual.

El objetivo general del plan de formación propuesto en materia de capacitación del conjunto de personas que integran el Servicio Andaluz de Empleo pretende fomentar la creación de conocimiento que permita afrontar de modo innovador los retos propios de ámbito público, avanzando en el desarrollo de competencias profesionales y la profesionalización del servicio.

Con esta premisa, se realizará no sólo lo detectado mediante los medios de Evaluación de Necesidades Formativas activos hasta el momento (Estudio de Detección de necesidades Formativas y Evaluación anual mediante aplicativo Ánfora para programa de acciones homologadas por IAAP), sino que se atenderá a todas aquellas demandas que mediante marco normativo de referencia, justifiquen un diseño y materialización de acciones de formación en aras de la profesionalización y capacitación de las personas que integran el conjunto del Servicio Andaluz de Empleo.

El plan de formación a realizar en el ejercicio 2020-2021 constará de las siguientes líneas de actuación:

- Continuar con la realización de necesidades detectadas.
- Realización de Necesidades Detectadas en evaluación anual mediante el aplicativo ánfora para publicación mediante BOJA del programa de acciones homologadas por IAAP.
- Necesidades formativas vinculadas al Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Jornadas de formación sobre protocolos, proyectos y programas en fase de implantación (Jornadas de sensibilización sobre atención a colectivos específicos, divulgación y promoción de proyectos en fase de implantación, etc).

- Formación en perfilado: para asegurar un adecuado y óptimo uso de esta nueva herramienta de gestión y orientación se programará una formación especializada para aquellas personas que, principalmente en las oficinas van a ser uso de la misma.

OO.3.6. Promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo (Plan de Igualdad).

La norma básica que regula en materia de igualdad de oportunidades, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece en su artículo 64 la aprobación de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en sus organismos autónomos públicos vinculados o dependientes de ella. Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía dispone, en el artículo 32, que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

En este contexto, el Servicio Andaluz de Empleo elaborará un Plan de Igualdad, que tendrá una vigencia de cuatro años y que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato en el empleo público, así como las estrategias y medidas para su consecución, incluyendo las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal. Será evaluado cada cuatro años y se establecerán las medidas correctoras, en su caso.

OO.3.7. Garantizar la Vigilancia y Salud Laboral (Plan de Prevención de Riesgos Laborales).

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

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

El Plan de Prevención tiene como objetivo la efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en la actividad de las unidades y centros de trabajo. Para ello se dotarán adecuada y suficientemente los recursos preventivos y los medios para la aplicación efectiva de este Plan.

Teniendo en cuenta la Política de Prevención de Riesgos Laboral, así como su estructura organizativa, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales marca como líneas de actuación, las siguientes:

- La configuración de la estructura preventiva de la Agencia.
- La difusión entre los órganos directivos del Plan de Prevención de la Agencia.
- La realización de una identificación de riesgos en los centros de trabajo.
- La realización y divulgación de un plan de formación genérica en materia de PRL en la Agencia.

OO.3.8. Implantar la cultura evaluadora.

La Agencia, a través del Marco Global de Evaluación, debe desarrollarse como una herramienta útil para la planificación estratégica de las políticas activas de empleo en Andalucía, para la gestión de las mismas y la toma de decisiones dentro de la organización. Por ello, la misión de este marco se define como la implantación de la cultura evaluadora en el Servicio Andaluz de Empleo que facilite la negociación, análisis, planificación, ejecución y rendición de cuentas de las políticas y forme parte de los procesos, servicios y programas sobre los que la Agencia posee las competencias.

Para poder guiar la consecución de ese objetivo general se articulan los siguientes objetivos específicos:

1. Promocionar y atender evaluaciones de los distintos programas y servicios que desarrolla el Servicio Andaluz de Empleo, siguiendo los objetivos recogidos en el Contrato de Gestión y los Planes Anuales de la Agencia.

2. Desarrollar un panel donde se recojan los principales datos que permitan conocer, analizar y medir las intervenciones que en materia de empleo realiza la Agencia.

3. Crear instrumentos y metodologías que permitan la recogida y análisis de la información conducentes a mejorar los procesos de seguimiento y evaluación de los programas y servicios de la Agencia.

4. Ofrecer un servicio de asesoramiento en materia de seguimiento y evaluación que facilite la mejora de la gestión de los servicios y programas de la Agencia.

5. Facilitar herramientas para la realización de un trabajo sistemático, estructurado y lógico de las planificaciones en materia de empleo que permita su evaluación y, por tanto, rendir cuentas.

6. Vehicular la participación en foros, encuentros y grupos de trabajo estableciendo alianzas con otros organismos en materia de evaluación de políticas públicas.

7. Promover el desarrollo de la cultura evaluadora dentro de la Agencia, a través del conocimiento y la participación de todos los agentes de la organización.

#### 4. Recursos humanos y materiales.

##### 4.1. Recursos humanos.

La Agencia se organiza en una estructura, de una parte, central y, de otra, periférica. La primera de ellas cuenta con los siguientes órganos de dirección unipersonales, Presidencia, la Dirección-Gerencia y las Direcciones Generales, que en su caso se establezcan, que de conformidad con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, son la Dirección General de Políticas Activas de Empleo y Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral.

A nivel periférico, en el territorio, se integra por las Direcciones Provinciales, las Áreas Territoriales de Empleo y las Oficinas de Empleo. Actualmente, la Agencia cuenta en esa estructura central y periférica con los siguientes efectivos:

	PERSONAL FUNCIONARIO	PERSONAL INTERINO	PERSONAL LABORAL VI C.C.	TOTAL PERSONAL SIHRUS	ALPES	EJE. SENTENCIAS, PROMOTORES, MEMTAS Y UO	ESCUELAS FORMACIÓN	FUNDACIÓN	TOTAL PERSONAL LABORAL PROPIO	TOTAL GENERAL
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	867	335	277	1479	568	181	156	1071	1976	3455

	Total	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Servicios Centrales
Personal funcionario e interino	1.141	84	137	116	144	77	112	162	191	118
Personal laboral de la Junta de Andalucía	248	12	29	23	27	8	23	35	81	10
Personal laboral de la Agencia	1976	142	306	215	219	163	135	197	280	319
TOTAL	3.365	238	472	354	390	248	270	394	552	447

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobado por Decreto 96/2011, de 19 de abril, la ordenación de los puestos de trabajo de la Agencia se articula a través de dos instrumentos, la relación de puestos de trabajo y el catálogo. La elaboración de los mismos corresponde a la Dirección Gerencia, que los desarrollará teniendo en cuenta el marco de la negociación colectiva y respetando lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

00172330



Por otra parte, en la actualidad el personal propio de la Agencia se encuentra sujeto a distintos Convenios Colectivos, fruto de la incorporación a la Agencia de personal proveniente de distintas entidades que ya tenían su propia regulación convencional. En este sentido, en aras a la homogeneización de las condiciones de trabajo de todo el personal propio de la Agencia se es consciente de la necesidad de promover la negociación de un único Convenio Colectivo que abarque a todo este personal, conforme al marco jurídico y presupuestario vigente, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### 4.2. Recursos materiales.

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

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

Es objetivo prioritario normalizar la adquisición de todos estos bienes, tanto en régimen de arrendamiento como en propiedad, a través de los procedimientos de contratación establecidos en la Ley de contratos del Sector Público, promoviendo la concurrencia competitiva y generalizando la transparencia, participación y competitividad a través de procedimientos abiertos de contratación, limitando al mínimo imprescindible la contratación menor o que pueda ir en contra de los principios de concurrencia, competitividad, eficiencia y participación.

#### 5. Presupuesto.

##### 5.1. Recursos financieros.

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

1. Dotaciones que se asignen en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los que se incluirán las consignaciones para el cumplimiento de los fines que su ley de creación atribuye a la Agencia. Las subvenciones o dotaciones, transferencias corrientes o de capital, que, con cargo al presupuesto de cualquier ente público, pudieran corresponderle.

2. Aportaciones y legados públicos y privados, tanto de personas físicas como jurídicas.

3. Los rendimientos, productos y rentas de los bienes, valores y derechos de su patrimonio, así como los procedentes de la enajenación de sus activos.

4. Los créditos que se traspasen conjuntamente con funciones y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas, y sean encomendados a la Agencia.

5. Los procedentes de los créditos, préstamos y demás operaciones financieras que pueda concertar, dentro de los límites fijados por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, con la previa autorización de la Consejería competente en materia de Hacienda.

6. Los demás ingresos ordinarios y extraordinarios que la Agencia esté autorizada a recibir.

##### 5.2. Recursos presupuestarios.

El presupuesto de la Agencia estará compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos. El régimen jurídico del

patrimonio de la Agencia será el previsto en la legislación del patrimonio de la Comunidad Autónoma y estará constituido por el conjunto de bienes y derechos cuya titularidad le corresponda, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, por los que la entidad adquiera en el curso de su gestión y por aquellos otros que se le adscriban o cedan en el futuro, por cualquier persona física o jurídica, pública o privada, y en virtud de cualquier título.

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

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

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, de fecha 25 de julio de 2017, en aplicación de lo recogido en el artículo 94.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y para dar una mayor eficacia del principio de intervención de todas las operaciones económicas, se ha acordado el sometimiento al régimen de control previo, regulado en el Capítulo II del Título V del citado Texto Refundido, de determinados gastos del Servicio Andaluz de Empleo, tales como gastos del personal incluido en el Sistema SIRhUS, gastos corrientes en bienes y servicios, gastos financieros y gastos de inversión que se imputen a los Capítulos II, III y VI, así como gastos derivados de expedientes de subvenciones y ayudas públicas imputados a los Capítulos IV y VII de la clasificación económica del gasto (fases de autorización, disposición y reconocimiento de la obligación), quedando el resto de gastos y demás operaciones de contenido económico realizados por el Servicio Andaluz de empleo sujetos a control financiero permanente. El Acuerdo tiene vigencia indefinida desde el día 1 de enero de 2018.

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

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

Para el desarrollo de sus actividades, la Agencia contará para el periodo de vigencia del contrato de gestión con un presupuesto inicial total de aproximadamente 1.284.237.824 millones de euros, de acuerdo con el siguiente desglose por Capítulos:

CAPÍTULO	EJERCICIO 2020 PREVISIÓN	EJERCICIO 2021 PREVISIÓN
I	138.143.493	138.143.493
II	63.217.992	63.217.992
III	500.000	500.000

CAPÍTULO	EJERCICIO 2020 PREVISIÓN	EJERCICIO 2021 PREVISIÓN
IV	405.301.924	405.301.924
VI	19.817.803	19.817.803
VII	15.067.700	15.067.700
IX	140.000	0
TOTAL	642.188.912	642.048.912

Es previsible que los créditos para 2021 sufran variaciones una vez que se apruebe por el Consejo de Gobierno el Proyecto de Presupuestos de la Junta de Andalucía del citado año.

Por otra parte, es preciso indicar que el crédito inicial, se incrementará en las cuantías resultantes de la generación de créditos que procedan de transferencias finalistas. En cualquier caso, los créditos serán concretados en los Planes de Acción de los ejercicios correspondientes.

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

#### 6. Seguimiento de la ejecución y cumplimiento del contrato.

El seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento del contrato corresponden a la Comisión de Control, de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 19 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, a través de los Planes Anuales de Acción. A tal fin, elaborará trimestralmente un informe sobre el desarrollo y ejecución del mismo, a partir de la evolución de los indicadores establecidos para los objetivos estratégicos y operativos (Anexo Tabla de Indicadores del Contrato de Gestión), así como la de los indicadores de las actuaciones específicas correspondientes al periodo del plan.

Sobre la base de los informes elaborados por la Comisión de Control, corresponderá a la Presidencia, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos contemplados en el presente contrato, así como los efectos asociados al mismo. Si el grado de cumplimiento de los objetivos específicos vinculados a cada centro directivo fuere inferior al esperado, corresponderá a los órganos ejecutivos exponer y explicar ante la Presidencia los motivos a los que se atribuye este incumplimiento.

#### 7. Procedimiento para la introducción de modificaciones y adaptaciones.

El presente contrato se podrá modificar o adaptar como consecuencia de las siguientes causas:

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

Las propuestas de modificaciones o adaptaciones se elaborarán por la Dirección Gerencia, quien lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, para su aprobación, previo informe de la Consejería competente en materia de Hacienda. En el

caso de que se presenten desviaciones entre los resultados obtenidos y los esperados, que no afecten a la estructura del contrato, las modificaciones se incorporarán al plan de acción anual.

#### 8. Desarrollo y vigencia del contrato.

La vigencia del presente Contrato de Gestión se establece hasta el 31 de diciembre de 2021. Finalizada su vigencia, la persona titular de la Consejería competente en materia de Empleo, informará al Consejo de Gobierno sobre su ejecución y resultado. Si el nuevo Contrato de Gestión no se encuentra aprobado al finalizar el periodo de vigencia del actual, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Decreto 96/2011, éste se prorrogará automáticamente por el tiempo indispensable para la aprobación del mismo. En tal caso, la Consejería competente en materia de Hacienda, podrá incluir en el anteproyecto de Presupuestos de la Comunidad Autónoma del ejercicio siguiente una dotación condicionada a la aprobación del nuevo Contrato de Gestión sobre la base de la propuesta inicial realizada por la Presidencia.

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

## ANEXO II

### INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL CONTRATO DE GESTIÓN 2020-2021

Objetivos Estratégicos	Indicador	Unidad de medida	Valor objetivo	
			2020	2021
OE 1. Promover Programas que mejoren las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, favoreciendo la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.	Variación de la población ocupada	Porcentaje	2,50	2,00
OE 2. Desarrollar y consolidar Servicios que adecuen los perfiles de las personas desempleadas con las necesidades de las empresas, promoviendo a su vez la activación laboral de las mujeres.	Tasa de inserción de las personas participantes en Itinerarios Profesionales de Empleo	Porcentaje	5,00	7,00
OE 3. Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo	Satisfacción de personas y entidades usuarias de servicios y programas de empleo	Promedio	8,00	8,30

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operativos	Indicador	Unidad de medida	Valor objetivo	
				2020	2021
OE1. Promover Programas que mejoren las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, favoreciendo la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.	OO.1.1. Promover las políticas activas de empleo en el territorio	Grado de inserción conseguido por las iniciativas de cooperación local	Porcentaje	30,00	30,00
		Grado de inserción laboral de las personas jóvenes en la iniciativa Bono Empleo Joven	Porcentaje	68,00	68,00
	OO.1.2. Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable.	Contrataciones indefinidas	Porcentaje	5,00	5
	OO.1.3. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción	Variación en las contrataciones indefinidas a personas con dificultades de inserción	Porcentaje	5,00	5
	OO.1.4. Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.	Variación del número de contrataciones para la conciliación	Porcentaje	100,00	10
	OO.1.5. Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres	Variación interanual de mujeres que participan en políticas activas de empleo	Porcentaje	5,00	5
	OO.1.6. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación	Variación del número de acciones formativas programadas	Porcentaje	10,00	15,00
OE 2. Desarrollar y consolidar servicios que adecuen los perfiles de las personas desempleadas con las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo, promoviendo a su vez la activación laboral de las mujeres	OO.2.1. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen	Variación interanual del número de visitas a la Web del Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo	Porcentaje	5,00	5,00
	OO.2.2. Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad.	Grado de implementación del perfilado estadístico	Porcentaje	5,00	7,00
	OO.2.3. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.	Variación del grado de satisfacción de las personas demandantes de empleo atendidas en oficinas de empleo	Porcentaje	1,00	1,00
	OO.2.4. Promover la gestión de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas.	Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	Porcentaje	100,00	100,00
	OO.2.5 Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.	Variación de la participación del SAE en la intermediación del mercado laboral	Porcentaje	5,00	10,00
	OO.2.6. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción del número de mujeres víctimas de violencia.	Variación del número de inserciones de mujeres víctimas de violencia de género	Porcentaje	5,00	7,00

Objetivos Estratégicos	Objetivos Operativos	Indicador	Unidad de medida	Valor objetivo	
				2020	2021
OE 3. Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo	OO.3.1. Mejorar la infraestructura de la Red de Oficinas de Empleo: Plan de modernización de las Oficinas de empleo	Variación de oficinas de empleo que cuentan con una infraestructura modernizada	Porcentaje	10,00	15,00
	OO.3.2. Fomentar la Visibilidad, transparencia y comunicación: Plan de Comunicación	Participación en acciones de formación y sensibilización para la mejora continua de las políticas de empleo	Número	6.000	6.500
		Sesiones de transferencias de buenas prácticas premiadas a profesionales de la Red Andalucía Orienta	Número	8,00	8,00
	OO.3.3 Homogeneizar la gestión, crear y mejorar instrumentos para la recogida y análisis de la información: Plan de calidad	Grado de implantación del sistema de gestión de la calidad	Porcentaje	60	65
		Acciones de mejora/recomendaciones incorporadas	Número	3,00	4,00
	OO.3.4. Diseñar un marco de referencia para el desarrollo de los Sistemas de Información	Porcentaje de ejecución del Plan de Transformación Digital del SAE	Porcentaje	25	50
	OO.3.5. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del SAE: Plan de Formación	Necesidades formativas cubiertas sobre las detectadas del personal del SAE	Número	10,00	10,00
	OO.3.6. Promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo: Plan de Igualdad	Cobertura de formación en implementación de acciones del Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Empleo	Porcentaje	5,00	5,00
	OO.3.7. Garantizar la Vigilancia y Salud Laboral (Plan de Prevención de Riesgos Laborales)	Grado de implementación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Porcentaje	50,00	75,00
OO.3.8. Implantar la cultura evaluadora	Variación número de programas evaluados	Porcentaje	10	5	