

# Plan de Acción Anual 2022

**Informe de resultados**



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

Servicio Andaluz de Empleo



## Sumario

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ESTRUCTURA DEL INFORME.....	4
3. RESULTADOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO 2022.....	7
Objetivo Estratégico 1. Mejorar la empleabilidad con especial atención a los colectivos prioritarios.....	7
Objetivo Estratégico 2. Potenciar la orientación e intermediación laboral.....	16
Objetivo Estratégico 3. Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.....	26
Objetivo Estratégico 4. Optimizar el modelo organizativo.....	32
4. GRADO DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD GLOBAL DEL PAA POR OBJETIVO ESTRATÉGICOS.....	53
5. ACCIONES DE MEJORA.....	55
6. EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL SAE.....	58
7. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA.....	65
8. LECCIONES APRENDIDAS.....	69



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Acción del SAE 2022 se ha ejecutado en un contexto especial. El cierre del anterior periodo de actividad, enmarcado en el Contrato de Gestión del Servicio Andaluz de Empleo 2020-2021, abrió las puertas a un nuevo marco de actuación influenciado por una pandemia que no terminó de remitir, pero también por las oportunidades de recuperación que significaron los fondos para la Recuperación, Transformación y Resiliencia para la reforma de las políticas de empleo.

En estas circunstancias, la Agencia Servicio Andaluz de Empleo (SAE) inició un nuevo ciclo de planificación orientando sus prioridades a la protección del empleo en los entornos rural y urbano, a crear oportunidades de inserción y mejora de la empleabilidad de todas las personas, especialmente de los grupos más vulnerables, a modernizar su modelo de prestación de servicios a la ciudadanía y a colaborar por mantener un tejido productivo activo y dinámico. Todo ello, sin perder el foco en los mecanismos necesarios para fomentar el empleo estable y de calidad que redundara en el bienestar de todas las personas.

Cabe decir que el SAE ha tenido también que adaptar su actividad a esta nueva realidad, centrando más esfuerzos en garantizar la salud y protección de sus recursos humanos para asegurar la atención y prestación de servicios, así como adaptando aún más sus herramientas de gestión a entornos tecnológicos que permitan la tramitación de gestiones telemáticamente. Todo ello, por ende, se reflejó en su planificación anual de 2022 y los hitos a acometer por el SAE como servicio público de empleo.

De hecho, el SAE, 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 que específicamente se le atribuyan. Según lo dispuesto en el artículo 72.1 de la Ley 9/2007, *la actuación de las agencias de régimen especial se producirá con arreglo al plan de acción anual, bajo la vigencia y con arreglo al pertinente contrato plurianual de gestión, que definirá los objetivos a perseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar.*

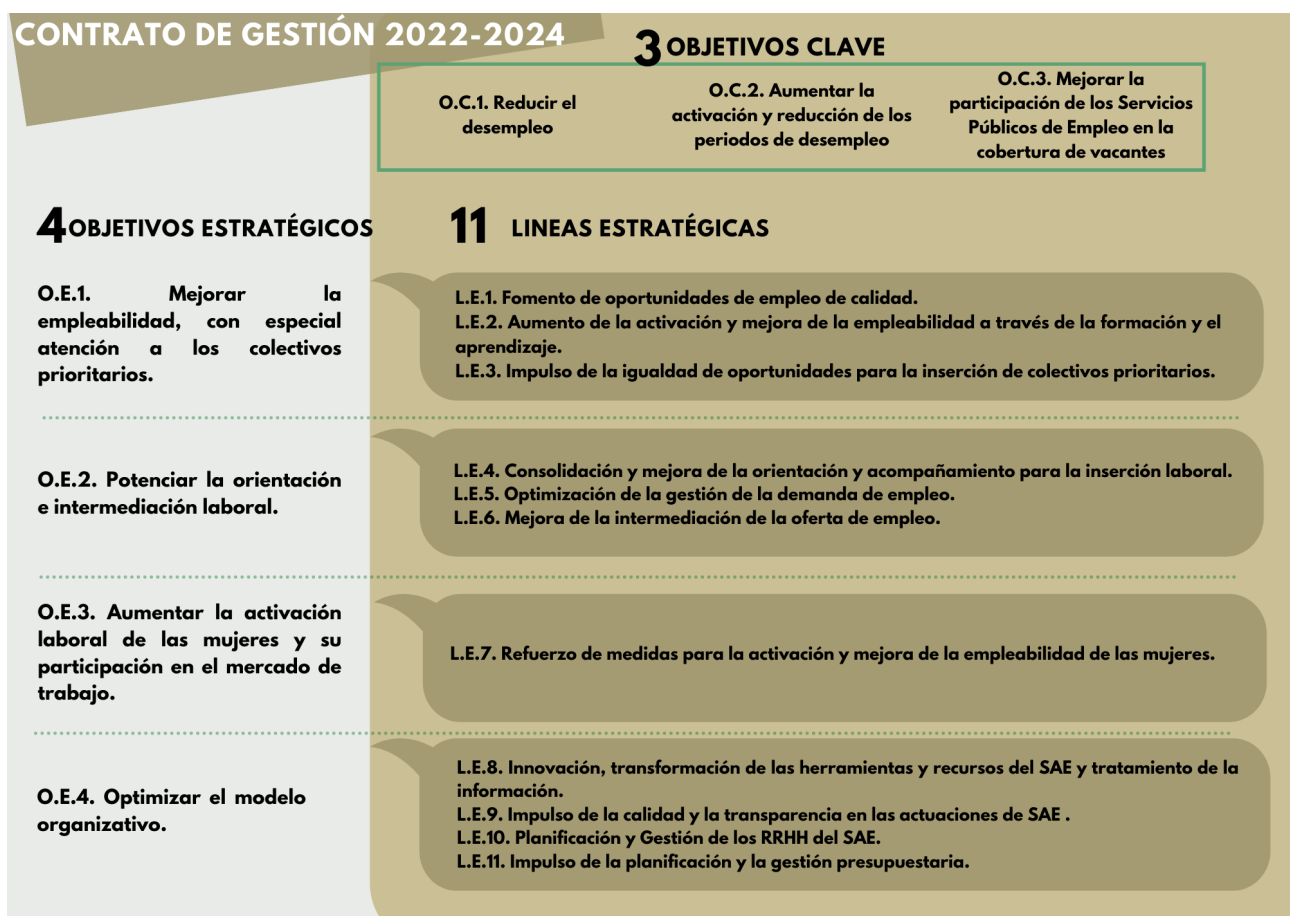
Una vez aprobado el Contrato de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2022-2024, tras el Acuerdo del Consejo de Gobierno en sesión del 10 de mayo de 2022, se dio el siguiente paso que fue la concreción anual de este Contrato de Gestión. El resultado fue el Plan de Acción 2022, elaborado con la voluntad de servir de guía para planificar y ejecutar las actuaciones a llevar a cabo, a la vez que evaluar, durante el ejercicio referido.



## 2. ESTRUCTURA DEL INFORME

El Informe se estructura en función de los niveles que emanan del Contrato de Gestión 2022-2024 a partir de once líneas estratégicas que encuadran los objetivos operativos que las concretan y sus respectivas actuaciones.

- Objetivos operativos y sus respectivos indicadores de resultados para los cuales se establece el valor a alcanzar a cierre del año 2022.
- Actuaciones y sus respectivos indicadores de resultados y ejecución, para los cuales también se establece el valor a alcanzar a cierre del año 2022. Siempre que sea pertinente y el indicador lo permita, los resultados se obtendrán desagregados en función de la variable sexo.
- Tipo de indicador (numérico, porcentual o promedio).
- Servicio, equipo o unidad responsable de la actuación.





El nivel superior son las Líneas Estratégicas, asociadas a los Objetivos estratégicos seguido de Objetivos Operativos y sus respectivas actuaciones e indicadores de resultado.

**Objetivo Estratégico 1:**

- OO.1.1. Promover las políticas activas de empleo en el territorio.
- OO.1.2. Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable.
- OO.1.3. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.
- OO.1.4. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción.

6 indicadores O.0.1  
18 actuaciones  
27 indicadores

**Objetivo Estratégico 2:**

- OO.2.1. Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas.
- OO.2.2. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.
- OO.2.3. Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.
- OO.2.4. Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica
- OO.2.5. Colaborar con Agencias de Colocación.

7 indicadores O.0.2  
21 actuaciones  
30 indicadores

**Objetivo Estratégico 3:**

- OO.3.1. Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.
- OO.3.2. Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres.
- OO.3.3. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia.

3 indicadores O.0.3  
6 Actuaciones  
6 Indicadores

**Objetivo Estratégico 4:**

- OO.4.1. Avanzar en la normalización de los sistemas de gestión del SAE.
- OO.4.2. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen.
- OO.4.3. Integración de sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS.
- OO.4.4. Revisión y elaboración del Cuadro de Mandos del SAE.
- OO.4.5. Elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE.
- OO.4.6. Nuevo Modelo de Gestión Integral del SAE.
- OO.4.7. Impulsar el uso de las TIC modernizando las actuaciones del SAE.
- OO.4.8. Incorporar el Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE.
- OO.4.9. Modernización de los sistemas de información del SAE.
- OO.4.10. Fomentar la visibilidad, transparencia y comunicación.
- OO.4.11. Modelización de los servicios.
- OO.4.12. Implantar la cultura evaluadora.
- OO.4.13. Desarrollo de actuaciones para la mejora de los Servicios y programas.
- OO.4.14. Realizar el análisis funcional de los puestos de trabajo del SAE.
- OO.4.15. Definir los perfiles competenciales de los puestos objeto de provisión.
- OO.4.16. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo.
- OO.4.17. Promover la seguridad y la salud para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
- OO.4.18. Promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo.
- OO.4.19. Elaborar y gestionar el presupuesto.

21 indicadores O.0.4  
59 Actuaciones  
114 Indicadores

A partir de esta estructura, este informe anual de cierre tiene una naturaleza eminentemente analítica y descriptiva dada la naturaleza de los datos y los correspondientes indicadores de seguimiento, si bien se pretende dar un paso más adentrándose en el ámbito evaluativo. Para ello, centrará parte del análisis en conocer el **nivel de ejecución** de los Objetivos Operativos establecidos por el SAE, de



acuerdo con los resultados obtenidos en la ejecución de las actuaciones y los recursos asignados, así como la detección de las desviaciones producidas. Y de otro lado, tendrá en cuenta las acciones de mejora que propongan los servicios y equipos responsables de cada actuación para corregir las posibles desviaciones observadas con respecto al nivel de ejecución de los compromisos anualmente establecidos.

Para ello, se han tomado como **fuentes de información** las siguientes:

- Gestor de Proyectos GP-SAE, como herramienta en la que los Servicios del SAE han reflejado la actividad ejecutada durante los sucesivos trimestres del año. La herramienta de explotación para los datos volcados en este gestor es Pentaho.
- Sistema GIRO (Gestión Integrada de Recursos Organizativos) para la extracción de datos económicos y ejecución contable.



### 3. RESULTADOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO 2022

Este apartado aborda los resultados para cada uno de los niveles del Plan anual, esto es, objetivos operativos y actuaciones. En algunos casos, el indicador de cada nivel se construye con respecto al resultado comprometido (META) que se establece en el Contrato de Gestión 2022-2024 y que se recoge también en la Memoria Económica de Información Presupuestaria (MEIP). En otros casos, el resultado del indicador se obtiene con respecto al mismo resultado para el año anterior, como en el caso de la tasa de variación interanual de la participación de mujeres en políticas activas de empleo o la variación anual de la población ocupada en Andalucía.

#### **Objetivo Estratégico 1. Mejorar la empleabilidad con especial atención a los colectivos prioritarios**

En el ámbito de este Objetivo Estratégico 1, se incluyen 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 en Andalucía 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 territoriales de empleo se han sustentado en dos elementos de especial relevancia: los factores estructurales y tendencias coyunturales que afectan a la población del ámbito rural (despoblación) y los propios de las dinámicas económicas, localizadas en zonas con especiales dificultades para su desarrollo (ITI). Junto a estos elementos, se han tenido en cuenta 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 han reflejado 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. Asimismo, en el marco de este objetivo se han incluido los Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad/Empleo y transición productiva hacia la economía verde o la economía digital, por cuanto favorecen el mantenimiento del empleo en estos sectores.



**OO.1.3. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.**

La Red de Escuelas de Formación del SAE está conformada por once Escuelas de Formación de carácter sectorial, que da cobertura a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, garantizando el derecho a la formación laboral y potenciando la empleabilidad y promoción profesional de la población activa. En este contexto, el Servicio Andaluz de Empleo ha planteado como objetivo operativo para el año 2022, ampliar el ámbito de prestación de servicios -sectorializados- de formación y empleo de la Red de Escuelas, para contribuir a la competitividad empresarial y a la creación de empleo estable y de calidad en Andalucía.

**OO.1.4. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción.**

Este objetivo operativo encuadra aquellas medidas y actuaciones de fomento y mejora de las posibilidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad. Para ello, se cuenta especialmente con los Centros Especiales de Empleo para prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según las circunstancias, y conforme se determine reglamentariamente. Se entienden por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades para que las personas con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como aquellas que ayuden a su permanencia y progresión en el mismo.

Asimismo, se seguirá apoyando la contratación y mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en empresas de inserción, así como en empresas ordinarias.

La siguiente tabla muestra los **resultados de ejecución de los indicadores operativos** con respecto a la meta establecida para este año 2022.





**Tabla 1: Resultado de Indicadores Operativos. Objetivo Estratégico 1**

OO.1.1. Promover las políticas activas de empleo en el territorio	IND01.OO.1.1. Grado de inserción laboral conseguido por las personas participantes en la Iniciativa AIRE	18,0%	29,6%	100*	En el primer trimestre, de las 6.510 personas a las que se le pueden calcular la inserción (porque han transcurrido 6 meses desde la finalización de su participación en la medida), 1927 se encuentran en alta laboral (H: 955 y M:972). A fecha de cumplimentación del segundo trimestre, no se dispone de datos actualizados, por lo que los datos reportados son los mismos que los del primer trimestre. A partir del tercer trimestre, las competencias en materia de PAES las ha asumido la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
	IND02.OO.1.1. Grado de inserción laboral de personas destinatarias de mantenimiento del empleo en empresas afectas por ERTE (MT1/MT2)	70,0%	0,0%	0	Datos no disponibles a fecha de 26 de abril de 2022. A partir del tercer trimestre, las competencias en materia de PAES las ha asumido la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
OO.1.2. Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable	IND01.OO.1.2. Porcentaje de contrataciones indefinida resueltas favorablemente en el año de referencia sobre solicitudes recibidas	75,0%	86,0%	100*	Este indicador a las fechas de su cálculo no es competencia del SAE. No obstante esto, es interesante realizar una reflexión sobre el indicador. Las contrataciones favorables no pueden dividirse entre solicitudes recibidas, ya que en muchos casos las solicitudes recibidas adolecen de errores de forma o no cumplen los requisitos de la solicitud. Esto, por ejemplo, es característico en una de las líneas, contratación en empresas ordinarias, las solicitudes que cumplen con los requisitos de la solicitud son muy pocas en comparación con las que se presentan, afectando al porcentaje de consecución, en algo que no mide directamente el trabajo realizado por el SAE. En este caso, planteando el supuesto del indicador el resultado final sería del 66%. Planteando el supuesto que desde el SAE puede ser más correcto y acorde con lo que se quiere medir: solicitudes resueltas (favorables o no, sobre solicitudes resueltas) este se incrementa al 86%. Se elabora sobre las tres convocatorias de contratación indefinida activas en 2022: Contratación Indefinida en CEE (93%), Contratación indefinida discapacitados en Empresas Ordinarias (37%) e Investigo (43%). En el supuesto que planteamos los resultados son distintos (Contratación en CEE, 94%; Contratación en Empresas Ordinarias, 37%; Investigo 85%).
OO.1.3. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación	IND01.OO.1.3. Incremento de personas beneficiarias (respecto a 2021)	1,5%	0,0%	0	Durante el año 2022 el número de alumnos y alumnas ha disminuido en 98.
OO.1.4. Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción	IND01.OO.1.4. Porcentaje de incentivos resueltos favorablemente en el año de referencia sobre solicitudes recibidas (personas con discapacidad)	75,0%	87,0%	100*	Este indicador a las fechas de su cálculo no es competencia del SAE. No obstante esto, es interesante realizar una reflexión sobre el indicador. Las contrataciones favorables no pueden dividirse entre solicitudes recibidas, ya que en muchos casos las solicitudes recibidas adolecen de errores de forma o no cumplen los requisitos de la solicitud. Esto, por ejemplo, es característico en una de las líneas, contratación en empresas ordinarias, las solicitudes que cumplen con los requisitos de la solicitud son muy pocas en comparación con las que se presentan, afectando al porcentaje de consecución, en algo que no mide directamente el trabajo realizado por el SAE. No obstante, en ambos casos la diferencia no es importante. Se elabora sobre las dos convocatorias de contratación indefinida activas en 2022: Contratación Indefinida en CEE (93%), Contratación indefinida discapacitados en Empresas Ordinarias (37%). En el supuesto que planteamos los resultados son cambian algo (Contratación en CEE, 94%; Contratación en Empresas Ordinarias, 37%).
	IND02.OO.1.4. Porcentaje de incentivos resueltos favorablemente en el año de referencia sobre solicitudes recibidas (personas riesgo de exclusión)	75,0%	100,0%	100*	De las dos líneas a las que hace referencia este indicador son 28 solicitudes que se resuelven de forma favorable

*Nota: Los datos de EJECUCIÓN S/ META con asterisco indican que se supera el 100% de la meta planificada.*



En este apartado se hace un breve repaso de los niveles de ejecución del OE1, a través de los resultados de los indicadores asociados a objetivos operativos.

La línea de incentivos para favorecer el empleo de calidad y la inserción estable (OO.1.2) cierra 2022 superando la meta establecida: el porcentaje de contrataciones indefinidas resueltas favorablemente respecto a las solicitudes resueltas es del 86%, siendo la meta esperada del 75%. Si bien este nivel de ejecución se ha visto ligeramente incrementado debido a una modificación en la fórmula de cálculo del indicador de referencia. Esto es, el porcentaje se calcula poniendo en relación las contrataciones indefinidas resueltas favorablemente respecto al total de resueltas.

También en el OO.1.4, que incluye los incentivos para colectivos con dificultades de inserción, se cierra 2022 con un nivel de ejecución algo superior a lo previsto. Los colectivos a los que se dirigen son personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social. Tanto en el caso de incentivos a personas con discapacidad como de incentivos a personas en riesgo de exclusión, el porcentaje de ejecución es superior al 100%. En estos indicadores vuelve a darse la circunstancia de que los porcentajes de incentivos resueltos favorablemente no se han calculado sobre solicitudes recibidas, sino respecto a las resueltas.

En el OO.1.1 se analizan los niveles de ejecución en relación a indicadores de inserción laboral de la Iniciativa AIRE y las ayudas al mantenimiento del empleo en empresas afectadas por ERTE. En el caso de la Iniciativa AIRE, el grado de inserción conseguido es del 29,6%, lo que sitúa los niveles de ejecución de este programa por encima de la meta establecida para 2022 (que era del 18%). Ahora bien, en el OO.1.1 también se encuentra el programa de mantenimiento del empleo en empresas afectadas por ERTE, para el que no ha sido posible calcular ejecución debido a la ausencia de datos de seguimiento – desde el tercer trimestre de 2022 la gestión de PAEs se asume desde la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Por su parte, los servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación tenían la meta para 2022 de incrementar el número de personas beneficiarias un 1,5%, pero no ha sido posible debido a que durante 2022 el número de alumnos y alumnas ha disminuido, a pesar de haberse incrementado el número de acciones formativas realizadas, como consecuencia de las medidas adoptadas en periodo de pandemia del COVID, que redujeron, en los Itinerarios formativos 2020-2022, el número de plazas en acciones formativas.



## Resultado de Actuaciones Objetivo Estratégico 1

En el marco del primer Objetivo Estratégico que trata de “Mejorar la empleabilidad con especial atención a los colectivos prioritarios”, se ha trabajado un total de 18 actuaciones cuyo nivel de ejecución ha sido medido a través de 27 indicadores de resultados. Estas actuaciones han logrado a lo largo del 2022 diferentes grados de ejecución en relación con los valores objetivo (Metas) previstas:

- > Más de la mitad de los indicadores de actuación (55,56%) han logrado un grado de ejecución del 100%, o incluso superior.
- > Casi el 30% de las actuaciones han obtenido un nivel medio-alto de ejecución.
- > El 7,4% de las actuaciones no se han desarrollado, y otro 7,4% sólo han tenido un grado ejecución bajo.

### Cuadro. Nivel de ejecución de las actuaciones del Objetivo Estratégico 1.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1			
	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (N)	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (%)	Grado de Ejec. (% Acumulado)
Muy alta (100% o más)	15	55,56	55,56
Alta (entre el 99% y el 70%)	4	14,81	70,37
Media (entre el 69% y el 40%)	4	14,81	85,19
Baja (entre el 39% y el 1%)	2	7,41	92,59
Sin Ejecución (0%)	2	7,41	100
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	

Fuente: GP-SAE. Cuadro de Mando del PAA 2022

Para promover **políticas activas de empleo en el territorio**, y durante la primera parte del año 2022 hasta la publicación del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, se han ejecutado diferentes programas para la promoción de contrataciones:

Por lo que respecta a la Iniciativa de empleo juvenil (menores de 30 años) en los municipios de Cádiz y Jaén dirigida a la adquisición de experiencia laboral en el desempeño de una ocupación, es una de las actuaciones que mejor comportamiento muestra a lo largo de este año 2022. Así, un total de 2.725 jóvenes han conseguido elevar su empleabilidad a través de su contratación durante 9 meses, de los que 1.302 han sido hombres (47,77%) y 1.423 son mujeres (52,23%).



La iniciativa del Bono Empleo Joven y la relativa a los incentivos de las contrataciones indefinidas tras la ayuda del Bono Empleo se han ejecutado de manera desigual. Si bien la primera alcanza el 81,95% de las contrataciones previstas (1.085), la segunda ha logrado incentivar sólo en el 41,22% de lo previsto (101). En su conjunto, las cifras de bonificadas a través de esta actuación son las siguientes: un total de 1.186 contrataciones incentivadas, de las que el 58,60% han sido a mujeres y el 41,40% a hombres.

A través de las Iniciativa AIRE, cuya finalidad es mejorar la empleabilidad de aquellas personas que requieren una atención preferente a través de su contratación en el desarrollo de proyectos en obras y servicios puestos en marcha por los municipios andaluces señalar que ha tenido un porcentaje de ejecución bajo (36,48%). Los proyectos puestos en marcha a través de esta iniciativa revierten de manera directa en la sociedad en su conjunto y, a su vez, han posibilitado la contratación de un total de 1.967 personas, de las que 972 son mujeres (el 50,45%) y 955 son hombres (el 49,55%).

Existen dos medidas que se reflejan una nula ejecución de la actividad programada, debido a que en el momento de realización de este informe no se encontraban los datos disponibles en el sistema de seguimiento GP-SAE. Concretamente son el Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas y la medida destinada a consolidar y mantener los puestos de trabajos afectados por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causas de fuerza mayor originados por la situación de pandemia.

Con el objetivo de **favorecer el empleo de calidad y la inserción estable** en el territorio se han desarrollado otras cuatro actuaciones que presentan un alto grado de ejecución -incluso por encima del 100% previsto- a excepción del Programa de incentivos a la creación de empleo indefinido a personas que hayan realizado prácticas no laborales en Andalucía, debido a que finalmente no se ha producido su convocatoria en 2022. Los resultados alcanzados en el resto de actuaciones son los siguientes:

El Programa Investigo ha favorecido la contratación y el mantenimiento del empleo de las personas jóvenes demandantes de empleo, de dieciséis o más años y menores de 30, por entidades que realicen iniciativas de investigación e innovación para llevar a cabo proyectos de investigación en calidad de investigadoras, tecnólogas, personal técnico, así como de apoyo a la investigación y otros perfiles profesionales en I+D+i. Concretamente han participado un total de 517 personas demandan de empleo, de las que un 274 han sido hombres (53%) y 243 mujeres (47%).

Por su parte, los Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad -emprendimiento y microempresas. Empleo y transición productiva hacia la economía verde o la economía digital- prácticamente se ha duplicado la actividad prevista, lo ha permitido incentivar de un total de 1.317 proyectos para facilitar dicha transición. Por último, con lo que respecta a los incentivos a la contratación indefinida se han superado los valores objetivos previstos para esta anualidad, lográndose incentivar 2.157 contratos, de los que 1.181 son de hombres (54,75%) y 976 de mujeres (45,25%).

Las Escuelas de Formación y CRNs, en 2022, han tenido una gran contribución para **ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y el empleo sectorial** por parte del SAE. De manera específica, se



han iniciado un total de 64 acciones formativas, algunas de ellas han sido itinerarios formativos, que han supuesto el desarrollo de 83 certificados de profesionalidad para personas demandantes de empleo. En esta línea, en 2022 se han desarrollado 19 actuaciones de perfeccionamiento técnico de profesionales ocupados en competencias sectoriales. Asimismo, se han ejecutado 55 acciones de investigación, observación, experimentación y difusión de la FP y de colaboración sectorial y participación en contratos para la formación y el aprendizaje. En relación con la FP a distancia se han ejecutado las 5 acciones que se previstas para este año.

De igual modo, y de cara potenciar la Red de CRNs en Andalucía se ha avanzado en varios aspectos. En primer lugar, de las dos solicitudes de CNRs realizadas a la Administración General del Estado se ha logrado crear el relativo al CIO Mijas, especializado en las áreas profesionales de alojamiento, restauración, turismo y educación y formación. Con esta nueva incorporación, Andalucía ya cuenta una Red de cinco Centros de Referencia Nacionales.

Asimismo, prácticamente se han logrado ejecutar los Planes de Trabajo de los CRN de Artesanía y de Joyería (95%) y Madera (89%); y con una ejecución del 57% el Plan de trabajo anual del CRN de la Piedra Natural cuyo el plazo disponible, en este caso, es de 30 de junio de 2023. Por último, desde los CNRs se han atendido a algo más de la mitad de los procesos de evaluación y acreditaciones de competencias profesionales previstas para este año 2022 (un total de 54).

Las actuaciones dirigidas a **favorecer de colectivos con dificultades de inserción presentan unos altos porcentajes de ejecución**. En lo relativo al Programa de incentivos concedidos a la contratación de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo se han realizado 1.097 contrataciones de las que 660 (60,16%) han sido hombres y 437 (39,84%) han sido a mujeres.

Por su parte, el Programa dirigido al incentivo del mantenimiento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo, casi se ha duplicado la meta prevista. Se han incentivado un total de 24.671 contrataciones, de las 14.802 (60%) son de hombres y 9.869 (40%)

Las actuaciones dirigidas a la contratación y mantenimiento del empleo de personas con discapacidad en empresas ordinarias también presentan un grado de ejecución que duplica lo programado. Del total de 62 contratos incentivados durante 2022, la mitad exactamente ha correspondido a contrataciones de hombres y de mujeres.

Mejor porcentaje de ejecución muestra el programa de ayudas dirigido a incentivar las contrataciones que supongan creación y mantenimiento de puesto de trabajo de colectivos en riesgo de exclusión, en este caso en empresas de inserción. Se han incentivado 154 contrataciones, frente a las 42 inicialmente previstas, de las que 74 son contrataciones a hombres (48%) y 80 a mujeres (51,95%).

Para el caso del apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social en empresas ordinarias, a lo largo de esta anualidad se ha superado la ejecución prevista. Aunque se trate de una actividad de alcance limitado, se ha logrado incentivar la contratación de 14 personas, 3 hombres (21,43%) y 11 mujeres (78,57%)

Como cierre de estas actuaciones, en el ámbito del empleo para colectivos con dificultades de inserción, en 2022 se ha tramitado un total de sesenta declaraciones de excepcionalidad, lo que supone cuadruplicar lo inicialmente estimado para este año. La siguiente tabla 2 muestra los resultados de indicadores de Actuación vinculados al Objetivo Estratégico 1:



Tabla 2: Resultado de Indicadores de Actuación. Objetivo Estratégico 1

ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
ACT.1.1.1. Iniciativa de empleo juvenil ITI Cádiz y Jaén	IND01-ACT.1.1.1. Contrataciones de personas jóvenes, con fecha de inicio en el año 2022, correspondientes a la Iniciativa de empleo juvenil ITI	2.743	2.725	1.302	1.423	99,34	94,97	100*		SPDL
ACT.1.1.2. Primera experiencia profesional en las administraciones públicas	IND01-ACT.1.1.2. Contrataciones destinadas a personas jóvenes resueltas favorablemente en el año 2022, correspondientes al programa de Primera experiencia profesional en las administraciones públicas	750	0	0	0	0	0	0	Los datos tienen valor 0 porque no se han resuelto las solicitudes presentadas, y por tanto, no han comenzado las contrataciones.	SPDL
ACT.1.1.3. Iniciativa AIRE	IND01-ACT.1.1.3. Grado de inserción de participantes en el programa AIRE a los 6 meses	5.283	1.927	995	972	36,48	37,66	36,8	A fecha de cumplimentación del segundo trimestre no disponemos de datos de inserción actualizados, por lo que éstos son los mismos que los aportados en el primer trimestre.	SPDL
ACT.1.1.4. Iniciativa Bono de Empleo	IND01-ACT.1.1.4. Contrataciones destinadas a personas jóvenes resueltas favorablemente en el año 2022, correspondientes a la Iniciativa Bono de Empleo	1.324	1.085	444	641	81,95	67,07	96,83		SPDL
	IND02-ACT.1.1.4. Contrataciones indefinidas destinadas a personas jóvenes resueltas favorablemente en el año 2022, tras el incentivo del Bono de Empleo	245	101	47	54	41,22	38,21	44,26		SPDL
ACT.1.1.5. Medida Mantenimiento del empleo en empresas afectadas por ERTE	IND01-ACT.1.1.5. Empleos apoyados tenidos en cuenta para calcular el Factor de Actividad Inicial subvencionado que se mantienen transcurridos 6 meses desde la finalización del periodo de mantenimiento obligatorio del Factor de Actividad Inicial	235.383	0	0	0	0	0	0		SPDL
ACT.1.2.1. Incentivos a la contratación indefinida	IND01-ACT.1.2.1. Contrataciones indefinidas aprobadas	1.600	2.157	1.181	976	100*	100*	100*		SIC
ACT.1.2.2. Incentivos a la creación de empleo indefinido de las personas que hayan realizado prácticas no laborales en Andalucía	IND01-ACT.1.2.2. Contrataciones indefinidas aprobadas	100	0	0	0	0	0	0	No ha habido convocatoria en 2022	SIC
ACT.1.2.3. Programa Investigo	IND01-ACT.1.2.3. Contrataciones indefinidas aprobadas	200	517	274	243	100*	100*	100*		SIC
ACT.1.2.4. Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad: Emprendimiento y microempresas	IND01-ACT.1.2.4. Proyectos incentivados	750	1.317	NA	NA	100*	NA	NA		SIC



OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.1.3. Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.	ACT.1.3.1. Ampliación de oferta servicios para la formación y el empleo sectorial	IND01-ACT.1.3.1. Acciones formativas para personas demandantes de empleo	45	64	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.1.3.1. Acciones de perfeccionamiento técnico en competencias profesionales sectoriales	15	19	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND03-ACT.1.3.1. Acciones de investigación, observación, experimentación y difusión de la FP (Nuevas Guías de aprendizaje y evaluación, Nuevos programas formativos, Actividades de investigación y difusión)	12	55	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND04-ACT.1.3.1. Acciones de colaboración sectorial y participación en contratos para la formación y el aprendizaje	7	107	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND05-ACT.1.3.1. Acciones de F.P a distancia	5	5	NA	NA	100	NA	NA		CDG
	ACT.1.3.2. Potenciar la Red de Centros de Referencia Nacional en Andalucía	IND01-ACT.1.3.2. Nuevos CRN en Andalucía	2	1	NA	NA	50	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.1.3.2. Desarrollo de los Planes de Trabajo- Anualidad 2021 y 2022- CRN Artesanía	100%	95%	NA	NA	95	NA	NA		CDG
		IND03-ACT.1.3.2. Desarrollo de los Planes de Trabajo- Anualidad 2021 y 2022- CRN Joyería	100%	95%	NA	NA	95	NA	NA		CDG
		IND04-ACT.1.3.2. Desarrollo de los Planes de Trabajo- Anualidad 2021 y 2022- CRN Madera	100%	89%	NA	NA	89	NA	NA		CDG
		IND05-ACT.1.3.2. Desarrollo del Planes de Trabajo- Anualidad 2021 y 2022- CRN Piedra Natural	100%	57%	NA	NA	57	NA	NA		CDG
ACT.1.3.3. Participación en procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales	IND01-ACT.1.3.3. Solicitudes de acreditación atendidas en Escuelas CRN	100	54	NA	NA	54	NA	NA		CDG	
OO.1.4 Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción	ACT.1.4.1. Incentivos concedidos a la contratación de personas con discapacidad en centros especiales de empleo	IND01-ACT.1.4.1. Contrataciones indefinidas aprobadas	640	1.097	660	437	100*	100*	100*		SIC
	ACT.1.4.2. Incentivos concedidos al mantenimiento de personas con discapacidad en centros especiales de empleo	IND01-ACT.1.4.2. Contratos de mantenimiento aprobados	13.042	24671	14802	9869	100*	100*	100*		SIC
	ACT.1.4.3. Incentivos concedidos a la contratación y mantenimiento de personas con discapacidad en empresas ordinarias	IND01-ACT.1.4.3. Contrataciones indefinidas aprobadas	30	62	31	31	100*	100*	100*		SIC
	ACT.1.4.4. Contrataciones aprobadas que supongan creación y mantenimiento de puesto de trabajo en la Empresas de Inserción (riesgo exclusión)	IND01-ACT.1.4.4. Contrataciones aprobadas	42	154	74	80	100*	100*	100*		SIC
	ACT.1.4.5. Contrataciones aprobadas para empresas ordinarias (riesgo exclusión)	IND01-ACT.1.4.5. Contrataciones aprobadas	13	14	3	11	100*	75	100*		SIC
	ACT.1.4.6. Numero de declaraciones de excepcionalidad concedidas	IND01-ACT.1.4.6. Numero de declaraciones de excepcionalidad concedidas	15	60	NA	NA	100*	NA	NA		SOAD

Nivel de ejecución
Muy alta (100% o más)
Alta (entre el 99%-70%)
Media (entre el 69% y el 40%)
Baja (entre el 39%-1%)
Sin ejecución (0% ejecutado)

Nota: Los datos de EJECUCIÓN S/ META con asterisco indican que se supera el 100% de la meta planificada.



## **Objetivo Estratégico 2. Potenciar la orientación e intermediación laboral**

En el ámbito de este Objetivo Estratégico 2, se incluyen los siguientes Objetivos Operativos:

**OO.2.1. Promover la gestión y mejora 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 fundamental del SAE, que además se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía.

**OO.2.2. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.** 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 del SAE. El punto de arranque y acceso al sistema público de empleo es la oficina de empleo y la inscripción como demandante, por lo que este objetivo requiere una especial atención. Sumado a todo esto está la valoración que las entidades y personas usuarias realizan de esta batería de servicios recibidos por parte del SAE.

**OO.2.3. Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.** Las necesidades del sector empresarial de la Comunidad Autónoma de Andalucía constituyen otro pilar básico para el diseño y ejecución de las Políticas Activas de Empleo, pues determina la oferta de empleo en el mercado de trabajo. Para ello, atender las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos, así como aquellas derivadas de las obligaciones legales, constituye un objetivo esencial del SAE, en su labor de agente para la intermediación. 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.2.4. Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica.** 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, que forma parte de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el impulso de la movilidad laboral europea, cuyos servicios se encuentran establecidos en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a través de acciones de información, orientación e intermediación laboral a empresas y a personas trabajadoras (este es el objetivo y las líneas de actuación fundamentales de la red EURES en Andalucía), apoyando la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo y realizando el seguimiento de la movilidad





**OO.2.5. Colaborar con Agencias de Colocación.** El Real Decreto 1796/2014, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación, establece que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y, en su caso, colaboración con los Servicios Públicos de Empleo realicen actividades de intermediación laboral. Tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar, a las personas empleadoras, las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades. En este contexto de regulación, se enmarca esta actuación de colaboración del SAE con las Agencias de Colocación para la prestación de servicios de intermediación en el empleo.

La tabla 3 muestra los **resultados de ejecución de los indicadores de estos objetivos operativos** con respecto a la meta establecida para este año 2022.



**Tabla 3: Resultado de Indicadores Operativos. Objetivo Estratégico 2**

OE.2. POTENCIAR LA ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL					
OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OPERATIVO	META 2022	ACUM 4T 2022	EJEC s/META 2022	OBSERVACIONES 2022
OO.2.1. Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas	IND01.OO.2.1. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	100,0%	100,0%	100	Se han desarrollado todos los programas convocados. Solo ha quedado pendiente el programa de Integrales que no se ha puesto en marcha finalmente.
OO.2.2. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas	IND01.OO.2.2. Porcentaje de demandas que registran algún tipo de actividad en el ámbito de servicios para la demanda	70,0%	58,0%	82,9	El compromiso para este indicador se estimó considerando los datos del año 2019 y 2021. Sobre esta información se aplicó un cierto incremento como objetivo, sin embargo, el contexto de cambios en la gestión en el que se encuentra la red de oficinas y las condiciones del mercado de trabajo, han alejado de forma sustancial el dato actual del comprometido.
OO.2.3. Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral	IND01.OO.2.3. Porcentaje de demandas que habiendo estado inscritas con intermediación en algún momento del periodo de estudio han participado en al menos un proceso de intermediación	13,0%	17,0%	100*	
	IND02.OO.2.3. Porcentaje de empresas satisfechas con los servicios de información asesoramiento e intermediación recibidos	80,0%	85,9%	100*	
OO.2.4. Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica	IND01.OO.2.4. Personas atendidas mediante servicios de intermediación para la movilidad laboral	10.350	15.078	100*	Se recoge en esta cifra: Número de contactos con demandantes de empleo (Individual contacts with workers) Se podría incluir Número de otros contactos Internos + Externos.- 7290
	IND02.OO.2.4. Entidades empleadoras atendidas mediante servicios de intermediación para la movilidad laboral	500	503	100*	El indicador que aporta EUREs es el Número de contactos con empleadores (Individual contacts with employers)
OO.2.5. Colaborar con Agencias de Colocación	IND01.OO.2.5. Total contratación comunicada	252	258	100*	

*Nota: Los datos de EJECUCIÓN S/ META con asterisco indican que se supera el 100% de la meta planificada.*



En este objetivo estratégico se incluyen cinco objetivos operativos, de los cuales cuatro han alcanzado la ejecución prevista en la meta.

El OO.2.1 se centra en la gestión y mejora de los programas de orientación e inserción, obteniéndose como resultado que la meta propuesta para 2022 era ejecutar todos los programas de orientación e inserción laboral, la cual ha sido alcanzada.

Por su parte, los OO.2.2 y 2.3 incluyen la actividad del SAE relacionada con la gestión de la demanda y de la oferta de empleo. El OO.2.3 ha superado la previsión establecida para 2022, situándose en el 130,8% y en 107,3%. Estos datos se alcanzan porque las demandas inscritas que han participado en un proceso de intermediación (17%) y las empresas satisfechas con los servicios de intermediación recibidos (85,9%) han tenido un peso relativo superior al esperado. No sucede lo mismo en el OO.2.2 donde el porcentaje de demandas que registran algún tipo de actividad en el ámbito de servicios para la demanda (58%) no alcanza la meta prevista para 2022 (70%). Hay que tener en cuenta en este sentido que las metas se establecen en base a datos de años anteriores a 2022 y no es posible prever el conjunto de cambios que efectivamente se han producido durante esta anualidad tanto en la gestión de la red de oficinas como en las condiciones del mercado de trabajo.

Los resultados del OO.2.4 que incluye la actividad de los servicios permanentes de la red en Andalucía y del proyecto/programa EURES Transfronterizo, se muestran positivos en tanto las cifras de atención para promover la movilidad sectorial, funcional y geográfica (EURES) han sido superiores a las previstas. Así, la ejecución asociada a personas atendidas se sitúa en 145,7% y la de entidades empleadoras en 100,6%. Como información adicional, se puede aportar que desde la red EURES facilita datos de número de contactos, tanto de personas demandantes como de entidades empleadoras.

Finalmente, la ejecución de las agencias de colocación (OO.2.5) es óptima, ajustándose a la meta prevista.



## Resultados de Actuaciones. Objetivo Estratégico 2

El Objetivo Estratégico 2 se dirige a Potenciar la orientación e intermediación laboral y en él se incluyen cinco objetivos operativos, de los cuales cuatro han alcanzado a nivel de indicador de actuación la ejecución prevista en la meta. A continuación, se muestran los niveles de ejecución de los indicadores de actuación de estos objetivos operativos, destacándose:

- > Casi la mitad de las actuaciones han tenido un nivel de ejecución clasificado como muy alto, es decir, del 100% o superior.
- > Un tercio de las actuaciones (30%) tienen un nivel de ejecución alto, ya que supera el 70%.
- > Es residual el número de actuaciones con ejecución media, baja o sin ejecución.

### Cuadro. Nivel de ejecución de las actuaciones del Objetivo Estratégico 2.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2			
	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (N)	Grado Ejec. Actuaciones (%)	Grado de Ejec. (% Acumulado)
Muy alta (100% o más)	14	46,67	46,67
Alta (entre el 99% y el 70%)	9	30	76,67
Media (entre el 69% y el 40%)	2	6,67	83,33
Baja (entre el 39% y el 1%)	3	10	93,33
Sin Ejecución (0%)	2	6,67	100
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	

Fuente: GP-SAE. Cuadro de Mando del PAA 2022

El OO.2.1 se centra en la gestión y mejora de los **programas de orientación e inserción**, a través del desarrollo de 8 actuaciones vinculadas a los siguientes programas:

- Orientación Profesional.
- Acompañamiento a la Inserción.
- Experiencias profesionales para el Empleo.
- Nuevos Proyectos para el Reequilibrio y la Equidad. Colectivos especialmente vulnerables.



- Creación de una Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.
- Prácticas Profesionales Transnacionales.
- Innovación y Mejora de Empleo en Andalucía.
- Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales.

Las actuaciones han tenido un nivel de ejecución excelente, salvo en el caso de Prácticas Profesionales Transnacionales y Proyectos integrales del Programa Acciones Experimentales. Las primeras, no han podido ser desarrolladas porque no se ha producido la convocatoria de 2022. Y la segunda, porque el programa requiere el desarrollo de una normativa previa, de la cual no se dispone.

El programa de Orientación Profesional sitúa su nivel de ejecución en un 98,78%, atendiendo en el año 2022 a 162.980 personas. Y el programa de Nuevos Proyectos para el Reequilibrio y la Equidad, dirigidos a colectivos especialmente vulnerables ha sido ejecutado en niveles igualmente altos. Concretamente, se proponía la meta de atender a 6.706 personas y ha atendido a 6.274, de las cuales el 59% son mujeres.

En otros programas, la previsión de personas participantes se distancia, en mayor o menor medida, de la ejecución real. Así ha sucedido con las personas que realizan prácticas profesionales en el Programa de Experiencias profesionales (meta 3.760 frente a 4.138 de ejecución real en 2022); y con las personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la Inserción, cuya previsión se situaba en 5.200 y finalmente han sido derivadas 10.756.

Por último, en lo que respecta a la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo, la meta que se establecía para 2022 era aprobar el Plan de Acción Anual, la cual se ha alcanzado convenientemente.

A continuación, se comentan las actuaciones que forman parte de los OO.2.2 y 2.3, los cuales incluyen la actividad del SAE relacionada con la **gestión de la demanda y la oferta de empleo**. Como ya se ha mencionado anteriormente, el OO.2.3 ha superado la previsión global establecida para 2022, mientras que en el OO.2.2 la previsión realizada no se ha alcanzado en parte, por el contexto de cambios en el que se encuentra la red de oficinas y las condiciones del mercado de trabajo.

En este sentido, el descenso de la cifra de paro sostenida ocurrida en Andalucía en 2022, afecta de forma sustancial tanto al número de personas inscritas como al número de atenciones de demanda realizadas en las oficinas de empleo. Ambos datos, constituyen indicadores de la actuación *inscripción y clasificación de la demanda*, cuya ejecución en cualquier caso se encuentra por encima del 94%. Además, en esta actuación se encuentra el número de atenciones telefónicas que concluyen en cita previa, que supera la meta prevista, siendo realizadas 372.689 (frente a las 350.000 previstas) atenciones, de las cuales el 63% corresponden a mujeres.

Por otra parte, la gestión de la demanda también conlleva la realización de actuaciones vinculadas a servicios telemáticos: reinscripciones de demandas telemáticas, renovaciones a través de la APP del SAE y citas telemáticas que se solicitan. La dinamización de los mismos ha resultado muy exitosa durante el año 2022, obteniéndose en todos los casos porcentajes de ejecución superiores al 100%. El SAE ha gestionado en 2022



2.258.496 reinscripciones de demanda telemáticas y 1.356.495 solicitudes de cita telemática; además, ha logrado elevar el porcentaje de renovaciones a través de APP al 42,7%.

Por último, una actuación a destacar en la gestión integral de la demanda es el grado de satisfacción con el servicio prestado en la atención telefónica/cita previa, el cual sube en 2022 a una puntuación de 8,72 sobre 10.

En lo que respecta a la gestión de la oferta, se había previsto para 2022 cinco actuaciones, cuya ejecución se mide a través de 7 indicadores. Los niveles de ejecución de estos indicadores son óptimos en todos los casos, salvo en 2. Uno de ellos, el número de empresas asesoradas en materia de contratación, que se estimaba llegase a 15.000, sin embargo, se ha quedado en 5.107. Obviamente, existen factores relacionados con la planificación de la actividad que ayudarían a explicar el nivel de ejecución resultante, que es del 34,05%. Y el otro, las empresas captadas por la red de agentes de empresas, que han alcanzado una ejecución del 82,01%. No obstante, estas últimas han realizado un importante trabajo de captación en el último año, llegando a 8.201 empresas.

Por último, cabe destacar de la gestión de la oferta los indicadores de ofertas de empleo difundidas y de comunicaciones de contratos comunicados por las personas empleadoras mediante Gescontrat@, ya que ambos superan el 100% de ejecución.

El objetivo estratégico 2 también incluye entre sus actuaciones las asociadas a los servicios de orientación e intermediación para promover la movilidad sectorial, funcional y geográfica (**EURES**) y la **movilidad transfronteriza EURES-T**. Básicamente, los indicadores se refieren a personas y empresas atendidas en el marco de estos servicios de la Red EURES que tienen un carácter permanente, y están incluidos en la Cartera de Servicios de Sistema Nacional de Empleo (SNE). EURES, es la red de cooperación de los servicios públicos de empleo y otras organizaciones de los estados miembros (países de la EEE y Suiza), que presta servicios a trabajadores y empresas, de información, orientación y colocación/intermediación en materia de movilidad laboral europea. En concreto, los servicios que presta EURES Andalucía a los demandantes de empleo y a los empleadores incluyen:

- Puesta en relación de las ofertas de empleo y los CV en el portal EURES
- Servicios de información y orientación y otros servicios de apoyo a trabajadores y empleadores
- Acceso a la información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros de la UE, como la fiscalidad, las pensiones, el seguro de enfermedad y la seguridad social
- Servicios específicos de apoyo a los trabajadores fronterizos y a los empleadores en las regiones
- Apoyo a grupos específicos en el contexto de "EURES Targeted Mobility Schemes"
- Apoyo a acontecimientos dinámicos de contratación a través de la plataforma (en línea) de Jornadas Europeas del Empleo.
- Información y acceso a la asistencia posterior a la contratación, como la formación lingüística y el apoyo a la integración en el país de destino

Como se ha comentado antes, los resultados obtenidos para promover la movilidad sectorial, funcional y geográfica (EURES) han sido superiores a las previstas. Así, la ejecución asociada a personas atendidas se



sitúa en 145,7% y la de entidades empleadoras en 100,6%. Como información adicional, se puede aportar que EURES facilita datos de número de contactos, tanto de personas demandantes como de entidades empleadoras.

Finalmente, las actuaciones de este objetivo se completan con la actividad de las **agencias de colocación**. El SAE fija cuatro metas asociadas a sus correspondientes indicadores. Los contratos indefinidos y los contratos temporales comunicados por agencias de colocación son los dos primeros indicadores, siendo más elevado el nivel de ejecución (supera el 100%) en los indefinidos. El tercer indicador se calcula con cifras de demandantes adscritos a las agencias de colocación, el cual se queda en 2022 en una ejecución del 59,34%. Y el cuarto, las inserciones verificadas a través de agencias de colocación, informa un porcentaje de ejecución del 54,72%.

La siguiente tabla 4 muestra los resultados de indicadores de Actuación vinculados al Objetivo Estratégico 2:



**Tabla 4: Resultado de Actuaciones. Objetivo Estratégico 2**

OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.2.1 Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas.	ACT.2.1.1. Ejecución del Programa de Orientación Profesional	IND01-ACT.2.1.1. Personas atendidas en Itinerario Personalizado de inserción	165.000	162.980	60.490	102.490	98,78	86,41	100*		SOAD
	ACT.2.1.2. Ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción	IND01-ACT.2.1.2. Personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la Inserción	5.200	10.756	5.363	5.393	100*	100*	100*		SOAD
	ACT.2.1.3. Ejecución del Programa de Experiencias profesionales para el Empleo	IND01-ACT.2.1.3. Personas que realizan prácticas profesionales	3.760	4.138	1.698	2.440	100*	100*	100*		SOAD
	ACT.2.1.4. Desarrollo y ejecución del Programa Nuevos Proyectos para el Reequilibrio y la Equidad. Colectivos especialmente vulnerables	IND01-ACT.2.1.4. Personas atendidas en proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables	6.706	6.274	2.575	3.699	93,56	96,01	91,92		SOAD
	ACT.2.1.5. Creación de una Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo	IND01-ACT.2.1.5. Aprobación Plan de Acción Anual	1	1	NA	NA	100	NA	NA		SOAD
	ACT.2.1.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales Transnacionales	IND01-ACT.2.1.6. Personas que realizan prácticas profesionales no laborales en el ámbito europeo	220	0	0	0	0	0	0	No ha habido convocatoria en 2022	SOAD
	ACT.2.1.7. Desarrollo y ejecución del programa para la Innovación y Mejora de Empleo en Andalucía	IND01-ACT.2.1.7. Proyectos innovadores aprobados	5	24	0	0	100*	NA	NA		SOAD
	ACT.2.1.8. Desarrollo y ejecución de Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales	IND01-ACT.2.1.8. Personas que desarrollan proyectos integrales	400	0	0	0	0	0	0	Nueva normativa del Programa en desarrollo.	SOAD
OO.2.2 Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas	ACT.2.2.1. Inscripción y clasificación de la demanda	IND01-ACT.2.2.1. Personas inscritas en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía	2.000.000	1.964.926	857.571	1.107.355	98,25	90,27	100*		SIE
		IND02-ACT.2.2.1. Atenciones de demanda realizadas en Oficinas de Empleo	2.200.000	2.076.784	904.912	1.171.872	94,4	90,49	97,66		SIE
		IND03-ACT.2.2.1. Atenciones telefónicas que concluyen en una cita previa para oficinas de empleo	350.000	372.689	175.448	197.241	100*	NA	NA		SIE
	ACT.2.2.2. Dinamización de los servicios telemáticos	IND01-ACT.2.2.2. Reinscripciones de Demanda telemáticas realizadas	1.950.000	2.258.496	1.040.990	1.217.506	100*	100*	100*		SIE
		IND02-ACT.2.2.2. Porcentaje de renovaciones a través de la APP SAE	30%	42,7%	41,01%	43,68%	100*	100*	100*		SIE
		IND03-ACT.2.2.2. Número de Citas Telemáticas solicitadas	1.350.000	1.356.495	557.018	799.477	100*	NA	NA		SIE
ACT.2.2.3. Satisfacción de la población usuaria del servicio de Cita Previa telefónica	IND01-ACT.2.2.3. Grado de satisfacción con el servicio prestado por el personal de atención telefónica/Cita Previa	8	8,72	NA	NA	100*	NA	NA		SIE	
OO.2.3 Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.	ACT.2.3.1. Atención a las necesidades de RRHH de las empresas a través de gestión de ofertas difundidas en el portal de empleo	IND01-ACT.2.3.1. Ofertas de empleo difundidas en el portal de empleo	20.000	23.787	NA	NA	100*	NA	NA		SIE
	ACT.2.3.2. Prospección, captación y fidelización de empresas	IND01-ACT.2.3.2. Empresas captadas por la Red de Agentes de Empresas	10.000	8.201	NA	NA	82,01	NA	NA		SIE
		IND02-ACT.2.3.2. Empresas beneficiarias de servicios de Agentes de Empresa que reciben dos o más servicios en el periodo de estudio frente al total de empresas beneficiarias	75%	71,01%	NA	NA	94,6	NA	NA		SIE
	ACT.2.3.3. Atención a las necesidades de información por parte de las empresas	IND01-ACT.2.3.3. Empresas informadas en materia de programas e incentivos a la contratación laboral	22.000	21.612	NA	NA	98,24	NA	NA		SIE
	ACT.2.3.4. Atención a las necesidades de asesoramiento por parte de las empresas	IND01-ACT.2.3.4. Empresas asesoradas en materia de contratación laboral	15.000	5.107	NA	NA	34,05	NA	NA		SIE
ACT.2.3.5. Gestión de la comunicación de las contrataciones laborales	IND01-ACT.2.3.6. Contratos comunicados por las personas empleadoras al SAE	4.500.000	4.069.743	1.780.092	1.327.506	90,44	65,93	73,75		SIE	
	IND02-ACT.2.3.6. Porcentaje de contratos comunicados por las personas empleadoras mediante GEScontrat@	42%	44,89%	45,16%	43,9%	100*	100*	99,77		SIE	





OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.2.4. Promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica	ACT.2.4.1. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica transfronteriza de las personas demandantes	IND01-ACT.2.4.1. N.º personas demandantes de empleo atendidas mediante servicios de orientación e intermediación para la movilidad laboral transfronteriza EURES-T	350	11	8	3	3,14	8	1,2	El proyecto EURES-T Andalucía-Algarve comenzó en agosto de 2022	SOAD
	ACT.2.4.2. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica	IND01-ACT.2.4.2. Atenciones EURES a demandantes de empleo	10.000	15.078	NA	NA	100*	NA	NA		SOAD
	ACT.2.4.3. Promoción del reclutamiento transfronterizo por las entidades empleadoras	IND01-ACT.2.4.3. N.º de entidades empleadoras atendidas mediante servicios de intermediación para la movilidad laboral transfronteriza EURES-T	100	27	NA	NA	27	NA	NA	El proyecto EURES-T Andalucía-Algarve comenzó en agosto de 2022	SOAD
	ACT.2.4.4. Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo	IND01-ACT.2.4.4. Atenciones EURES a entidades empleadoras	400	503	NA	NA	100*	NA	NA		SOAD
OO.2.5. Colaborar con Agencias de Colocación	ACT.2.5.1. Colaboración Público Privada Agencias de Colocación	IND01-ACT.2.5.1. Demandantes adscritos a Agencias de Colocación	915	543	231	312	59,34	70	53,33		SOAD
		IND02-ACT.2.5.1. Contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Indefinidos	14	74	37	37	100*	100*	100*		SOAD
		IND03-ACT.2.5.1. Contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Temporales	238	184	71	113	77,31	49,65	100*		SOAD
		IND04-ACT.2.5.1. Inserciones verificadas a través de agencias de colocación	466	255	110	145	54,72	52,38	56,64		SOAD

Nivel de ejecución
Muy alta (100% o más)
Alta (entre el 99%-70%)
Media (entre el 69% y el 40%)
Baja (entre el 39%-1%)
Sin ejecución (0% ejecutado)

Nota: Los datos de EJECUCIÓN S/META con asterisco indican que se supera el 100% de la meta planificada.



### **Objetivo Estratégico 3. Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo**

En el ámbito de este Objetivo Estratégico 3, se contemplan los siguientes Objetivos Operativos:

**OO.3.1. Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.** El Servicio Andaluz de Empleo, adscrito a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, lanza una nueva convocatoria de incentivos para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras. Para ello, se lanzan dos líneas de ayudas: subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia; subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o dependencia en el ámbito familiar.

**OO.3.2. Incrementar en las políticas activas de empleo la 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. Igualmente se utilizarán los fondos MRR para la puesta en marcha de iniciativas para la activación de las mujeres en el mercado de trabajo rural y urbano.

**OO.3.3. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género.** Con el objeto 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 en colaboración con otras entidades, que trabajen tanto en las competencias prelaborales como en su cualificación y mejora de la empleabilidad.

La valoración global de **resultados de ejecución de los indicadores de estos tres objetivos operativos**, con respecto a la meta establecida para este año 2022<sup>1</sup> (la tabla 7), permite vislumbrar un nivel, en general, elevado de ejecución.

---

<sup>1</sup> A destacar la columna *observaciones*, la cual ofrece información relevante y explicativa sobre ciertos porcentajes de ejecución que en algunos casos superan excesivamente lo planificado o, en otros, se han quedado sin ejecución. Todas las observaciones emanan de la información que Servicios y Unidades han cumplimentado a través de la herramienta GPSAE.



**Tabla 5: Resultado de Indicadores Operativos. Objetivo Estratégico 3**

OE.3. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO					
OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OPERATIVO	META 2022	ACUM 4T 2022	EJEC s/META 2022	OBSERVACIONES 2022
OO.3.1. Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.	IND01.OO.3.1. Porcentaje de incentivos a la conciliación resueltos favorablemente en el año de referencia sobre solicitudes recibidas	75,0%	0,0%	0	No ha habido convocatoria en el año 2022
OO.3.2. Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres.	IND01.OO.3.2. Incremento de la contratación indefinida realizada a mujeres con respecto al año 2021	2,0%	69,0%	100*	En 2021 se contrataron 575 mujeres. En 2022 976.
OO.3.3. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia.	IND01.OO.3.3. Grado de ejecución (finalización) de planes integrales de mujeres VVG	100,0%	77,0%	77	Este programa tenía previsto un iniciarse antes pero no pudo ser, por lo que no se ha tenido el tiempo de desarrollo estimado en un inicio para su completa ejecución. Sigue en activo en el año 2023.

*Nota: Los datos de EJECUCIÓN S/ META con asterisco indican que se supera el 100% de la meta planificada.*



El Objetivo Estratégico 3, como se ha mostrado en la tabla anterior, está compuesto por tres objetivos operativos cuyos niveles de ejecución han sido dispares.

Por un lado, las medidas para la activación laboral de las mujeres cierran el año 2022 con unos niveles de ejecución mejorables. Entre las razones de los bajos niveles de ejecución se encuentra que la previsión de convocatorias o de ejecución de las medidas no han coincidido con lo planificado. Tal ha sido el caso de los Planes integrales de mujeres víctimas de violencia de género (OO.3.3), que pospone su ejecución a 2023, quedándose el 100% de ejecución previsto en un 77%. Y en el caso de los Incentivos a la conciliación (OO.3.1), la ejecución se ve afectada por el hecho de no haber convocatoria en el año 2022.

En cambio, el OO.3.2 que se centra en incrementar la participación de las mujeres en las políticas activas de empleo, el número de contrataciones indefinidas a mujeres ha superado con creces lo planificado. Si bien estaba previsto obtener un 2% de incremento, el mismo ha sido del 69% en 2022.



### Resultados de Actuaciones Objetivo Estratégico 3

El Objetivo Estratégico 3 “Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo” se ha desarrollado a través de 3 objetivos Operativos y un total de 6 actuaciones y sus correspondientes indicadores de seguimiento y evaluación, uno por cada actuación diseñada. El grado de ejecución de esos indicadores de actuación ha sido desigual, tal como refleja el siguiente cuadro síntesis:

**Cuadro. Nivel de ejecución de las Actuaciones del Objetivo Estratégico 3.**

	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (N)	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (%)	Grado de Ejec. (% Acumulado)
Muy alta (100% o más)	0	0	0
Alta (entre el 99% y el 70%)	3	50	50
Media (entre el 69% y el 40%)	0	0	50
Baja (entre el 39% y el 1%)	2	33,33	83,33
Sin Ejecución (0%)	1	16,67	100
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	

Fuente: GP-SAE. Cuadro de Mando del PAA 2022

Aunque no se ha conseguido ejecutar en 2022 una de las dos medidas previstas para el **impulso de la conciliación de la vida laboral y personal**, concretamente el programa de incentivos para la contratación de personas desempleadas para la atención y cuidados, si lo ha hecho el programa para impulsar la flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia. Esta segunda actuación ha conseguido incentivar la contratación de un total de 62 personas (el 72,94% de lo previsto), de las que algo más de la mitad (el 59,68%) han sido contrataciones a mujeres y el 40,32% de hombres.

Un comportamiento parecido reflejan las actuaciones planificadas en esta anualidad para **incrementar el grado de participación de las mujeres en las políticas activas de empleo (Objetivo Operativo 3.2)**. Por un lado, el Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (Programa MUR) apenas logra alcanzar el 20% de la ejecución prevista. No obstante, los datos absolutos revelan que esta Programa ha logrado impactar en un total de 1.245 mujeres. Por otro lado, la actuación que ha logrado un mejor ajuste respecto a la planificación en el marco de este Objetivo Estratégico 3 se corresponde con el Programa dirigido a incentivar la contratación indefinida de las mujeres. De una previsión inicial de 1.124 contrataciones se han



logrado incentivar 976 contratos, o lo que es lo mismo, se ha alcanzado la meta planificada en un 86,83%.

Por último, y para **mejorar la empleabilidad e inserción de las mujeres víctimas de violencia de género**, se han llevado a cabo dos actuaciones principales. En primer lugar, y con un alto nivel de ejecución (77,8%) se encuentra el Programa de proyectos integrales de inserción dirigidos a mujeres VVG. A través de este Programa se han logrado desarrollar 778 planes de integrales a mujeres que van a permitirles una mejor posición para insertarse laboralmente. En segundo lugar, encontramos la interrupción en los desarrollos para la implantación del sistema de securización y acceso a los servicios del SAE de las mujeres VVG, que presentan la opción de confidencialidad en sus datos. Aquí solo se ha conseguido implantar el 5% del conjunto tareas dirigidas al objetivo citado.

La siguiente tabla 6 muestra los resultados de indicadores de Actuación vinculados al Objetivo Estratégico 3:



**Tabla 6: Resultado de Actuaciones. Objetivo Estratégico 3**

OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.3.1. Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal	ACT.3.1.1. Incentivos para el impulso de flexibilidad horaria (trabajo a distancia)	IND01-ACT.3.1.1. Contrataciones aprobadas	85	62	25	37	72,94	73,53	72,55		SIC
	ACT.3.1.2. Incentivos concedidos para la contratación de personas desempleadas para la atención y cuidados	IND01-ACT.3.1.2. Contrataciones aprobadas	20	0	0	0	0	0	0	No ha habido convocatoria en 2022	SIC
OO.3.2 Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres	ACT.3.2.1. Incentivos a la contratación indefinida para mujeres	IND01-ACT.3.2.1. Contrataciones indefinidas aprobadas	1.124	976	NA	976	86,83	NA	86,74		SIC
	ACT.3.2.2. Desarrollo y ejecución del programa de Apoyo a Mujeres en los Ámbitos Rural y Urbano (MUR)	IND01-ACT.3.2.2. Mujeres participantes en el Programa de Apoyo a Mujeres en los Ámbitos Rural y Urbano (MUR)	6.325	1.245	NA	1.245	19,68	NA	19,68		SOAD
OO.3.3 Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia	ACT.3.3.1. Desarrollo de Proyectos Integrales de Inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género	IND01-ACT.3.3.1. Mujeres con planes Integrales desarrollados	1.000	778	NA	778	77,8	NA	77,8		SOAD
	ACT.3.3.2. Garantía de confidencialidad en el tratamiento de datos de mujeres víctima de violencia de género	IND01-ACT.3.3.2. Porcentaje de implantación de las mejoras en el sistema de securización y acceso a los servicios públicos de empleo para VWG con datos confidenciales	50	5	NA	5	10	NA	10		SIE

Nivel de ejecución  
Muy alta (100% o más)  
Alta (entre el 99%-70%)  
Media (entre el 69% y el 40%)  
Baja (entre el 39%-1%)  
Sin ejecución (0% ejecutado)



## **Objetivo Estratégico 4. Optimizar el modelo organizativo**

En el ámbito de este Objetivo Estratégico 4, se incluyen los siguientes Objetivos Operativos:

**OO.4.1. Avanzar en la normalización de los sistemas de gestión del SAE.** En este objetivo operativo se incluyen actuaciones dirigidas a la normalización de los sistemas de gestión del SAE, centradas principalmente en su adecuación a las clasificaciones y codificaciones oficiales; así como en el desarrollo de un inventario de estas últimas. Además, se trabaja en la adecuación de Hermes hacia un sistema de georreferenciación normalizado.

**OO.4.2. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen.** Las actuaciones que dan contenido a este objetivo operativo se vinculan a: de un lado, la adaptación y mejora de las publicaciones web de ARGOS hacia una estructura de datos abiertos, así como de los monográficos web de ARGOS hacia una estructura dinámica de publicaciones; y de otro, el diseño de la estrategia de difusión de las publicaciones web de ARGOS, que engloba los productos estadísticos y cartográficos del SAE, la cual se basa en comunicaciones oficiales y campañas de difusión corporativa, adecuadas a los distintos perfiles de potenciales personas usuarias de los productos difundidos.

**OO.4.3. Integración de sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS.** El SAE tiene una interesante línea de trabajo en actuaciones relacionadas con la integración de PTW@nda, así como de la información de empresas en Hermes y en Anuncios de Empleo. Avanzar en la integración de la información que se almacena en cada uno de ellos proporciona garantías de robustez en dicha información, toda vez que permite ampliar el análisis desde un punto de vista de su gestión y evaluación.

**OO.4.4. Revisión y elaboración del Cuadro de Mando del SAE.** Un cuadro de mando se concibe como una herramienta de gestión que se utiliza para medir la situación y evolución global de una organización. Los servicios a demandantes de empleo son esenciales dentro del Servicio Andaluz de Empleo y por tanto constituyen una parte importante de dicho cuadro de mando. Así también, los servicios a empresas y la implementación de nuevos modelos de intermediación que mejoren la participación del SAE en la intermediación laboral, así como el impulso y seguimiento de los programas de empleo dirigidos a empresas, constituyen uno de los pilares básicos del nuevo modelo de gestión integral del SAE, por lo que la definición de indicadores para este tipo de servicios y su integración en un cuadro de mando resulta clave para la consecución de un nuevo modelo.

**OO.4.5. Elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con Fondo Social Europeo.** El Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas, entre otros, al Fondo Social Europeo, contempla la obligación de recoger, agregar y reportar periódicamente información sobre la situación inicial y final de todas las personas participantes de operaciones financiadas por el Fondo Social Europeo. En relación con esta obligación, el Gabinete de Estudios de la Dirección General de Fondos Europeos (DGFEE), requiere que





se reporten determinados datos (indicadores) de las personas participantes en operaciones financiadas con Fondo Social Europeo. Estos datos se recogen en una plantilla, que debe ser cumplimentada y enviada a esa Dirección General junto con el listado de participantes a la finalización de cada uno de los trimestres del año. A partir de esta actuación, se dará cobertura a las distintas explotaciones de información necesarias para la obtención de indicadores para el seguimiento de las personas participantes y de dichas operaciones en materia de políticas activas de empleo que cuenten entre sus fuentes de financiación con fondos procedentes del FSE.

**OO.4.6. Nuevo Modelo de Gestión Integral del SAE (MGI).** El nuevo Modelo de Gestión Integral representa una nueva 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. Este modelo debe estar sustentado en la optimización de los medios materiales y la puesta en valor de los perfiles profesionales del personal disponibles actualmente, así como la utilización de nuevas herramientas informáticas de alta productividad que permitan mejorar la eficiencia de los servicios del SAE y desplegar nuevos modelos de obtención y gestión de la información. En particular, el proyecto persigue:

- Mejorar los servicios de orientación e intermediación, haciéndolos más eficaces y más cercanos a las necesidades de la ciudadanía andaluza y el tejido empresarial andaluz.
- Mejorar la gestión de las políticas activas, para lograr que las ayudas e incentivos lleguen a los colectivos más prioritarios en el menor tiempo posible.

**OO.4.7. Impulsar el uso de las TIC modernizando las actuaciones del SAE.** En el marco de este objetivo operativo se contemplan aquellas actuaciones que favorecen el óptimo uso de las tecnologías mejorando el desempeño profesional y, por ende, las actuaciones del SAE.

**OO.4.8. Incorporar el Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE.** La transformación digital o digitalización del SAE, en su búsqueda de ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía en las competencias asignadas, pasa por rentabilizar, optimizar y generar un valor añadido al volumen de datos e informaciones de los que dispone, genera o tiene acceso el servicio público de empleo.

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

Incorporar el valor (iterativo, dinámico y relacionado) de los datos que se generan “de oficio” o ex-profeso a la toma de decisiones es una obligación para las grandes organizaciones con esta característica de amplia y constante producción de variables e información. Incorporar Inteligencia de negocio para el tratamiento y disposición de esta información supone ordenar y operativizar la producción de datos en pro de conocer el estado completo y real de la organización para mejorar e integrar la toma de decisiones que dirijan la puesta en marcha o diseño de políticas públicas.



**OO.4.9. Modernización de los sistemas de información del SAE.** En el marco de este objetivo se busca mejorar los servicios digitales que presta el SAE, a partir de la renovación tecnológica de sus sistemas de información, previa definición de un modelo de Gobierno TIC. Se prestará una especial atención a las potencialidades que el uso de las tecnologías y la definición de procesos tienen para impulsar cambios organizacionales que redundarán en la consecución de los otros objetivos estratégicos en el medio plazo. Esto unido a la necesidad de continuar promoviendo la cultura de evaluación de las políticas públicas, así como de la introducción de nuevos avances y mejoras desde un escenario de trabajo conjunto de todas las partes implicadas en la Agencia.

**OO.4.10. Fomentar la visibilidad, transparencia y comunicación.** El Servicio Andaluz de Empleo tiene entre sus obligaciones la difusión y promoción de los servicios y planes de empleo así como la transmisión de valores culturales y éticos que estimulen la generación de empleo y su calidad. Precisamente por este motivo, el SAE ha diseñado un plan de comunicación orientado fundamentalmente a mejorar tanto los canales de comunicación con la ciudadanía, las organizaciones y entidades sociales, como los contenidos informativos que se difunden a través de dichos canales y las formas en que se transmiten. Todo ello con el objetivo de aumentar la confianza entre las personas usuarias y destinatarias de los servicios, recursos o programas así como la transparencia en la gestión, conforme a la vigente normativa de aplicación y protección de datos. Por otro lado, para proyectar una imagen adecuada de la Agencia es necesario desarrollar unos niveles elevados de coordinación y comunicación a nivel interno para lo cual se proponen actuaciones encaminadas a fortalecer la comunicación entre los empleados y empleadas del SAE. Del mismo modo se convierte en objetivo prioritario tanto la atención a la ciudadanía a través de nuestros diferentes canales para potenciar una comunicación directa y más cercana a los ciudadanos, atendiendo a sus intereses, demandas y perfiles.

**OO.4.11. Modelización de los servicios.** El nuevo Modelo de Gestión Integral tiene como objetivo contribuir a reformar el SAE, mejorando la eficacia en la gestión de nuestros servicios. Una vez realizado el diagnóstico de la organización y definido el nuevo modelo de gestión, se llevará a cabo la implantación del mismo incorporando la estrategia, las prioridades y los distintos parámetros en línea con los nuevos desafíos considerados de interés para la organización. En este sentido, en base a las recomendaciones definidas para la implantación del modelo de gestión, se irán abordando las actuaciones pertinentes en materia de calidad.

**OO.4.12. Implantar la cultura evaluadora.** La toma de decisiones en base a evidencias, el establecimiento de objetivos y su comprobación, la transparencia y rendición de cuentas ante la ciudadanía son los elementos esenciales que definen la práctica evaluativa en la Agencia SAE, con objeto de garantizar un modelo de gestión integral que gira sobre los principios de calidad y mejora continua de las actuaciones de la Agencia. Y todo ello, para lograr una mayor eficacia y eficiencia de los programas y servicios a disposición de la sociedad andaluza.

**OO.4.13. Desarrollo de actuaciones para la mejora de los Servicios y programas.** Para mejorar los servicios



y programas del SAE, es necesario conocer el grado de satisfacción de las personas usuarias de los mismo. Para ello, se realizarán encuestas telefónicas a personas usuarias de los Programas de Orientación Profesional, Acompañamiento a la Inserción, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales.

**OO.4.14. Realizar el análisis funcional de los puestos de trabajo del SAE.** En el marco de este objetivo se va a impulsar la identificación de las funciones, tareas y actuaciones a desarrollar desde los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura organizativa del SAE, así como el modelo de gestión integral, en el marco del Plan Director de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía.

**OO.4.15. Definir los perfiles competenciales de los puestos objeto de provisión.** La finalidad de este objetivo operativo es garantizar que los puestos de trabajo convocados por el SAE responden al análisis funcional de los puestos de trabajo y, en por ende, a las competencias, ámbitos y áreas del trabajo adecuadamente definidas en el SAE.

**OO.4.16. 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 SAE 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 SAE.

**OO.4.17. Promover la seguridad y la salud para la prevención de riesgos derivados del trabajo.** El Servicio Andaluz de empleo, atendiendo a la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, promueve la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para ello, se establecen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.



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.

**OO.4.18. Promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo.** La consideración de Igualdad de Oportunidades como uno de los principios fundamentales para la planificación y el desarrollo de las políticas del Servicio Andaluz de Empleo ha supuesto un avance considerable, en los últimos años en los que se ha integrado de forma efectiva la perspectiva de género en muchas de sus actuaciones. Para avanzar en igualdad, es crucial dotar de instrumentos concretos al personal de la Agencia SAE para materializar de políticas de igualdad.

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

**OO.4.19. Elaborar y gestionar el presupuesto.** En el marco de este objetivo operativo se incluyen las actuaciones vinculadas a la elaboración, gestión, control y seguimiento del presupuesto de la Agencia SAE en los términos, procedimientos y calendario que se establece en la distinta normativa aplicable, destacando la Orden de Consejería de Hacienda y Financiación Europea, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para cada ejercicio presupuestario y la Ley de Presupuesto, aprobada cada ejercicio por el Parlamento de Andalucía, tras la presentación del Proyecto de ley por el Consejo de Gobierno. Asimismo, durante este año 2022 se va a impulsar una mejora en la información de carácter cualitativo que se incluye en la elaboración del presupuesto.



**Tabla 7: Resultado de indicadores operativos. Objetivo Estratégico 4**

OE.4. OPTIMIZAR EL MODELO ORGANIZATIVO					
OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OPERATIVO	META 2022	ACUM 4T 2022	EJEC s/META 2022	OBSERVACIONES 2022
OO.4.1. Avanzar en la normalización de los sistemas de gestión del SAE	IND01.OO.4.1. Porcentaje de normalización de los sistemas de gestión del SAE	20,0%	0%	0	No ha sido posible llevar a cabo esta actuación, pues las prioridades de la Dirección se han centrado en el MGI para Oficinas, dejando a un lado la importancia del modelo de datos, la normalización y estandarización de los sistemas de gestión en los procesos de cambio.
OO.4.2. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen	IND01.OO.4.2. Grado de implementación en la Web de Argos de estructuras de datos abiertos y dinámica de publicaciones	15,0%	26,25%	100*	
OO.4.3. Integración de sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS	IND01.OO.4.3. Número de sistemas de información integrados en el Data Warehouse de Argos	4	4	100	
OO.4.4. Revisión y elaboración del Cuadro de Mandos del SAE.	IND01.OO.4.4. Número de indicadores incorporados al Cuadro de Mando del SAE	20	7	35	
OO.4.5. Elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE	IND01.OO.4.5. Número de explotaciones de datos para la elaboración de Indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE	10	17	100*	C1, C2 y C3 para MTE1. C1 y C2 y C3 para MTE 2. C1 y C2 y C3 para Iniciativa ITI. Participantes Iniciativa Joven Ahora.
OO.4.6. Nuevo Modelo de Gestión Integral del SAE.	IND01.OO.4.6. Grado de implantación del MGI Oficinas Empleo (193 oficinas)	70,0%	20	28,57	Un total de 20 oficinas han implantado el MGI a través del programa Piloto P20.
OO.4.7. Impulsar el uso de las TIC modernizando las actuaciones del SAE	IND01.OO.4.7. Grado de cobertura de servicios prestado en relación a lo solicitado	100,0%	100,00 %	100	
OO.4.8. Incorporar el Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE	IND01.OO.4.8. Grado de implementación del Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado Estadístico	100,0%	0%	0	
	IND02.OO.4.8. Grado de implantación del Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado Estadístico	100,0%	64,01%	64	
OO.4.9. Modernización de los sistemas de información del SAE	IND01.OO.4.9. Grado de avance en la modernización	100,0%	80%	80	Media ponderada de los resultados del segundo trimestre de todos los indicadores de actuación subyacentes a este indicador operativo.
OO.4.10. Fomentar la visibilidad, transparencia y comunicación	IND01.OO.4.10. Difusión para mejorar la imagen del SAE como organización implementadas en su totalidad (numérico)	8	8	100	
OO.4.11. Modelización de los servicios	IND01.OO.4.11. Grado de satisfacción de los servicios/áreas de trabajo (Promedio)	8	8,48	100*	
OO.4.12. Implantar la cultura evaluadora	IND01.OO.4.12. Grado de desarrollo de las actuaciones de 2022 para el impulso de la Evaluación	100,0%	86,5%	86,5	Del conjunto de actuaciones (componentes) que nutren el cálculo de este indicador, se han logrado los resultados esperados en todas excepto la relativa al cuestionario de evaluabilidad, que permitiría el análisis previo a la puesta en marcha de cualquier nuevo programa / política de empleo por parte del SAE. El resto se ha conseguido el 100% o más previsto para este año 2022.
OO.4.13. Desarrollo de actuaciones para la mejora de los Servicios y programas	IND01.OO.4.13. Grado de ejecución de las actuaciones planificadas	100,0%	60%	60	
OO.4.14. Realizar el análisis funcional de los puestos de trabajo del SAE	IND01.OO.4.14. Puestos de trabajo definidos	65,0%	50%	76,9	
OO.4.15. Definir los perfiles competenciales de los puestos objeto de provisión	IND01.OO.4.15. Puestos convocados con definición competencial	100,0%	100%	100	
OO.4.16. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo	IND01.OO.4.16. Participaciones en actividades formativas	2000	4139	100*	
OO.4.17. Promover la seguridad y la salud para la prevención de riesgos derivados del trabajo	IND01.OO.4.17. Nº de actuaciones preventivas realizadas	2523	1.781	70,6	
OO.4.18. Promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo	IND01.OO.4.18. Variación interanual de acciones en materia de Igualdad en el SAE	5,0%	0%	0	
OO.4.19. Elaborar y gestionar el presupuesto	IND01.OO.4.19. Elaboración y gestión del presupuesto	100,0%	100,00 %	100	
	IND02.OO.4.19. Avanzar en el perfeccionamiento de la información cualitativa para la elaboración del presupuesto.	55,0%	55,00 %	100	



El indicador relativo a la implementación de datos abiertos y dinámica de publicaciones en la web de Argos (OO.4.2) supera la meta prevista para 2022, situándose en una implementación del 26,25%. Asimismo, ARGOS también tiene asociado un indicador sobre los sistemas de información que tiene integrados en el Data Warehouse (OO.4.3), alcanzándose la meta establecida a lo largo de 2022.

El SAE tenía previsto para 2022 la revisión del Cuadro de Mando y se establecía como meta incorporar al mismo 20 indicadores, de los cuales solo han sido incluidos 7, haciendo que el nivel de ejecución en el OO.4.4 sea del 35%. No es así en el caso de los indicadores diseñados para realizar el Seguimiento de operaciones financiadas con FSE (OO.4.5), donde estaba previsto realizar 10 explotaciones de datos, habiéndose realizado finalmente 17, para las medidas MTE, ITI e Iniciativa Joven Ahora.

En lo relativo al marco de referencia para la modernización de los sistemas de información (OO.4.9), una vez calculado el indicador se aprecia que el logro de la meta se queda en el 80% debido a que es calculada con los datos disponibles hasta el segundo trimestre.

Las medidas vinculadas a la gestión de los recursos humanos se miden a través de tres indicadores vinculados a los OO 4.14, 4.15 y 4.16. La ejecución en este ámbito es inferior a la esperada, en términos generales. Específicamente, el indicador asociado al OO.4.15 alcanza el hito establecido de realizar la definición competencial del 100% de los puestos convocados. Mientras que la definición de los puestos de trabajo del SAE (OO.4.14) muestra una ejecución del 76,9%. Y el indicador que mide la garantía de capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo (OO.4.16) ha superado el hito establecido.

También se ha avanzado en las actuaciones previstas en el Plan de Prevención para garantizar la Vigilancia y Seguridad Laboral (OO.4.17) aunque sin alcanzar la meta definida en el año 2022. Concretamente, las 2.523 actuaciones previstas se han quedado en 1.781, creando un nivel de ejecución del 70,6%.

Por otra parte, la implantación de la cultura evaluadora en el SAE (OO.4.12) es un hito del SAE que se compone de diversas acciones y tipos de trabajos, entre los que destacan la realización de trabajos de evaluación, el asesoramiento en materia de seguimiento y el desarrollo de herramientas para el impulso de la evaluación ex-ante. La ejecución en este ámbito se sitúa para 2022 en el 86,5%. Esto se debe a que la tarea asociada al impulso de la evaluación ex-ante, que consiste en el diseño de un cuestionario de evaluabilidad, se encuentra en fase de diseño, por tanto, no puede considerarse una actividad alcanzada.

En lo relativo a los objetivos vinculados a la visibilidad, transparencia y comunicación (OO.4.10.), resaltar que la previsión de actuaciones de difusión para mejorar la imagen del SAE como organización se ha cumplido al 100%.

La elaboración del presupuesto, por su parte, se proponía para el año 2022 ejecutar al 100% su elaboración y gestión, meta que ha sido alcanzada, así como avanzar en el perfeccionamiento de la información cualitativa que se usa para la elaboración del mismo, aspecto en el que el nivel de ejecución ha sido del 55% cumpliendo con el hito previsto.

El SAE también había previsto para el año 2022 la Modelización de los servicios (OO.4.11), actividad para la que se define como indicador el grado de satisfacción de los servicios, el cual se estimaba en 8 y ha llegado a 8,48, produciendo un nivel de ejecución superior al 100%. En la misma situación se encuentran las



actuaciones enfocadas al impulso de las TIC para modernizar las actuaciones del SAE (OO.4.7) donde se ha conseguido el 100% de las actuaciones previstas. También se propone el SAE para 2022 avanzar en la normalización de sus sistemas de gestión (OO.4.1), pero no ha sido posible alcanzar la meta del 20% establecida debido a que la dirección de la Agencia ha priorizado otras tareas asociadas al MGI y a las oficinas. Sin embargo, según los datos de seguimiento del grado de implantación de dicho Modelo de Gestión Integral (MGI) del SAE (OO.4.6) actualizados a la fecha de elaboración de este informe indican que no se alcanza el nivel de ejecución previsto (implantación solo en 20 oficinas del total de 193). En la misma situación se encuentran las actuaciones enfocadas al impulso de las TIC para modernizar las actuaciones del SAE (OO.4.7).

Finalmente, los proyectos relacionados con el Servicio de inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE (OO.4.8) presentan un nivel de ejecución diferenciado en los dos indicadores que tiene asociados. Por un lado, la implementación de los mismos ha sufrido una interrupción en el año 2022, la cual se deduce del nulo nivel de ejecución. No obstante, sí que se ha avanzado durante este año en la implantación en las distintas áreas tanto del Servicio de inteligencia de negocio como del Perfilado estadístico, situándose la misma en el 64% de la meta inicial definida.



#### Resultados de Actuaciones Objetivo Estratégico 4

Este objetivo dirigido a Potenciar el Modelo Organizativo del SAE es el que presenta, con diferencia, un mayor número de objetivos operativos (19) para su desarrollo. Además, contempla una relación de 59 actuaciones y un total de 114 indicadores para medir su grado de ejecución.

En términos generales, y antes de presentar un análisis más detallado de cada una de las actuaciones, la distribución de esos indicadores de resultados de ejecución en esta anualidad apunta lo siguiente:

- > Algo más del 61% de las actuaciones presentan un *muy alto* nivel de desarrollo. Esto implica que o bien se ha conseguido el 100% de los valores objetivos (metas) previstas, o incluso, se han superado.
- > Este porcentaje se eleva aún más cuando se incluyen los indicadores que señalan una *alta* ejecución (casi un 70%). Por lo que se puede concluir que 2 de cada 3 indicadores de actuación han logrado un nivel de desarrollo por encima del 70%.
- > El 21,93% de los indicadores han logrado un grado de ejecución medio o bajo, lo que apunta a que esas actuaciones tienen aún un amplio margen de desarrollo hasta alcanzar el objetivo previsto.
- > Por último, el 8,7% muestra que han tenido ninguna ejecución, por lo que habrá que diseñar actuaciones correctoras en su caso, y siempre que sea necesario, para revertir esta situación.

#### Cuadro. Nivel de ejecución de las Actuaciones del Objetivo Estratégico 4.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4			
	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (N)	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (%)	Grado de Ejec. (% Acumulado)
Muy alta (100% o más)	71	62,28	62,28
Alta (entre el 99% y el 70%)	8	7,02	69,30
Media (entre el 69% y el 40%)	12	10,53	79,82
Baja (entre el 39% y el 1%)	13	11,40	91,23
Sin Ejecución (0%)	10	8,77	100
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	

Fuente: GP-SAE. Cuadro de Mando del PAA 2022





Para **avanzar en la normalización de los sistemas de gestión de la Agencia** se habían propuesto las siguientes actuaciones: El análisis diagnóstico de los sistemas, la elaboración y desarrollo del inventario de clasificaciones y codificaciones oficiales que sean compartidas para todo el SAE y la adecuación de HERMES georreferenciación normalizada.

Por lo que respecta a la detección de necesidades y déficit de los distintos sistemas y aplicaciones, no se ha podido poner en marcha porque no se disponía de un marco común de estándares de referencia. Lo mismo ha pasado con la implementación del sistema de georreferenciación que está pendiente su lanzamiento, y la eliminación del mapa de empleabilidad. Sin embargo, aunque inconcluso, se ha logrado desarrollar en alto grado (75% ) la previsión en torno a las clasificaciones y codificaciones oficiales incorporadas en el inventario común normalizado; o lo que es lo mismo, 3 de las 4 planificadas para esta anualidad, lo que representa un primer paso hacia la mejora de la eficacia de los sistemas utilizados por el SAE para la gestión de las políticas activas de empleo.

La prospección permanente del mercado de trabajo para proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo conforman requería que en este año el SAE abordase un proceso de mejora relacionado con: (1) el diseño de una estrategia de difusión de las publicaciones del ARGOS; (2) adaptando los monográficos WEB hacia una estructura de datos abiertos; y (3) adaptando y mejorando las publicaciones web de ARGOS hacia una estructura dinámica de éstas.

El diseño de la estrategia solo ha podido ejecutar, si bien en un alto grado, el objetivo vinculado al número de visitas de su espacio Web, logrando un total de 23.623 (casi el 83% de lo esperado). Por el contrario, no se ha publicado ninguno de los 23 mensajes informativos previstos en redes sociales sobre los trabajos realizados por ARGOS. Y respecto a las adaptaciones y mejoras de los monográficos y de las publicaciones web, solo se ha avanzado el ámbito de las publicaciones, donde se ha conseguido adecuar la WEB de ARGOS para albergar publicaciones con una estructura de datos abiertos, que permitirá un acceso a la información sencilla, ágil e interoperable.

Respecto a la **integración de los sistema de información en el Data Warehouse de ARGOS**, requería el desarrollo de dos actuaciones principales: por un lado, se ha habilitado la visibilidad entre el Data de ARGOS y el sistema de gestión de programas de empleo (PTW@nda), para la determinación de un Data Mart optimizado que permita la explotación de variables estadísticas y cartográficas; y, por otro, han quedado pendientes las tareas relacionadas con el trabajo conjunto entre gestión y el Servicio de Ordenación y Tratamiento de la Información para el mapeo e identificación de variables e indicadores útiles para el seguimiento de la gestión y los objetivos fijados.

El resultado de ejecución obtenido por los indicadores de medición utilizados para ambas actuaciones presentan un comportamiento parecido. En el caso de la explotación de datos de integrados en PTW@nda de las 12 explotaciones anuales se han realizado 7, lo que representa un 58,3% de la ejecución prevista. Y para el caso de las explotaciones de datos integrados de información relativos a empresas, de las 12 explotaciones se han realizado 5, lo que supone el 41,6% de lo planificado.

Las actuaciones dirigidas a la revisión y **elaboración del cuadro de mando de la Agencia** se han articulado a



través de dos instrumentos: uno, para el seguimiento y toma de decisiones de los indicadores clave relacionados con los servicios dirigidos a las personas demandantes de empleo; y dos, para aquellos indicadores vinculados con los servicios a empresas. Como ocurría anteriormente, las dos actuaciones muestran un comportamiento similar que, en este caso, indican un grado de ejecución que solo ha logrado un 35% de desarrollo. Esto indica la necesidad de impulsar estas herramientas de gestión que se utilizan para medir la situación y evolución global de una organización.

Junto a lo anterior, un apartado especial requiere la **elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con Fondo Social Europeo**. Más concretamente, de aquellos programas cuyos fondos son parte fundamental de su existencia, como los de desarrollo local y los relativos a los incentivos a la contratación de jóvenes. Esta actuación ha logrado incluso superar el 100% de la meta prevista para esta anualidad, realizando un total de 17 explotaciones de datos de las personas participantes en operaciones financiadas con Fondo Social Europeo y reportándolos según lo dispuesto en el El Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas, entre otros, al Fondo Social Europeo.

Potenciar modelo organizativo, es indivisible al impulso del nuevo **modelo de gestión integral (MGI)**, como nueva forma de gestionar los servicios que se prestan por parte de este servicio público a la ciudadanía. Para ello, y teniendo de referencia lo expresado por el Plan Director de Ordenación de Empleo y Relaciones Laborales, el modelo pone el acento en la mejora de la orientación e intermediación para hacerlos más eficaces y cercanos a las personas y empresas; y de las políticas activas de empleo en general. El resultado obtenido por el indicador de medición de esta actuación apunta claramente a la necesidad de reforzar las tareas vinculadas al MGI para que su implantación sea una realidad. Ya que solo se ha conseguido un 13,81% -ejecución baja- fundamentalmente en cuanto al despliegue y optimización de los medios materiales, puesta en valor de los perfiles profesionales.

Por lo que respecta al **impulso y uso de las TIC** para modernizar la prestación de servicios a la ciudadanía, los indicadores de referencia indican que las actuaciones previstas han cumplido los compromisos establecidos para este año, dando cobertura al 100% o más de las solicitudes recibidas respecto a:

- La administración y gestión del aula virtual y las herramientas de elaboración de contenidos didácticos *on line* y para la realización de videoconferencias que ha conllevado poner en marcha todas las formaciones solicitadas en nuestra plataforma de formación Moodle, realizar plantillas para los materiales didácticos en diferentes formatos y herramientas, y dar soporte técnico y metodológico en el correcto uso de la herramienta corporativa de videoconferencias de Webex.
- El asesoramiento pedagógico y técnico requerido por parte de las diferentes unidades administrativas y equipos funcionales, destacando la puesta en marcha del Ciclo de seminarios para mejorar y modernizar las competencias digitales del personal docente, profesores y profesoras.
- El diseño y optimización metodológica de productos y servicios que hacen uso de esa tecnología de información y comunicación, destacando la elaboración de productos como: MOOC Competencias Digitales para Formadores de los CRN, Mooc Transforma y digitaliza tu taller y la Guía Online para la docencia en teleformación.

Otro de los pilares sobre los que se sustenta la transformación digital del SAE pasa por **incorporar el servicio de inteligencia de negocio y el perfilado estadístico** que permita generar valor al ingente volumen de datos



e información disponible. Para la aplicación de estos instrumentos de Inteligencia Artificial y de negocio se requiere el desarrollo de una serie de “casos de uso” que ayude a una mejor gestión de la amplia y constante producción de variables e información. En este sentido, los indicadores utilizados para medir el grado de ejecución indican lo siguiente: en primer lugar, que el desarrollo de todos los casos de uso -un total de 7- a implementar en este 2022 se han puesto en desarrollo (100% de lo previsto). De manera más detallada, el grado de ejecución de cada uno de esos 7 casos ha sido desigual. Si bien 5 de ellos han conseguido el 100% o más del valor objetivo planificado (los relativos a los ámbitos de las necesidades formativas, prescripción, anticipación, orientación profesional y evaluación de la formación), otros dos sólo han logrado situarse en un 40% de desarrollo (los relativos al diagnóstico y la intermediación).

Respecto a la **implantación territorial, tecnológica y funcional de servicios** y herramientas de perfilado estadístico, más concretamente la utilización del instrumento denominado “Actividad laboral”, durante este año solo ha logrado que un 15% del total de personas usuarias haya accedido a su uso; lo que indica que queda camino por recorrer para que se pueda hablar de una implantación plena de esta herramienta.

Por último, hablar de inteligencia de negocio también es hablar de la **implantación de la cultura y gobierno del dato**. En este sentido, si bien se han logrado ejecutar satisfactoriamente el total de acciones formativas y de sensibilización planificadas para ello (en total más de 20 acciones), el número de personas que logran terminar esas acciones formativas se aleja de la meta deseada; ya que solo han finalizado 432, lo que representa un 61,71% de lo previsto.

La **modernización de los sistemas de información del SAE** supone uno de sus principales retos en relación con la implantación del MGI y ha requerido trabajar en una serie de actuaciones concretas como las siguientes:

En primer lugar, ha sido necesario **actualizar el Plan de transformación digital y su correspondiente aprobación** por parte de todas las áreas de negocio existentes. La previsión para esta anualidad era tener disponible un borrador de dicho Plan, actuación que se ha realizado al 100%.

En segundo lugar, se ha requerido reorganizar los servicios prestados a la ciudadanía a través de los distintos canales utilizados para comunicarse con esta. Si bien hay actuaciones que no se han podido poner en marcha durante este año 2022, caso de la creación de un inventario de servicios por cada uno de los canales de comunicación existentes o la mejora de la “experiencia de usuario” con esos servicios ofrecidos por el SAE, existen otras actuaciones clave para dicha reorganización que se han podido ejecutar al 100% de lo previsto. Estas actuaciones han sido: (1) implementación de 2 nuevas funcionalidades para las personas usuarias de los servicios como el formulario de autoinscripción -como demandante de empleo- y la unificación del formulario de información general y consultas del estado de trámites con el SAE.

Y, en tercer lugar, para la transformación digital de la Agencia se han llevado a cabo otras actuaciones que requieren seguir desarrollándose ya que tan solo presentan un logro medio-bajo. Estas actuaciones son las relativas al avance que se había previsto en soluciones WEB de tipo “responsive” por parte del área de gestión del SAE y, por otro, la implementación de 4 nuevas funcionalidades de la App móvil, relativas a las notificaciones, al formulario de autoinscripción, el ata personalizada de las víctimas de violencia de género y la oferta formativa disponible -estas funcionalidades solo se han ejecutado en un 25%-.



Otro conjunto de mejoras para modernizar los sistemas de información del SAE se relacionan con el “Backend” **tecnología que ofrece soporte TI para los servicios**. De los 4 indicadores de medición de esta actividad, 3 de ellos se han logrado ejecutar, o incluso, superar al 100%. Concretamente, los relativos a: (1) el soporte tecnológico en el que se apoyan las líneas de incentivos y subvenciones con tramitación automática de expedientes en PTW@nda; (2) las modernización de las funcionalidades más antiguas que existían en el área de administración electrónica; (3) así como la monitorización de uno de los servicios prestados basado en el nuevo enfoque “centrado en el servicio final” y no en los componentes de sistemas subyacentes. Respecto a la cuarta de las actuaciones, la que se relaciona con el backend de microservicios del Área de Gestión, requiere seguir trabajándose en el futuro ya que sólo ha logrado ejecutarse un 40% de lo programado.

También se definen en este objetivo operativo actuaciones dirigidas a **modernizar la infraestructura que subyace a los sistemas y la automatización de operaciones**. Los niveles de ejecución de estas actuaciones son bastante dispares. Destacan con un 100% de ejecución la incorporación de nuevos métodos de automatización, y la realización de un estudio de modelo de impresión basado en el pago por uso. Con unos niveles de ejecución superiores al 70% hay tres actuaciones, que se relacionan con la migración del parque de servidores a la nueva infraestructura suministrada (86%); la sustitución y modernización del actual sistema de ejecución de las cargas y extracción de datos, basado en scripts, evolucionándolo hasta procesos ETL (80%); y la implementación de la automatización de la gestión integral de altas/bajas de personal del SAE (70%). También hay actuaciones, relacionadas con la modernización de servidores y el consumo en huella CPD del SAE, que requieren seguir trabajándose porque no han llegado al 50% de ejecución.

Uno de los pilares en que se sustenta la prestación de servicios y la adaptabilidad a los cambios en el SAE es la gestión del conocimiento y la formación. Por ello, se había planificado para 2022 la impartición de formación en tecnología y la integración de documentación en el Gestor documental Open KM, actuaciones que han alcanzado el 100% de ejecución prevista.

Por otra parte, el SAE tenía previsto desarrollar e implementar Proyectos de innovación para la modernización de determinados servicios, a través de: la licitación de servicios de puesto de usuario y los puntos de empleo, al desarrollo del sistema de gestión de firma biométrica, y la creación de infraestructura tecnológica que dé soporte al proyecto de perfilado. Las tres actuaciones al alcanzado la meta.

Un último bloque de actuaciones, dentro del OO.4.9, se dirige a **mejorar la seguridad de los sistemas de información**. Se engloban aquí seis indicadores cuya ejecución ha sido la esperada solo en la mitad de los casos. Destaca, en este sentido, la constitución de un equipo técnico de seguridad, la implantación de un calendario de caducidad de certificados y la implantación de un filtrado de seguridad de nueva generación o capa 7. Queda pendiente de desarrollo el Registro de encargados de tratamiento centralizado, el cual se vincula al protocolo de protección de datos aplicable a los procedimientos de contratación, el cual se está consensuando con el servicio correspondiente.

El OE.4 tiene uno de sus bloques de actuación en el **fomento de la visibilidad, la transparencia y la comunicación**. Dentro del mismo hay actuaciones dirigidas a: mejorar la imagen pública del SAE; promover la transparencia pública en el SAE; potenciar la atención omnicanal a la ciudadanía; y reforzar la comunicación interna entre los empleados y empleadas del SAE.

Entre las actuaciones que el SAE ha desarrollado durante 2022 para mejorar su imagen pública destaca la participación en jornadas y otros eventos relacionados con empleo, la creación de material divulgativo y el



incremento de publicaciones en redes sociales. En todas ellas, el nivel de ejecución de los indicadores asociados es del 100% o superior. Con una excepción, el indicador relativo al incremento de la presencia en los medios, que muestra un 72,4% de ejecución.

Para la promoción de la transparencia pública en el SAE, por su parte, se han llevado a cabo actuaciones como la ejecución de una campaña en redes en materia de transparencia, la realización de la memoria anual y el desarrollo de acciones de sensibilización interna, todas con una ejecución del 100%.

Como se ha comentado anteriormente, otro conjunto de actuaciones lo forman las dirigidas a potenciar la atención omnicanal a la ciudadanía. En todos los casos, la ejecución es muy positiva. Se cumple la previsión del número de acciones de mejora a implementar en las herramientas telemáticas; se mejora el tiempo de respuesta en el formulario consultas web; así como el tiempo de respuesta al Libro de Quejas y Sugerencias de la Junta de Andalucía.

El SAE también había previsto para el año 2022 la **Modelización de los servicios**, objetivo que se pretende alcanzar llevando a cabo acciones de formación y sensibilización, optimizando metodologías e instrumentos, realizando asesoramiento a los servicios y áreas, y realizando auditorías de los sistemas de gestión. Los 6 indicadores fijados para medir la ejecución de estas actuaciones tienen un nivel de ejecución del 100%.

La **implantación de la cultura evaluadora en el SAE** es un objetivo que se propone alcanzar mediante la realización de trabajos y asesoramientos de evaluación, el desarrollo de metodologías para el impulso de la evaluación ex ante, y la colaboración con el IAAP en materia de evaluación. Los niveles de ejecución han sido altos en todos los indicadores de actuación. Solo es necesario impulsar el diseño del formulario de evaluabilidad, actuación muy ligada a la apuesta del SAE por la evaluación y la planificación estratégica.

La **mejora de los servicios y programas del SAE** es un objetivo que en 2022 se había focalizado en los programas de orientación. Concretamente, estaba previsto realizar un certamen de buenas prácticas en la Red Andalucía Orienta, actuación que finalmente no se ha realizado. La actuación que sí se ha desarrollado con la finalidad de medir la mejora en estos servicios es la encuesta de satisfacción a las personas usuarias de los programas de orientación e inserción. La valoración media de las personas usuarias se sitúa en 8,4 sobre 10, siendo la meta prevista 8,3.

A continuación, se presentan los niveles de ejecución de las actuaciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos. Se miden a través de siete indicadores relacionados con tres tipos de actuación dirigidas a: el análisis funcional de puestos, la definición competencial de puestos convocados y la capacitación de los y las profesionales del SAE. En todos ellos, el nivel de ejecución es del 100% o superior, siendo alcanzadas metas como la definición del 100% de los perfiles competenciales o la detección en base a competencias del 65% de las necesidades formativas.

En cuanto a las actuaciones previstas para promover la seguridad y la salud para la prevención de riesgos derivados del trabajo, el logro de las metas establecidas por el SAE para 2022 se ha visto mermado. Principalmente, por indicadores como el nº de informes de valoración de centros completos y el número de personas evaluadas en los mismos. También con baja ejecución, aunque un poco más elevada, se muestran los indicadores sobre medidas de emergencia elaboradas o revisadas (ejecución del 40%); y el número de personas a las que se ha realizado reconocimiento médico (25,47% de ejecución).

Otro conjunto de actuaciones claramente definidas son las dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el SAE, medidas a través de 3 indicadores y distinguidas en dos grupos:



actuaciones de sensibilización y dinamización, de un lado, y acciones para favorecer la transversalidad de género, de otro. Así, el número de acciones de sensibilización realizadas ha sido superior al previsto, y la participación en las mismas ha sido muy positiva (99,7% de ejecución). En cuanto a la transversalidad de género, se ejecuta solo una de las dos acciones previstas para favorecerla.

Por último, la elaboración y gestión del presupuesto requiere la puesta en marcha de actuaciones de diversa índole. Unas, dirigidas a planificarlo y realizar un seguimiento de su ejecución (tanto del gasto como de los ingresos). Estas actuaciones se miden a través de 9 indicadores, todos ellos con nivel de ejecución alta, salvo en el caso de dos indicadores. El número de informes de seguimiento de ejecución de subvenciones (cap. IV y VII) ha llegado a 23, estando previstos 30. Y el Plan de depuración de ingresos, que no ha llegado, por lo que no ha podido ser ejecutado.

Otras actuaciones relacionadas con la gestión del presupuesto se asocian a la modificación, descentralización y provincialización del presupuesto de gasto, siendo la ejecución de los dos indicadores asociados a ellas del 100%. Y también, a actuaciones como la realización de sesiones formativas dirigidas a los centros directivos y la elaboración de una Guía para la elaboración de los indicadores de la información cualitativa del presupuesto. En ambos casos, la ejecución de la meta es total.

La siguiente tabla 8 muestra los resultados de indicadores de Actuación vinculados al Objetivo Estratégico 4:



Tabla 8: Resultado de Actuaciones. Objetivo Estratégico 4

OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.4.1. Avanzar en la normalización de los sistemas de gestión del SAE	ACT.4.1.1. Análisis diagnóstico para la normalización de los sistemas de gestión del SAE	IND01-ACT.4.1.1. Porcentaje de aplicaciones SAE analizadas	100%	NA	NA	0%	0	NA	NA	No disponer de un espacio común de normalización y estándares, no ha permitido la evolución de la línea de tecnología del contrato del MGI para actualizar e identificar el déficit y las necesidades en las distintas aplicaciones.	SOTI
	ACT.4.1.2. Elaboración y desarrollo del inventario de clasificaciones y codificaciones	IND01-ACT.4.1.2. Número de clasificaciones y codificaciones incorporadas al inventario	4	3	NA	NA	75	NA	NA		SOTI
	ACT.4.1.3. Adecuación de Hermes hacia un sistema de georreferenciación normalizado	IND01-ACT.4.1.3. Grado de implementación del sistema de georreferenciación normalizado en Hermes	50%	0%	NA	NA	0	NA	NA	Pendiente el lanzamiento, que afectará a más sistemas como consecuencia de la despublicación del mapa de empleabilidad.	SOTI
OO.4.2. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen	ACT.4.2.1. Adaptación y mejora de las publicaciones web de ARGOS hacia una estructura de datos abiertos	IND01-ACT.4.2.1. Porcentaje de adecuación de la web de ARGOS para las publicaciones con estructura de datos abiertos	15%	26,25%	0%	0%	100*	NA	NA		SOTI
	ACT.4.2.2. Adaptación y mejora de los monográficos web de ARGOS hacia una estructura dinámica de publicaciones	IND01-ACT.4.2.2. Porcentaje de monográficos web de ARGOS con estructura dinámica.	15%	0%	NA	NA	0	NA	NA	No se encuentra una tecnología que se adecue completamente a lo que queremos.	SOTI
	ACT.4.2.3. Diseño de la estrategia de difusión de las publicaciones web de ARGOS	IND01-ACT.4.2.3. Número de mensajes informativos de publicaciones web de ARGOS difundidos a través de redes sociales	23	0	NA	NA	0	NA	NA	Definir estrategia de comunicación externa e interna, que permita mejorar el uso de la información disponible a los distintos niveles.	SOTI
		IND02-ACT.4.2.3. Número de visitas a la web de Argos	28.500	23.623	NA	NA	82,89	NA	NA		SOTI
OO.4.3. Integración de sistemas de información en el Data Warehouse de ARGOS	ACT.4.3.1. Integración de PTW@nda	IND01-ACT.4.3.1. Número de explotaciones de datos integradas de PTW@nda	12	7	NA	NA	58,33	NA	NA		SOTI
	ACT.4.3.2. Integración de la información de empresas en Hermes y en Anuncios de Empleo	IND01-ACT.4.3.2. Número de explotaciones de datos integradas de información relativa a empresas	12	5	NA	NA	41,67	NA	NA		SOTI



OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.4.4. Revisión y elaboración del Cuadro de Mando del SAE	ACT.4.4.1. Definición de Cuadro de Mando de los servicios a demandantes	IND01-ACT.4.4.1. Grado de desarrollo del Cuadro de Mando SAE de servicios a demandantes reestructurado	50%	16,5%	0%	0%	35	NA	NA		SOTI
	ACT.4.4.2. Definición de Cuadro de Mando de los servicios dirigidos a empresas	IND01-ACT.4.4.2. Grado de desarrollo del Cuadro de Mando SAE de servicios a empresas reestructurado	50%	16,5%	NA	NA	35	NA	NA		SOTI
OO.4.5. Elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE	ACT.4.5.1. Elaboración de indicadores de programas de desarrollo local y de incentivos a la contratación de jóvenes a partir de registros administrativos	IND01-ACT.4.5.1. Número de explotaciones de datos para la elaboración de Indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE	10	17	NA	NA	100*	NA	NA		SOTI
OO.4.6. Nuevo Modelo de Gestión Integral del SAE	ACT.4.6.1. Poner en marcha el conjunto de actuaciones del Servicio y soporte al despliegue del nuevo MGI del SAE	IND01-ACT.4.6.1. Realización del conjunto de actuaciones del Servicio 2: soporte al despliegue del nuevo MGI del SAE	75%	10,36%	NA	NA	13,81	NA	NA		CDG
OO.4.7. Impulsar el uso de las TIC modernizando las actuaciones del SAE.	ACT.4.7.1. Administración y Gestión del Aula Virtual, herramientas de elaboración de contenidos didácticos online y herramienta de videoconferencias	IND01-ACT.4.7.1. Grado de cobertura de las solicitudes de gestión	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
	ACT.4.7.2. Asesoramiento pedagógico y técnico requerido por parte de los servicios o áreas de trabajo	IND01-ACT.4.7.2. Grado de cobertura de las solicitudes de asesoramiento	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
	ACT.4.7.3. Diseño y optimización de metodologías e instrumentos	IND01-ACT.4.7.3. Porcentaje de productos/servicios diseñados en relación de los solicitados	100%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
OO.4.8. Incorporar el Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico para la transformación digital del SAE.	ACT.4.8.1. Desarrollo e industrialización de casos de uso	IND01-ACT.4.8.1. Porcentaje de casos de uso en desarrollo	50%	64,01%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.4.8.1. Industrialización del Caso de Uso 1 (Diagnóstico)	100%	40%	NA	NA	40	NA	NA		CDG
		IND03-ACT.4.8.1. Industrialización del Caso de uso 2 (Necesidades formativas)	43%	66,66%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND04-ACT.4.8.1. Industrialización del Caso de Uso 3 (Prescripción)	43%	66,66%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND05-ACT.4.8.1. Industrialización del Caso de uso 4 (Anticipación)	25	100	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND06-ACT.4.8.1. Industrialización del Caso de uso 5 (Orientación Profesional Virtual)	43%	66,66%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND07-ACT.4.8.1. Industrialización del Caso de Uso 6 (Intermediación)	100%	40%	NA	NA	40	NA	NA		N/A
		IND08-ACT.4.8.1. Industrialización del Caso de uso 7 (Evaluación de la formación)	50%	66,67%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
	ACT.4.8.2. Implantación territorial, tecnológica y funcional de servicios y herramientas de perfilado estadístico	IND01-ACT.4.8.2. Porcentaje de personas usuarias de la herramienta de Actividad Laboral	100%	15%	NA	NA	15%	NA	NA		CDG
	ACT.4.8.3. Implantación de la cultura y gobierno del dato	IND01-ACT.4.8.3. Número de acciones formativas ejecutadas	10	32	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
IND02-ACT.4.8.3. Número de personas que finalizan las acciones formativas ejecutadas		700	432	NA	NA	61,71	NA	NA		CDG	
IND03-ACT.4.8.3. Acciones de sensibilización desarrolladas		10	12	NA	NA	100*	NA	NA		CDG	
OO.4.9. Modernización de los sistemas de información del SAE	ACT.4.9.1. Actualización del Plan de transformación digital y elaboración de propuesta para su aprobación por las áreas de negocio	IND01-ACT.4.9.1. Elaboración de un borrador del documento del Plan de transformación digital	1	1	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND01-ACT.4.9.2. Creación e implementación de un inventario de todos los servicios que ofrece el SAE a través de los diferentes canales	1	0	NA	NA	0	NA	NA	Esta actuación no se ha abordado.	SINF
	ACT.4.9.2. Reorganización y mejora de los servicios prestados por el SAE a la ciudadanía a través de los distintos canales	IND02-ACT.4.9.2. Mejora de la experiencia de usuario en determinados servicios ofrecidos en el área de gestión del SAE	1	0	NA	NA	0	NA	NA	El prototipo de usabilidad presentado de Cita Previa en el Área de Gestión del SAE, requiere de una mejora que se ajuste más a la estrategia marcada por la dirección	SINF
		IND03-ACT.4.9.2. Implementación de dos nuevas funcionalidades para las personas usuarias de los servicios prestados por el SAE: ¿Formulario de autoinscripción¿ y ¿Unificación formulario de información general y consultas del estado de trámites con el SAE¿	2	2	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND04-ACT.4.9.2. Implementación de un nuevo sistema de autenticación único para todos los servicios del Área de Gestión del SAE	1	1	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND05-ACT.4.9.2. Implementación de 4 nuevas funcionalidades en la App móvil: Introducción de notificaciones, F. Autoinscripción, att. personalizada a víctimas de género y acciones formativas disponibles	4	1	NA	NA	25	NA	NA		SINF
IND06-ACT.4.9.2. Grado de avance en soluciones Web tipo responsive implementados en el Área de Gestión del SAE	10%	5%	NA	NA	50	NA	NA		SINF		





OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.4.9. Modernización de los sistemas de información del SAE	ACT.4.9.3. Implantación de mejoras tecnológicas que modernicen los servicios TI que soportan los servicios ofrecidos por el SAE (mejoras en los backend)	IND01-ACT.4.9.3. Grado de desarrollo del backend de microservicios del Área de Gestión del SAE	100%	40%	NA	NA	40	NA	NA		SINF
		IND02-ACT.4.9.3. Líneas de incentivos o subvenciones con tramitación automatizada de expedientes en PTW@nda	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND03-ACT.4.9.3. Nuevas funcionalidades y modernización de las existentes en el área de Administración Electrónica	75%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		SINF
		IND04-ACT.4.9.3. Número de servicios finales monitorizados, basado en un enfoque centrado en el servicio final y no en los componentes de sistemas subyacentes	1%	1%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
	ACT.4.9.4. Modernización de la infraestructura subyacente de sistemas y automatización de operaciones	IND01-ACT.4.9.4. Grado de ejecución de la incorporación de los nuevos métodos de automatización asociados a la infraestructura	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND02-ACT.4.9.4. Migración del parque de servidores a la nueva infraestructura suministrada	100%	86%	NA	NA	86	NA	NA		SINF
		IND03-ACT.4.9.4. Modernización de los servidores de ficheros hacia una solución escalable	100%	40%	NA	NA	40%	NA	NA		SINF
		IND04-ACT.4.9.4. Disminución del 5% del consumo en huella del CPD del SAE	100%	35%	NA	NA	35	NA	NA		SINF
		IND05-ACT.4.9.4. Implementación de la automatización de la gestión integral de altas/bajas personal del SAE	100%	70%	NA	NA	70	NA	NA		SINF
		IND06-ACT.4.9.4. Sustitución y modernización del actual sistema de ejecución de las cargas y extracción de datos, basado en scripts, evolucionándolo hasta procesos ETL	100%	80%	NA	NA	80	NA	NA		SINF
		IND07-ACT.4.9.4. Estudio de modelo de impresión basado en el pago por uso	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
	ACT.4.9.5. Gestión del conocimiento y la formación como pilares en los que se sustente la prestación de los servicios y la adaptabilidad a los cambios	IND01-ACT.4.9.5. Formación en tecnología impartida	4	4	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND02-ACT.4.9.5. Documentación integrada en el Gestor documental OpenKM	100	100%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
	ACT.4.9.6. Desarrollo e implementación de Proyectos de innovación para la modernización de determinados servicios	IND01-ACT.4.9.6. Licitación de servicios de puesto de usuario y los puntos de empleo	1	1	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND02-ACT.4.9.6. Desarrollo del sistema de gestión de firma biométrica	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND03-ACT.4.9.6. Infraestructura tecnológica soporte al proyecto de perfilado	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
	ACT.4.9.7. Mejora de la Seguridad de los sistemas de información	IND01-ACT.4.9.7. Implantación de filtrado de seguridad de nueva generación o capa 7	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND02-ACT.4.9.7. Incorporación de mecanismos de seguridad en los balanceadores	100%	30%	NA	NA	30	NA	NA		SINF
		IND03-ACT.4.9.7. Implantación de calendario de caducidad de certificados	1	1	NA	NA	100	NA	NA		SINF
		IND04-ACT.4.9.7. Incorporación progresiva de los sistemas de información al Esquema Nacional de Seguridad (ENI)	20%	6%	NA	NA	30	NA	NA		SINF
		IND05-ACT.4.9.7. Registro de Encargados de Tratamiento centralizado	1	0	NA	NA	0	NA	NA	Se ha realizado un protocolo de protección de datos aplicable a los procedimientos de contratación, que se están consensuando con el servicio correspondiente. El Registro de Encargados formará parte de este protocolo.	SINF
		IND06-ACT.4.9.7. Constitución de un equipo técnico de seguridad	1	1	NA	NA	100	NA	NA		SINF



OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.4.10. Fomentar la visibilidad, transparencia y comunicación.	ACT.4.10.1. Reforzar la comunicación interna entre los empleados y empleadas del SAE	IND01-ACT.4.10.1. Acciones de sensibilización / coordinación para potenciar un único flujo de comunicación dentro de la organización	5	9	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.4.10.1. Grado de consecución de un protocolo de comunicación interna	100%	0%	NA	NA	0	NA	NA	Se pospone actuación por la remodelación que se ha iniciado en el SAE y que no permite la organización de la comunicación interna tanto la organización funcional del SAE se finalice.	CDG
		IND03-ACT.4.10.1. Grado de consecución de un buzón o canal de atención interno	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
	ACT.4.10.2. Mejorar la imagen pública del Servicio Andaluz de Empleo	IND01-ACT.4.10.2. Participación en jornadas, eventos de empleo y encuentros profesionales para difundir actividad del SAE	20	35	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.4.10.2. Materiales divulgativos (dípticos, carteles, vídeos, tutoriales)	10	11	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND03-ACT.4.10.2. Incremento presencia en medios de comunicación (notas y reportajes)	10%	10%	NA	NA	100	NA	NA	Ha supuesto la realización de 127 notas	CDG
		IND04-ACT.4.10.2. Acciones de difusión programadas para informar sobre los servicios y programas del SAE (campañas pagadas o preparadas por nosotros)	8	8	NA	NA	100	NA	NA		CDG
		IND05-ACT.4.10.2. Incremento en el número de publicaciones en redes sociales (Twitter, Instagram, Facebook y Youtube)	2%	2,51%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
	ACT.4.10.3. Promover la transparencia pública en el SAE	IND01-ACT.4.10.3. Grado de consecución y ejecución de una campaña en redes sociales en materia de transparencia (fases: elaboración campaña, diseño piezas y difusión campaña)	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.4.10.3. Acciones de sensibilización interna	6	6	NA	NA	100	NA	NA		CDG
		IND03-ACT.4.10.3. Grado de consecución de la memoria anual	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
		IND04-ACT.4.10.3. Grado de consecución de una herramienta interna de gestión de la transparencia en el SAE	100%	50%	NA	NA	50	NA	NA		CDG
	ACT.4.10.4. Potenciar la atención omnicanal a la ciudadanía	IND01-ACT.4.10.4. Tiempo medio (días) de respuesta al Libro de Quejas y Sugerencias de la Junta de Andalucía	15	12	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.4.10.4. Tiempo medio (horas) de respuesta en el formulario consultas web	48	21	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND03-ACT.4.10.4. Acciones de mejora de la atención a través implementación de herramientas telemáticas	2	2	NA	NA	100	NA	NA		CDG
OO.4.11. Modelización de los servicios	ACT.4.11.1. Formación y sensibilización	IND01-ACT.4.11.1. Porcentaje de personas beneficiarias de las acciones de formación	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.4.11.1. Porcentaje de visitas a las acciones de sensibilización publicadas en la Red Profesional	20%	1.662%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND03-ACT.4.11.1. Grado de satisfacción de las personas beneficiarias de las acciones de formación y sensibilización (Promedio)	8	8,48	NA	NA	106	NA	NA		CDG
	ACT.4.11.2. Diseño y optimización de metodologías e instrumentos	IND01-ACT.4.11.2. Porcentaje de productos diseñados en relación a los demandados	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
	ACT.4.11.3. Asesoramientos requeridos por parte de los Servicios o áreas de trabajo	IND01-ACT.4.11.3. Grado de cobertura de las solicitudes de asesoramiento	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
ACT.4.11.4. Auditorías de los Sistemas de Gestión	IND01-ACT.4.11.4. Auditorías realizadas	16	26	NA	NA	100	NA	NA		CDG	
OO.4.12. Implantar la cultura evaluadora	ACT.4.12.1. Realización de evaluaciones programas y servicios de la Agencia SAE	IND01-ACT.4.12.1. Programas y/o servicios evaluados	2	3	NA	NA	150	NA	NA		CDG
	ACT.4.12.2. Diseño del modelo metodológico para el Plan de Evaluación del SAE	IND01-ACT.4.12.2. Porcentaje de ejecución del diseño del modelo metodológico	50%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
	ACT.4.12.3. Asesoramientos técnicos sobre seguimiento y evaluación	IND01-ACT.4.12.3. Asesoramientos de seguimiento y evaluación realizados	3	4	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
	ACT.4.12.4. Diseño del formulario de evaluabilidad	IND01-ACT.4.12.4. Porcentaje de ejecución del diseño del formulario de evaluabilidad.	100%	10%	NA	NA	10	NA	NA		CDG
	ACT.4.12.5. Colaboraciones externas en materia de evaluación con el IAAP	IND01-ACT.4.12.5. ¿Se mantiene la colaboración del SAE con el IAAP en materia de evaluación?	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		CDG
OO.4.13. Desarrollo de actuaciones para la mejora de los Servicios y programas	ACT.4.13.1. Realización de encuestas de satisfacción a las personas usuarias de los Programas de Orientación e Inserción	IND01-ACT.4.13.1. Satisfacción global de las personas usuarias del programa de Orientación Profesional	8,3	8,4	NA	NA	100*	NA	NA		SOAD
	ACT.4.13.2. Convocatoria y resolución del Certamen de Buenas Prácticas en la Red Andalucía Orienta	IND01-ACT.4.13.2. Profesionales de la orientación que participan en el Certamen	200	0	NA	NA	0	NA	NA	Pendiente publicar convocatoria	SOAD



OBJETIVO OPERATIVO	ACTUACIÓN	INDICADOR ACTUACIÓN	META	Acumulado Total	Acumulado Hombre	Acumulado Mujer	% ejec. Total	% ejec. Hombre	% ejec. Mujer	Observaciones	Servicio / Equipo responsable
OO.4.14. Realizar el análisis funcional de los puestos de trabajo del SAE	ACT.4.14.1. Identificación de los servicios que dan respuesta a las necesidades detectadas y de las tareas que conllevan	IND01-ACT.4.14.1. Porcentaje de tareas en relación con la cartera de servicios	90%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		SPGRRHH
	ACT.4.14.2. Descripción de las actuaciones esenciales que garantizan la realización óptima de cada tarea	IND01-ACT.4.14.2. Porcentaje de tareas descritas mediante actuaciones específicas	65%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		SPGRRHH
	ACT.4.14.3. Identificación de los perfiles que deben desarrollar cada actuación	IND01-ACT.4.14.3. Porcentaje de actuaciones con perfiles asociados	65%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		SPGRRHH
OO.4.15. Definir los perfiles competenciales de los puestos objeto de provisión	ACT.4.15.1. Adaptación de los perfiles funcionales y competenciales del puesto a cubrir y la definición de los mismos en el análisis funcional	IND01-ACT.4.15.1. Porcentaje de Perfiles competenciales definidos para su cobertura	100%	100%	NA	NA	100	NA	NA		SPGRRHH
OO.4.16. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo	ACT.4.16.1. Análisis de las necesidades formativas detectadas, de acuerdo al modelo de gestión por competencias	IND01-ACT.4.16.1. Porcentaje de necesidades formativas detectadas en base a competencias	65%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		SPGRRHH
	ACT.4.16.2. Evaluación de la opinión y satisfacción del alumnado con el desarrollo de las actividades de formación en las que ha participado	IND01-ACT.4.16.2. Porcentaje de evaluaciones de satisfacción	60%	100%	NA	NA	100*	NA	NA		SPGRRHH
OO.4.17. Promover la seguridad y la salud para la prevención de riesgos derivados del trabajo	ACT.4.17.1. Realización de Evaluaciones de riesgos	IND01-ACT.4.17.1. Informes de evaluación de centro completos	164	14	NA	NA	8,54	NA	NA		SPGRRHH
		IND02-ACT.4.17.1. N.º de personas evaluadas	1.720	367	NA	NA	21,34	NA	NA		SPGRRHH
	ACT.4.17.2. Elaboración/Revisión de Planes de emergencia	IND01-ACT.4.17.2. Elaboración/ Revisión de Medidas de emergencia	65	26	0	0	40	NA	NA		SPGRRHH
	ACT.4.17.3. Realización de simulacros de emergencia realizados	IND01-ACT.4.17.3. N.º de simulacros	33	10	0	0	30,3	NA	NA		SPGRRHH
	ACT.4.17.4. Formación en prevención de riesgos laborales	IND01-ACT.4.17.4. N.º de actividades formativas impartidas	12	92	NA	NA	100*	NA	NA		SPGRRHH
	ACT.4.17.4. Formación en prevención de riesgos laborales	IND02-ACT.4.17.4. N.º de personas formadas	300	1.053	408	645	100*	100	100		SPGRRHH
OO.4.18. Promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo	ACT.4.18.1. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red Profesional	IND01-ACT.4.18.1. Acciones de sensibilización y dinamización, en materia de igualdad de oportunidades, publicadas en Red Profesional	24	58	NA	NA	100*	NA	NA		CDG
		IND02-ACT.4.18.1. Número total de personas participantes en la acción.	100%	99,7%	35%	64,6%	99,7	100	99,38		CDG
	ACT.4.18.2. Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo.	IND01-ACT.4.18.2. Número de acciones en transversalidad de género	2	1	0	0	50	NA	NA		CDG
OO.4.19. Elaborar y gestionar el presupuesto	ACT.4.19.1. Planificación presupuestaria	IND01-ACT.4.19.1. Elaboración Borrador Anteproyecto	100%	100%	0%	0%	100	NA	NA		SPYT
		IND02-ACT.4.19.1. Elaboración Borrador Proyecto	100%	100%	0%	0%	100	NA	NA		SPYT
	ACT.4.19.2. Modificaciones, descentralización y provincialización del presupuesto de gasto	IND01-ACT.4.19.2. Elaboración propuestas de modificación presupuestaria	100%	100%	0%	0%	100	NA	NA		SPYT
		IND02-ACT.4.19.2. Redistribuciones de créditos	100%	100%	0%	0%	100	NA	NA		SPYT
	ACT.4.19.3. Seguimiento y control de la ejecución del presupuesto de gasto	IND01-ACT.4.19.3. Número de Informes de seguimiento de ejecución presupuesto	44	48	0	0	100*	NA	NA		SPYT
		IND02-ACT.4.19.3. Informes de seguimientos de ejecución de subvenciones (Cap. IV y VII)	30	23	0	0	76,67	NA	NA		SPYT
		IND03-ACT.4.19.3. Informes de seguimientos de justificación de subvenciones (Cap. IV y VII)	12	12	0	0	100	NA	NA		SPYT
		IND04-ACT.4.19.3. Informe de seguimiento de traspasos y anualidades	1	1	0	0	100	NA	NA		SPYT
	ACT.4.19.4. Seguimiento y control de los ingresos	IND01-ACT.4.19.4. Ejecución de los Planes de depuración de ingresos enviados por la Secretaría General de Hacienda	100%	0%	0%	0%	0	NA	NA	No ha llegado el Plan de depuración, por lo tanto este año no ha habido Plan de depuración.	SPYT
		IND02-ACT.4.19.4. Asesoramiento a los Centros Directivos en materia de ingresos	100%	100%	0%	0%	100	NA	NA		SPYT
		IND03-ACT.4.19.4. Coordinación en materia de ingresos entre los Centros Directivos y la Agencia Tributaria de Andalucía	100%	100%	0%	0%	100	NA	NA		SPYT
	ACT.4.19.5. Realización de sesiones formativas dirigidas a los Centros Directivos	IND01-ACT.4.19.5. Sesiones realizadas	1	1	0	0	100	NA	NA		SPYT
	ACT.4.19.6. Elaboración de una Guía para la elaboración de los indicadores de la información cualitativa del presupuesto	IND01-ACT.4.19.6. Guías elaboradas	1	1	0	0	100	NA	NA		SPYT

Nota: Los datos de EJECUCIÓN S/ META con asterisco indican que se supera el 100% de la meta planificada.

Nivel de ejecución
Muy alta (100% o más)
Alta (entre el 99%-70%)
Media (entre el 69% y el 40%)
Baja (entre el 39%-1%)
Sin ejecución (0% ejecutado)



#### 4. GRADO DE EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD GLOBAL DEL PAA Y POR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Un primer nivel de análisis de la ejecución obtenida por el conjunto de actuaciones que forman parte del Plan Anual de Acción 2022 muestra que, algo más de la mitad de las actuaciones previstas (56,50%) han logrado alcanzar los valores objetivo y metas establecidas en el proceso de planificación.

Esa lectura es más favorable cuando se tienen en cuenta también aquellas otras actuaciones que presentan un grado de ejecución alto, llegando el porcentaje acumulado a situarse en el 70% del total.

Este dato nos permite obtener una primera conclusión general a nivel de actuación y en casi 3 de cada 4 actuaciones se ha logrado alcanzar las metas previstas, o incluso superarlas.

##### Cuadro. Grado de ejecución global del PAA por indicadores de actuación.

	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (N)	Grado Ejec. Indicadores de Actuación (%)	Grado de Ejec. (% Acumulado)
Muy alta (100% o más)	100	56,50	56,50
Alta (entre el 99% y el 70%)	24	13,56	70,06
Media (entre el 69% y el 40%)	18	10,17	80,23
Baja (entre el 39% y el 1%)	20	11,30	91,53
Sin Ejecución (0%)	15	8,47	100
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>100</b>	

Fuente: GP-SAE. Cuadro de Mando del PAA 2022

Existe otro conjunto de actuaciones cuyo grado de ejecución ha sido medio o bajo, lo que indica que, aunque se han logrado poner en marcha, su nivel de desarrollo se sitúa en torno a la mitad o menos de las metas previstas. Aquí pueden estar influyendo diversos factores, entre los que destacan los profundos cambios a los que se ha visto sometida la Agencia en cuanto a reestructuración de la actividad vinculada al Modelo de Gestión y, fundamentalmente, a la reestructuración de la Consejería que se produjo a mitad de esta anualidad y que ha impactado directamente en aquellas actuaciones que se dirigen a impulsar y fomentar el empleo a través de incentivos.

Por último, hay que señalar que algo más de un 8% de actuaciones reflejan que no se han ejecutado. Aunque en algunos casos se debe a los cambios ya apuntados o la supresión de la convocatoria de un programa o medida en cuestión -inicialmente prevista en el año 2022-, lo cierto es que también existe algún programa que no ha tenido la acogida esperada entre las personas y/o entidades a las que se dirigía. En este sentido, es



necesario que estos casos sean objeto de un análisis en mayor profundidad a través de una evaluación, que identifique las fallas de diseño y/o ejecución producidas para tratar de evitarlas en el futuro.

Si se ponen ahora en relación los resultados de ejecución obtenidos por cada uno de los cuatro Objetivos Estratégicos de referencia del PAA 2022 podemos observar que:

En primer lugar, los dos objetivos estratégicos que reflejan una ejecución más eficaz de sus actuaciones son el Objetivo 2, dirigido a potenciar la orientación y la intermediación laboral y el Objetivo 4, enfocado a optimizar todo el modelo organizativo de la Agencia. En ambos casos han logrado un nivel de ejecución alto o muy alto de sus actuaciones; concretamente, en un 76,67% y el 69,30% para cada OE, respectivamente.

En segundo lugar, destacar que más de la mitad de las actuaciones planificadas (un 66,67%) para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, con especial atención a los colectivos prioritarios (OE.1), muestran también un grado de ejecución alto o muy alto.

Por otra parte, el Objetivo Estratégico 3 tenía previsto la puesta en marcha de tan solo seis actuaciones. Este reducido número de actuaciones, junto con los resultados obtenidos muestra una singularidad de este OE respecto a los demás. Y es que sus actividades presentan una división equilibrada entre aquellas actuaciones que han logrado un nivel de ejecución alto (50%), y aquellas otras que, o bien se han desarrollado poco, o directamente no se han ejecutado.

Teniendo en cuenta los 3 Objetivos Estratégicos que contemplan un mayor número de actuaciones (1, 2, y 4), y situando el foco en aquellas actuaciones que presentan un mayor margen de mejora, hay que señalar que estas se concentran en el OE 4. En dicho Objetivo, más del 20% de las actuaciones bien no se han puesto en marcha o bien presentan un grado bajo de ejecución.



## 5. ACCIONES DE MEJORA

### 4.1. Acciones de mejora Objetivo Estratégico 1

Para avanzar positivamente en los resultados anuales de ejecución del SAE y mejorar nuestros servicios y programas, es importante conocer qué acciones de mejora pueden llevarse a cabo. Para ello, los Servicios y Equipos de trabajo trasladan, a través del Gestor de Proyectos GPSAE, aquellas mejoras a tener en cuenta en la planificación anual.

Si bien las líneas de incentivos para favorecer el empleo de calidad y la inserción estable, y los incentivos dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción muestran una ejecución óptima en 2022, se proponen dos acciones de mejora a aplicar en la gestión y tramitación de los mismos. La primera acción de mejora se dirige a **agilizar la publicación de las convocatorias**; ya que el seguimiento del primer trimestre recoge en varios casos la ausencia de convocatoria. Y la segunda acción de mejora se centra en **impulsar la fase de tramitación de expedientes**, de modo que no se reproduzca la circunstancia de llegar al cuarto trimestre con expedientes en tramitación y, por tanto, con resultados de seguimiento parciales.

Otra mejora a destacar está relacionada con la **medición de la inserción laboral**. Tras la participación en iniciativas para el fomento de la contratación, como es el caso de la Iniciativa AIRE, se requiere que transcurra un periodo de 6 meses desde la finalización de la contratación para poder realizar dicha medición de la inserción. Al tener el seguimiento de los PAA del SAE una periodicidad anual, en este tipo de iniciativas la medición de la inserción laboral es siempre “parcial”. Si bien se trata de contrataciones incentivadas durante el año en curso, en este caso, 2022, los resultados en términos de inserción son medidos, en parte, en el seguimiento del año posterior.

### 4.2. Acciones de mejora Objetivo Estratégico 2

En el ámbito del OE.2. Potenciar la orientación e intermediación laboral, se sigue la misma estrategia de trabajo, consistente en consultar a los Servicios y Equipos de trabajo implicados las acciones de mejora, a través del Gestor de Proyectos GPSAE, con la finalidad de optimizar, en el medio plazo, la prestación de estos servicios.

La gestión de los programas de orientación también se ve afectada, en el caso de algunos programas, por la circunstancia comentada como elemento de mejora en el objetivo estratégico anterior. Se trata de la necesidad de agilizar la publicación de las convocatorias y la de impulsar la fase de tramitación de expedientes. Pero tras estas, subyace otra acción que contribuiría a mejorar la gestión de estos programas, que es el impulso de la tramitación normativa, de modo que su desarrollo no se alargue hasta el segundo o tercer trimestre del año, ralentizando así las demás acciones (convocatoria, tramitación,...).

Por otra parte, se propone una acción de mejora relacionada con el registro de la demanda. Concretamente, se considera importante, de cara trabajar con mayor eficiencia el registro de los servicios prestados y su visibilización, identificar aquellos que son susceptibles de automatizarse, separándolos de los que inevitablemente requieren registro manual.



En la atención a la demanda también se identifica una posible acción de mejora: reforzar el seguimiento en las oficinas de empleo de las personas demandantes a las que es necesario citar para realizar una actualización de su demanda o la prestación de servicios que mejoren su empleabilidad. Esta acción mejoraría la ejecución de la actividad de atención a la demanda, aunque por la naturaleza de los indicadores que se encuentran en esta actividad es complejo aislar los resultados comprometidos con las dinámicas que imponen el mercado laboral.

Por su parte, el servicio de atención telefónica/cita prevé obtener una mejora en la calidad de los datos que proporciona con la revisión de los ítems que se utilizan en la encuesta para conocer el grado de satisfacción de las personas usuarias con el servicio prestado. Asimismo, se propone como mejora profundizar en los factores explicativos de los ítems que obtienen menor puntuación.

Por último y vinculado al marco del MGI, se propone como mejora revisar el contenido y los aspectos metodológicos del cuestionario que se utiliza para conocer el grado de satisfacción de las empresas con los servicios de información, asesoramiento e intermediación recibidos.

#### **4.3. Acciones de mejora del Objetivo Estratégico 3**

A continuación, se detallan las propuestas de mejora de distinta naturaleza incorporadas a través del Gestor de Proyectos SAE, para mejorar y avanzar en la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.

Los niveles de ejecución de este objetivo estratégico se han visto afectados, fundamentalmente, por la ausencia de convocatoria o el desajuste entre medidas previstas y realizadas. Por ello, el margen de mejora se asocia al **incremento del cumplimiento de la actividad planificada**.

Por último, se propone como acción de mejora vincular a MGI el compromiso de acceso seguro a los servicios públicos de empleo por parte de las mujeres víctimas de violencia de género.

#### **4.4. Acciones de mejora del Objetivo Estratégico 4**

El OE4 se centra en optimizar el modelo organizativo, teniendo ello vinculación con actividades del SAE de muy diversa naturaleza. A continuación, se detallan las propuestas de mejora recogidas a través del Gestor de Proyectos SAE. Son las siguientes:

- Se propone que sean una **prioridad pareja a los cambios en el MGI** las actuaciones asociadas a: la normalización de los sistemas de gestión del SAE; las aplicaciones SAE analizadas; las actuaciones vinculadas al desarrollo del inventario de clasificaciones y codificaciones; así como la implementación del sistema de georreferenciación normalizado en Hermes.
- Definir una **estrategia de datos abiertos** a implementar en el SAE, así como la tecnología a utilizar en su publicación Web; todo ello como forma de impulsar la adecuación de la Web de Argos para las



publicaciones con estructura de datos abiertos.

- Crear un **entorno Power BI** para aumentar el porcentaje de publicaciones de Argos con estructura dinámica.
- Definir una **estrategia de comunicación externa e interna**, que permita mejorar el uso de la información disponible a los distintos niveles; acción de mejora fundamental para aumentar el número de mensajes informativos de publicaciones web de ARGOS difundidos a través de redes sociales.
- Aumentar las **visitas a la web de Argos** a través de la organización de un Webinar sobre los distintos productos del Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo.
- **Inventariar el conjunto de sistemas de información** que van a seguir vigentes en el SAE y su contenido, tras el nuevo Decreto de Estructura y con aplicación del MGI; como acción que mejoraría el número de sistemas de información integrados en el Data Warehouse de Argos.
- Elaborar propuesta de **indicadores de gestión**, en colaboración con el servicio competente para su implementación, en aras de mejorar las explotaciones de datos de la información relativa a empresas.
- Proponer que desde la Dirección se priorice la implementación del **Cuadro de Mando** del SAE.
- Definir el **procedimiento normalizado estándar y sus fuentes de información**, aplicable a todas las actividades financiadas con FSE, con objeto de incrementar el número de explotaciones de datos para la elaboración de Indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE.
- Impulsar del **inventario de todos los servicios que ofrece el SAE** a través de los diferentes canales, así como la implementación de las mejoras de usabilidad necesarias en el Área de Gestión del SAE, que se ajusten a la estrategia a este respecto marcada por la dirección.
- Completar la instalación del **sistema de autenticación único** (Keycloak) con las aplicaciones que forman parte del Área de Gestión del SAE y otros sistemas que lo necesiten.
- Avanzar en la mejora y optimización de los **sistemas de administración electrónica**.
- Definir e Impulsar las **evaluaciones ex-ante** y los **análisis de evaluabilidad previa**, como acción de mejora para la implantación en el SAE de la cultura evaluadora.
- Desarrollar actividades de formación que aumenten el nivel de respuesta del alumnado, en aras de mejorar la **calidad de la evaluación y la satisfacción del alumnado**, ya que se trata de evaluaciones externas realizadas por el IAAP con un nivel de respuesta bajo.





## 6. EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL SAE

Desde el inicio de la pasada legislatura el Servicio Andaluz de Empleo es consciente de la **necesidad de acometer profundos cambios en las políticas de empleo** con el fin de asumir los nuevos desafíos de la sociedad actual, y por la necesidad de mejorar las políticas en materia de empleo para mejorar el servicio y desarrollar acciones específicas ante los resultados obtenidos.

En este contexto y con el fin de disponer de un marco estratégico global que nos permitiera guiar los pasos a dar, fruto de una reflexión exhaustiva, en diciembre de 2019, se aprobó el [Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía](#).

Un documento estratégico concebido con el objetivo de ampliar y mejorar el diseño y la gestión de los servicios y políticas activas de empleo, con el fin de convertirlas en útiles y eficaces para la sociedad andaluza y, de esta forma, promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleabilidad, mejorar la productividad y potenciar la estabilidad y la calidad en el empleo en Andalucía.

Un Plan Director que realiza un análisis profundo de la realidad social, económica y del mercado de trabajo en Andalucía, que entre sus diferentes áreas alcanzó la evaluación del actual modelo de intermediación en la CCAA.

De sus conclusiones se pudo extraer que el **Servicio Andaluz de Empleo (SAE)** participaba poco en las contrataciones, **tan solo un 2,7% del total** y dentro de éstas, **el 96% eran contrataciones del sector público**.

Además, las empresas y entidades que han trabajado con el SAE para satisfacer sus necesidades de personal lo hacían para buscar ocupaciones de baja cualificación, mientras que, en el mercado laboral, el 42,2% de los perfiles más demandados en Andalucía son de un perfil universitario o superior.

Por su parte, las personas trabajadoras andaluzas que buscaban un empleo (tanto en situación personal de desempleo como para mejorar del empleo) y que acudían al servicio público de empleo de Andalucía apenas representaban el 44% del total. En este sentido, Andalucía era la 4ª comunidad que menos confiaba en su servicio público para encontrar un empleo.

Ante esta realidad, una de las líneas maestras del Plan Director se dirigió directamente al servicio público de empleo, dando lugar a la definición de dos grandes ejes de mejora:

- Por un lado, al **modelo de gestión integral** con el que se pretende construir e implementar los medios técnicos que permitan tener una visión integradora del proceso de encuadramiento, orientación e intermediación, así como de las políticas activas, con especial relevancia en la formación.
- Y, por otro, al **perfilado estadístico de la demanda**, para disponer de mejor información e interoperabilidad entre los sistemas y los datos, con el objetivo de casar de forma más efectiva la oferta con la demanda de empleo y, por tanto, proponer recursos más adecuados a los usuarios de nuestros servicios.

En este marco, durante el 2022 se han dado algunos pasos para la implementación del modelo de gestión



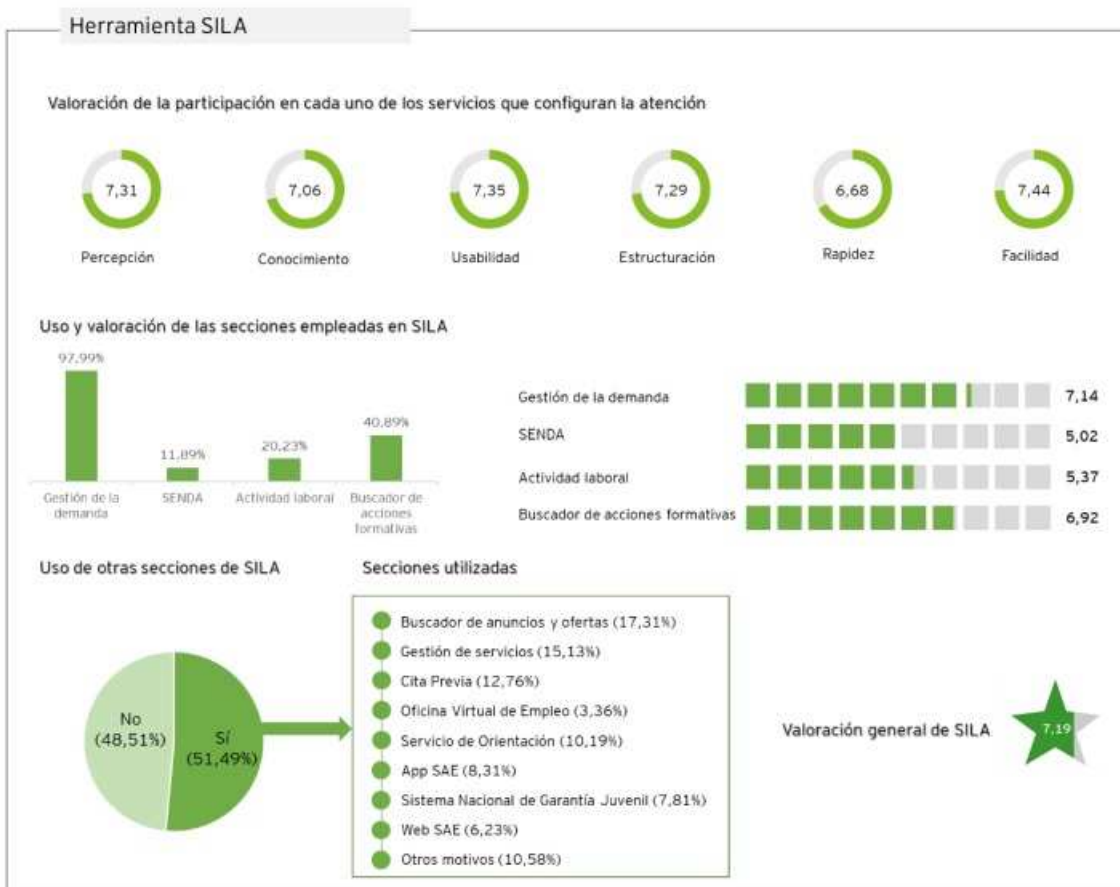
integral, utilizando para ello el pilotaje de un número de oficinas reducido al objeto de poder probar, analizar y rediseñar las actuaciones fundamentales diseñadas para la mejora del servicio. Un modelo que comenzamos a implantar en diciembre de 2020 y que estamos extendiendo progresivamente a toda la Red de Oficinas de Andalucía - también a las direcciones provinciales y servicios centrales -, mediante el diseño de una **nueva metodología de trabajo**, la **actualización del modelo de organización de los recursos humanos e innovadoras herramientas tecnológicas** como el **perfilado estadístico que permita elevar los estándares de calidad de la atención integral** a las personas demandantes y a las empresas.

Los objetivos diseñados para ello, fueron los siguientes:

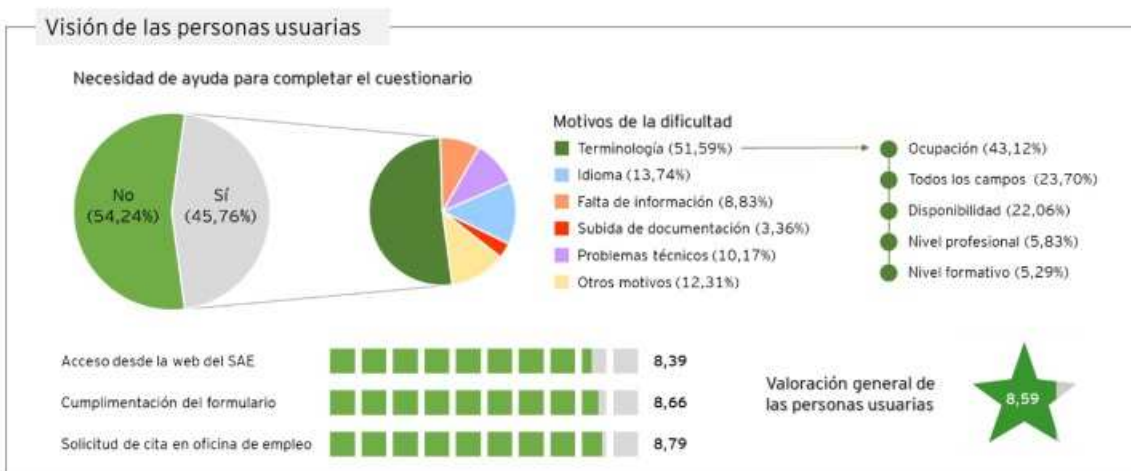
1. Incorporar la **orientación** como eje vertebrador de los servicios que se ofrecen en las oficinas SAE a las personas usuarias.
2. Fomento de la **Autogestión** de las personas usuarias a través de la implantación de nuevas herramientas.
3. Incorporar **herramientas tecnológicas y de inteligencia de negocio** para la mejora en la prestación de nuestros servicios.
4. Desarrollo de la **capacitación y polivalencia** del personal del SAE, a través de la formación y acompañamiento para la implantación del nuevo modelo de gestión.

Para lograr alcanzar estos objetivos, la Agencia puso en marcha una **experiencia piloto**, en un primer momento, para 3 oficinas de empleo (Amate, Arcos de la Frontera y Los Palacios), para luego, hacerla extensiva a 20 oficinas de empleo, cuyas actuaciones se resumen a continuación:

- Implantación de **SILA**: con objeto de apoyar la labor del personal técnico de oficina, se está desarrollando un nuevo aplicativo denominado Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía (SILA), que aglutina todas las herramientas necesarias. Se trata de un nuevo escritorio o interfaz única, desde la que se accede a todas las funcionalidades necesarias. Entre los resultados alcanzados en la evaluación del pilotaje, se destacan los siguientes:

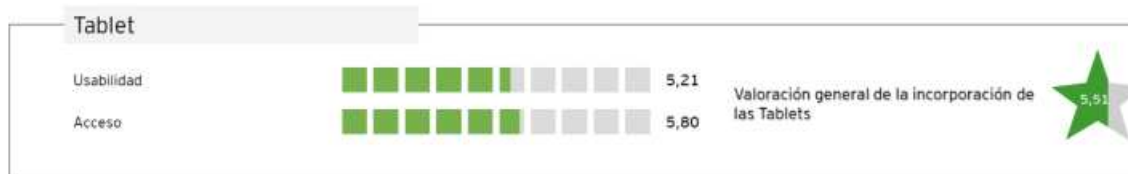
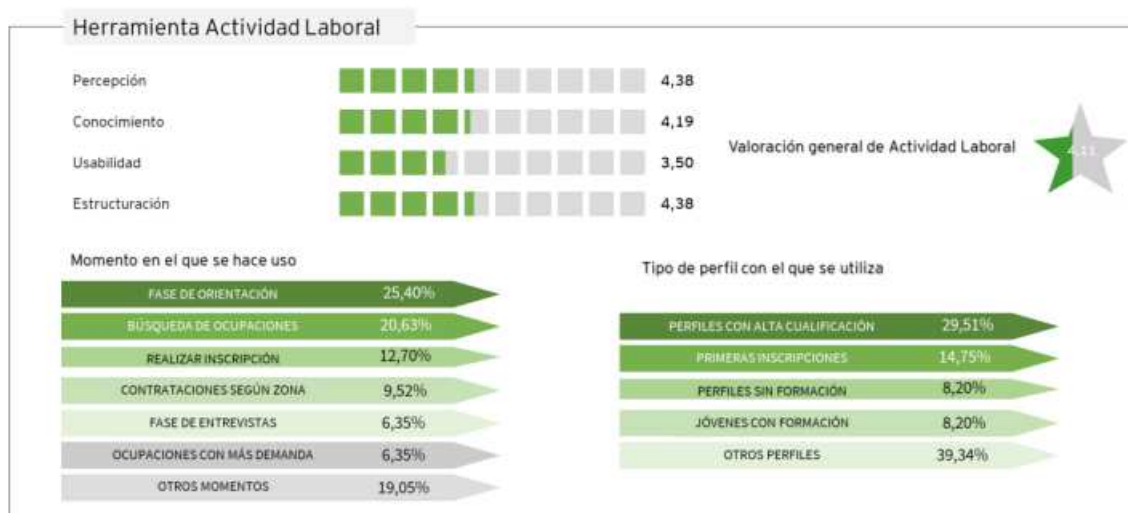


- Implantación del **Formulario de autoinscripción**: otra de las herramientas tecnológicas puestas a disposición en el marco del modelo de gestión integral, es el formulario de autoinscripción, que facilita la cumplimentación de la información por parte de la persona demandante de los servicios de empleo, necesarios para proceder a su inscripción en el SAE. Tras su implantación, se han extraído las siguientes valoraciones:





- Implantación de **Perfilado estadístico**: se trata de un conjunto de herramientas dirigidas a la transformación digital de la Agencia. Estas herramientas hacen uso de técnicas de análisis de la información, Big Data e Inteligencia Artificial que, junto con la aplicación de modelos matemáticos, van a “inyectar información” para mejorar nuestra gestión y los servicios que ofrecemos. Este conjunto de herramientas sirven tanto de apoyo a la orientación individualizada de las personas demandantes de empleo como a la gestión, evaluación y planificación de los servicios ofrecidos por el SAE y otras políticas activas. Por tanto, se concibe como una herramienta con dos visiones de la información: visión Micro (**ORIENTACIÓN**) y visión Macro (**GESTIÓN**). La primera funcionalidad que se ha desarrollado en el marco del pilotaje, ha sido la implantación de Actividad Laboral con todos los datos que posee el Servicio Andaluz de Empleo para mostrar indicadores relativos a Contrataciones y Afiliaciones a la organización. En ella solo hay datos consolidados pasados, es decir, no hay predicciones como tal, ni por lo tanto modelos econométricos que nos proporcionen un comportamiento futuro del mercado de trabajo.



- **Capacitación y acompañamiento a la implantación del MGI**: de manera previa al pilotaje, se han realizado acciones de formación y talleres prácticos que han permitido sensibilizar y capacitar al personal de las oficinas implicadas en el uso de las herramientas tecnológicas.



## Visión personal de oficina

### Valoración de la información recibida por parte de servicios centrales acerca del nuevo modelo de gestión



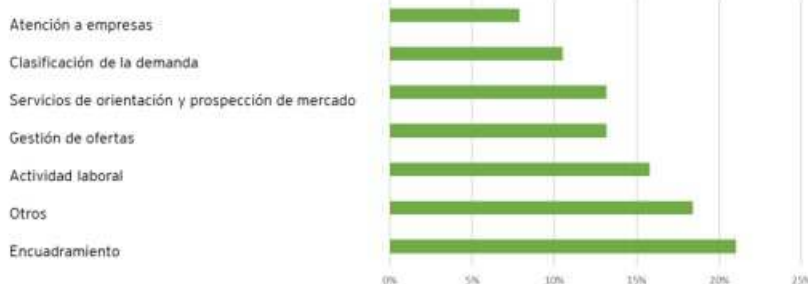
### Valoración de la formación recibida antes de iniciar el pilotaje en la oficina de empleo



### Aumento de la formación del personal técnico



### Áreas con mayor necesidad de formación de personal técnico



### Mejoras para futuras acciones formativas

- Mayor duración de las acciones formativas para posibilitar la concreción de acciones
- Formación más práctica: realizar sesiones menos teóricas y focalizarse en tareas más prácticas
- Evaluar el periodo de impartición de las acciones, evitando vacaciones y tramos de elevada presión asistencial
- Fomentar la presencialidad de las acciones

### Valoración de la utilidad del proceso de acompañamiento o tutorización proporcionado por el equipo resolutor



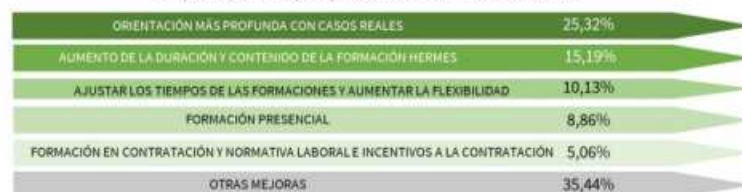
### Valoración de la medida en la que la oficina dispone de personal técnico de referencia para el apoyo y acompañamiento a otras oficinas de empleo



### Utilidad de la documentación de ayuda y soporte facilitada al inicio del pilotaje



### Propuestas de mejora para futuras acciones formativas



De forma paralela a estas actuaciones, durante 2022 se ha diseñado e implantado del **Plan de Ordenación de RRHH**: se trata de un instrumento flexible que establece objetivos y estructura de recursos humanos en



consonancia con la nueva gestión integral. El objetivo principal es disponer del personal adecuado para cumplir con la misión y visión del SAE y la satisfacción de los usuarios. Este plan se basa en el Modelo de Gestión por Competencias (MGxC), que busca atraer, desarrollar y mantener el talento, mediante la alineación de los sistemas y procesos de RRHH. Entre las acciones desarrolladas, se destacan:

- Elaboración del **Inventario de Puestos de Trabajo (IPT)** del personal laboral propio (PLP).
- Identificación de las principales **Líneas de Actividad** del SAE, así como las funciones, tareas y actuaciones necesarias para desempeñarlas.
- Descripción de los **puestos de trabajo y sus perfiles**, según las Líneas de Actividad, los ámbitos específicos de actuación y los niveles de responsabilidad.
- Elaboración de los **mapas de competencias** de cada uno de los puestos de trabajo identificados como necesarios para el desarrollo de todas las funciones.
- Diseño de un instrumento para la detección de necesidades formativas. Elaboración de un **Plan de formación 2022-2023** basado en las funciones a desempeñar para dar respuesta a las líneas de actividad
- Rediseño de la estructura de SSCC.
- Elaboración del **Manual de Funciones**, en el que se han identificado ocho líneas de actividad, así como siete perfiles de puestos de trabajo donde están incardinadas todas las categorías profesionales existentes en la Agencia SAE, así como todos los efectivos que se adscriben a las mismas.

Finalizado el año, se pueden destacar los siguientes **resultados y conclusiones**:

- **Continuar con la sensibilización e implantación del nuevo modelo de gestión dentro de la organización.** Se propone, por un lado, poner a disposición del personal técnico de las oficinas de empleo manuales que faciliten la adopción del nuevo modelo, y por otro lado, celebrar sesiones informativas que permitan una mayor familiarización con los nuevos servicios.
- En cuanto a la herramienta de gestión SILA, a pesar de que se trate de una herramienta sobre la cual se están incorporando nuevas funcionalidades continuamente, se proponen las siguientes mejoras:
  - Proporcionar tanto formación como guías al personal técnico de empleo para incentivar el uso de Actividad Laboral y SENDA y promover el uso de estas herramientas en las atenciones a las personas usuarias.
  - Incluir apartados específicos para las atenciones a los demandantes extranjeros o discapacitados.
  - Solucionar los problemas técnicos que ocurren al cargar el formulario en SILA o al validarlo.
  - Tablets: necesidad de ampliar el número de tablets en las oficinas de empleo, así como mejorar



su mantenimiento para asegurar el correcto funcionamiento de las mismas. De la misma manera, se propone crear infografías visuales para facilitar el uso de la Tablet a aquellas personas usuarias con conocimientos tecnológicos limitados. Nuevas funcionalidades.

- Incorporar un nuevo canal de comunicación, como puede ser un chat Bot, a fin de poder solucionar dudas de los usuarios y usuarias de manera inmediata.
- En cuanto a las mejoras de los servicios a **personas demandantes**, se destacan:
  - Simplificación del lenguaje: es importante realizar un esfuerzo para adaptar el lenguaje técnico y especializado, a un lenguaje comprensible para nuestras personas usuarias.
  - Facilitar la cumplimentación del formulario: y para ello, estamos trabajando en 2 líneas:
    - Conexión con de BBDD de otras Administraciones
    - Mejora y ampliación de los instrumentos y canales de ayuda para las personas usuarias.
  - Mejorar los protocolos de atención del Call Center, adaptándose a las novedades en la prestación de servicios.
  - Idioma: necesidad de adaptar el Formulario de autoinscripción a otros idiomas.
- Y en cuanto al acompañamiento y capacitación a la implantación del MGI, se propone la planificación de las acciones formativas, teniendo en cuenta una mayor flexibilidad y planificación. Dentro de las principales necesidades, destaca la puesta en marcha de acciones de formación centradas en el ámbito de la orientación, fomentando la puesta en marcha de casos prácticos reales, para su aplicación directa al puesto de trabajo.

Con todo ello, durante el presente año, se ha tratado de potenciar un nuevo modelo de gestión integral del SAE, que venga a dar respuesta a las dificultades del actual modelo de intermediación, y que tiene como reto el paso de una estructura de funcionamiento en clasificaciones administrativas a un modelo de intermediación centrado en el individuo y en las empresas que, precisamente, dé respuesta a las capacidades de las personas y a lo que el mercado demanda.



## 7. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

Para el ejercicio 2022, la Agencia ha contado para el desarrollo de sus actividades con un presupuesto global de 859.443.796,96 euros, lo que supone un aumento de 66,9 mill. de euros (un 8,45%), respecto presupuesto del año 2021.

El presupuesto destinado a la Agencia se encuentra vinculado al desarrollo de las competencias en materia de empleo, independientemente del impacto que haya tenido en la actividad del SAE el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, donde se regula la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y la gestión de las actuaciones ligadas al SAE. Dicha actividad se concreta fundamentalmente en la gestión de los servicios dirigidos a las personas, empresas y entidades usuarias y colaboradoras que contribuyen al logro del objetivo último de: promover el empleo de calidad y contribuir a la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y a la intermediación laboral, asistiendo en el proceso de búsqueda y acceso a un empleo y la gestión de vacantes ofertadas por las entidades empleadoras.

Respecto al cierre contable del SAE se ha alcanzado, en fase contable D, la ejecución del 90,68% en el caso de las fuentes de financiación “Autofinanciada”, el 76,76% para el caso de los “Fondos Europeos” y el 87,75% en relación con las “Transferencias Finalistas”.





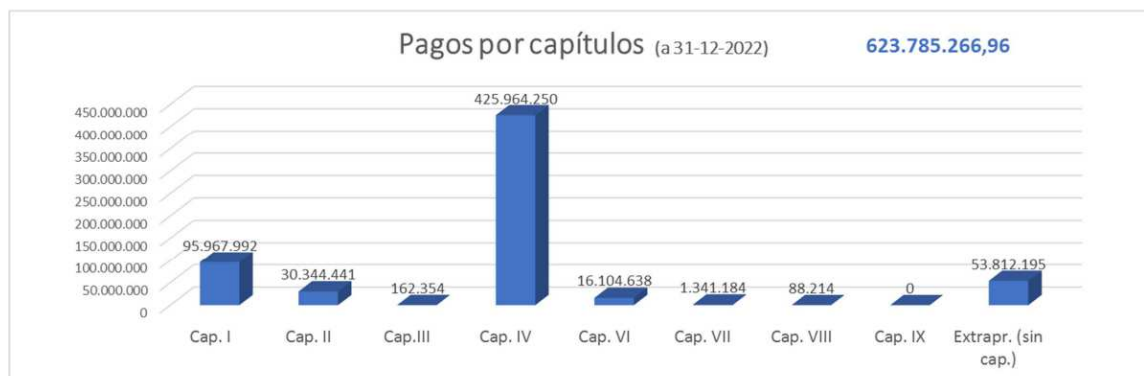
Tabla 9. Programa 32L. Informe de seguimiento presupuestario 2022 (Contable)

EJECUCIÓN SAE POR FUENTE DE FINANCIACIÓN Y CAPÍTULOS	Crédito Inicial	Crédito definitivo	Total Autorizado	% A/C. Def.	Total Disposiciones	% D/C. Def.	Total Obligaciones	% O/C. Def.	Crédito disponible Aux	Bloqueo Disponible	Retención Crédito
<b>AUTOFINANCIADA</b>											
Capítulo 1	136.405.515,00	136.842.757,15	128.579.452,97	93,96%	128.579.452,97	93,96%	128.579.452,97	93,96%	8.263.304,18		
Capítulo 2	28.309.680,00	30.359.747,43	28.055.495,09	92,41%	27.887.371,95	91,86%	22.242.936,33	73,26%	2.303.311,32		941,02
Capítulo 3	493.600,00	300.000,00	167.206,72	55,74%	167.206,72	55,74%	166.931,34	55,64%	132.793,28		
Capítulo 4	33.500.000,00	21.221.818,63	16.165.984,07	76,18%	15.631.738,32	73,66%	14.560.452,49	68,61%	5.055.834,56		
Capítulo 6	8.168.037,00	11.390.897,68	9.441.168,11	82,88%	9.202.310,91	80,79%	7.211.072,26	63,31%	1.949.729,57		
Capítulo 7	2.986.173,00	1.730.242,16	1.584.583,88	91,58%	1.584.583,88	91,58%	698.672,67	40,38%	145.658,28		
Capítulo 8	0,00	88.213,69	88.213,69	100,00%	88.213,69	100,00%	88.213,69	100,00%	0,00		
<b>TOTAL AUTOFINANCIADA</b>	<b>209.863.005,00</b>	<b>201.933.676,74</b>	<b>184.082.104,53</b>	<b>91,16 %</b>	<b>183.140.878,44</b>	<b>90,69 %</b>	<b>173.547.731,75</b>	<b>85,94 %</b>	<b>17.850.631,19</b>	<b>0,00</b>	<b>941,02</b>
<b>FONDOS EUROPEOS</b>											
<b>Erasmus+Vet Puentes Gastronómicos de Empleo (SERV. 13)</b>											
Capítulo 2	0,00	18.137,60	17.908,25	98,74%	17.908,25	98,74%	17.908,25	98,74%	229,35		
<b>Total Erasmus+Vet Puentes Gastronómicos de Empleo</b>	<b>0,00</b>	<b>18.137,60</b>	<b>17.908,25</b>	<b>98,74%</b>	<b>17.908,25</b>	<b>98,74%</b>	<b>17.908,25</b>	<b>98,74%</b>	<b>229,35</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Fondo Social Europeo (SERV. 16)</b>											
Capítulo 1	2.601.005,00	3.590.503,86	3.452.277,31	96,15%	3.452.277,31	96,15%	3.452.277,31	96,15%	138.226,55		
Capítulo 2	0,00	112.747,60	26.804,69	23,77%	26.804,69	23,77%	26.804,69	23,77%	85.942,91		
Capítulo 4	92.000.000,00	130.235.048,82	129.514.056,20	99,45%	98.664.161,62	75,76%	96.180.306,83	73,85%	720.992,62		
Capítulo 6	9.653.500,00	8.064.334,82	6.847.278,17	84,91%	6.847.278,17	84,91%	5.360.503,58	66,47%	1.217.056,65		
<b>Total Fondo Social Europeo</b>	<b>104.254.505,00</b>	<b>142.002.635,10</b>	<b>139.840.416,37</b>	<b>98,48 %</b>	<b>108.990.521,79</b>	<b>76,75 %</b>	<b>105.019.892,41</b>	<b>73,96 %</b>	<b>2.162.218,73</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL FONDOS EUROPEOS</b>	<b>104.254.505,00</b>	<b>142.020.772,70</b>	<b>139.858.324,62</b>	<b>98,48 %</b>	<b>109.008.430,04</b>	<b>76,76 %</b>	<b>105.037.800,66</b>	<b>73,96 %</b>	<b>2.162.448,08</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TRANSFERENCIAS FINALISTAS</b>											
Capítulo 1	2.064.189,00	8.216.282,76	3.948.668,58	48,06 %	3.948.668,58	48,06 %	3.948.668,58	48,06 %	4.267.614,18		
Capítulo 2	10.040.161,00	13.219.883,78	10.398.920,14	78,66 %	10.387.707,07	78,58 %	7.140.510,37	54,01 %	2.546.680,16		274.283,48
Capítulo 4	187.821.259,00	478.841.080,09	454.766.271,38	94,97 %	429.968.947,10	89,79 %	401.011.291,56	83,75 %	24.074.808,71		
Capítulo 6	4.935.800,00	11.512.100,89	5.537.284,13	48,10 %	5.456.430,65	47,40 %	3.270.065,34	28,41 %	5.232.298,48		742.518,28
Capítulo 7	3.700.000,00	3.700.000,00	3.085.344,30	83,39 %	2.576.971,93	69,65 %	577.196,63	15,60 %	614.655,70		
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS FINALISTAS</b>	<b>208.561.409,00</b>	<b>515.489.347,52</b>	<b>477.736.488,53</b>	<b>92,68 %</b>	<b>452.338.725,33</b>	<b>87,75 %</b>	<b>415.947.732,48</b>	<b>80,69 %</b>	<b>36.736.057,23</b>	<b>0,00</b>	<b>1.016.801,76</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>522.678.919,00</b>	<b>859.443.796,96</b>	<b>801.676.917,68</b>	<b>93,28 %</b>	<b>744.488.033,81</b>	<b>86,62 %</b>	<b>694.533.264,89</b>	<b>80,81 %</b>	<b>56.749.136,50</b>	<b>0,00</b>	<b>1.017.742,78</b>

EJECUCIÓN SAE POR CAPÍTULOS	Crédito Inicial	Crédito definitivo	Total Autorizaciones	% A/C. Def.	Total Disposiciones	% D/C. Def.	Total Obligaciones	% O/C. Def.	Crédito disponible Aux.	Bloqueo Disponible	Retención Crédito
1 GASTOS DE PERSONAL	141.070.709,00	148.649.543,77	135.980.398,86	91,48%	135.980.398,86	91,48%	135.980.398,86	91,48%	12.669.144,91		
2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	38.349.841,00	43.710.516,41	38.499.128,17	88,08%	38.319.791,96	87,67%	29.428.159,64	67,33%	4.936.163,74		275.224,50
3 GASTOS FINANCIEROS	493.600,00	300.000,00	167.206,72	55,74%	167.206,72	55,74%	166.931,34	55,64%	132.793,28		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	313.321.259,00	630.297.947,54	600.446.311,65	95,26%	544.264.847,04	86,35%	511.752.050,88	81,19%	29.851.635,89		
6 INVERSIONES REALES	22.757.337,00	30.967.333,39	21.825.730,41	70,48%	21.506.019,73	69,45%	15.841.641,18	51,16%	8.399.084,70		742.518,28
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	6.686.173,00	5.430.242,16	4.669.928,18	86,00%	4.161.555,81	76,64%	1.275.869,30	23,50%	760.313,98		
8 ACTIVOS FINANCIEROS	0,00	88.213,69	88.213,69	100,00%	88.213,69	100,00%	88.213,69	100,00%	0,00		
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>522.678.919,00</b>	<b>859.443.796,96</b>	<b>801.676.917,68</b>	<b>93,28 %</b>	<b>744.488.033,81</b>	<b>86,62 %</b>	<b>694.533.264,89</b>	<b>80,81 %</b>	<b>56.749.136,50</b>	<b>0,00</b>	<b>1.017.742,78</b>



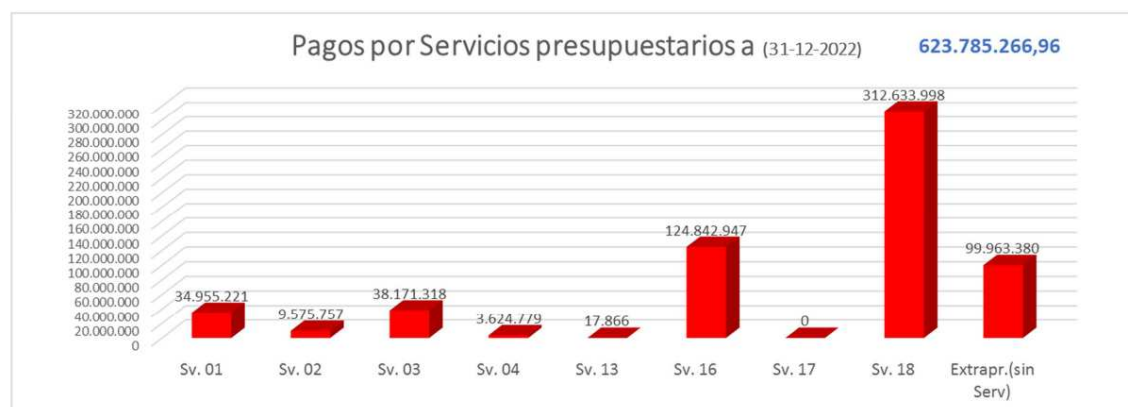
El desglose de los pagos realizados a 31 de diciembre de 2022 según capítulos<sup>2</sup> es el siguiente:



Fuente: Servicio de Tesorería. SAE

El capítulo IV de *transferencias corrientes* concentra, con diferencia, el mayor porcentaje de pagos realizados por el SAE (68,29%) a cierre del año, seguido de los pagos destinados al capítulo I de *gastos de personal* (15,38%).

El siguiente gráfico muestra el desglose de los pagos en función del Servicio presupuestario de procedencia: del Servicio 01 a 04 Autofinanciado, con fondos propios de la Junta de Andalucía; del Servicio 13 al 17, con Fondos Europeos; y el Servicio 18, con fondos procedentes de Transferencias Estatales. Como puede observarse, los pagos realizados con Fondo Social Europeo han supuesto en el año 2022 la mitad del total de los pagos realizados (50,12%), seguido a distancia por pagos asociados al servicio 16 (20%). Dichos resultados están asociados, principalmente, por la ejecución de los pagos realizados a los ayuntamientos andaluces (131,4 mill. de euros), seguidos por los pagos relacionados con la Iniciativa de Empleo Joven (97,5 mill. de euros) y el Programa de ayudas para el mantenimiento del empleo asalariado en empresas afectadas por ERTE en Andalucía (10,4 mill. de euros).



Fuente: Servicio de Tesorería. SAE

A fecha de 31 de diciembre 2022, quedan pendientes de asignar 99.963.380 euros (Extra-presupuestario, sin Servicio asignado). Por su parte, si se tiene en cuenta la distribución territorial, son los Servicios Centrales

<sup>2</sup> Relación de gastos: I Gastos de personal, I Gastos corrientes en bienes y servicios, III Gastos financieros, IV Transferencias corrientes, VI Inversiones reales, VII Transferencias de capital, IX Pasivos financieros.



seguidos de la provincia de Sevilla los que concentran el mayor volumen de pagos realizados, el 21,30% y el 12,02%, respectivamente.



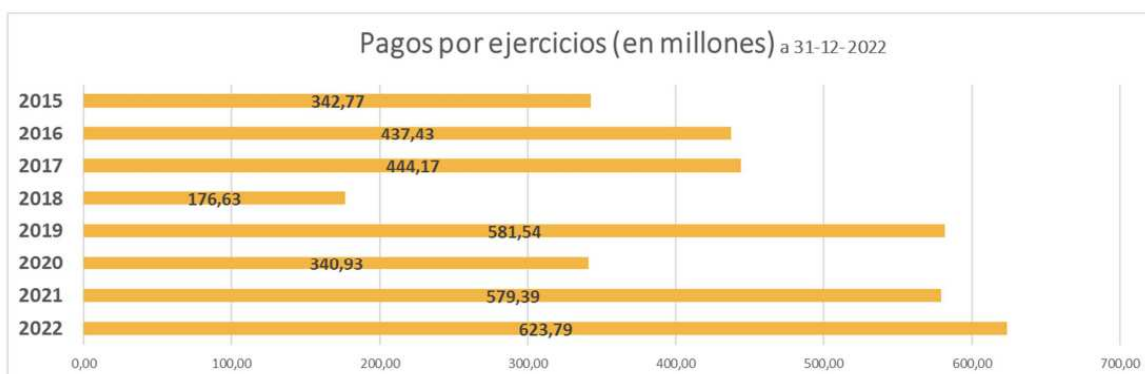
Fuente: Servicio de Tesorería. SAE

De forma comparada con 2021, el cual fue un año contable post crisis sanitaria donde se produjo cierta normalización en la ejecución de los pagos ejecutados por el SAE, en este 2022 se logra aumentar la cifra total de estos a finales del año en un 7,7% (variación interanual), lo que representa 44,4 millones de euros más. Asimismo, en el siguiente gráfico se puede observar cómo la ejecución presupuestaria de los pagos se ha concentrado básicamente en el último cuatrimestre del año.



Fuente: Servicio de Tesorería. SAE

Dicha normalización de la ejecución de los pagos a lo largo de estos últimos dos años, se refleja de forma más evidente en el siguiente gráfico, donde se compara la evolución de los pagos por ejercicio desde el año 2015:



Fuente: Servicio de Tesorería. SAE



## 8. LECCIONES APRENDIDAS

### 1. Potenciar la labor de planificación estratégica

Tras el análisis de la actividad desarrollada durante el 2022 para dar respuesta a nuestra Cartera de Servicios, así como de la evaluación de los resultados obtenidos en el pilotaje realizado en el marco del MGI, se ha producido una profunda transformación del modelo, de sus pilares fundamentales, dotándolo de diversas estrategias que van a ayudar a configurar e implementar herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas en el seno de nuestra organización, que garanticen la prestación de nuestros servicios bajo unos estándares de calidad.

Los **objetivos** principales para este nuevo escenario, son los siguientes:

- 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 alcanzar estos objetivos, se ha definido la **metodología de trabajo** a desarrollar, a partir de distintas estrategias, tales como se muestran a continuación:



El nuevo escenario del Modelo de Gestión Integral se centra en dos pilares fundamentales: la **Gestión por Competencias** y la **Gestión por procesos**. De un lado, el modelo de gestión por competencias se enmarca en



el contexto de la elaboración del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del SAE, citado anteriormente en este informe. Tras la finalización de las distintas herramientas e instrumentos, será en el periodo 2023 cuando se inicie su implementación en las oficinas y centros de empleo.

Y de otro lado, el **modelo de gestión por procesos** se sitúa como metodología clave para operativizar y dar homogeneidad a los servicios, facilitando la labor de los/as profesionales que configuran nuestra Agencia; pero también garantizando una respuesta única a nuestros principales usuarios. El diseño consensuado de los procesos, nos va a permitir establecer pautas estandarizadas diseñadas bajo el prisma de la mejora continua, tan demandadas desde los distintos ámbitos de trabajo tal y como se ha identificado en los procesos de análisis y evaluación desarrollados. De esta manera, a partir de la configuración de equipos de trabajo multidisciplinares de distintos ámbitos de trabajo, se están diseñando y mejorando los servicios, para poder desarrollar la misión de la Agencia, y para poder dar respuesta a las necesidades y expectativas de las personas usuarias, generando cada vez más valor y calidad de nuestros servicios.

Esta primera actuación de mejora, ya se está desarrollando en el periodo 2023, y será a partir del segundo semestre cuando se inicie su implantación y visibilización hacia nuestros principales grupos de interés.

Como soporte a la planificación estratégica, es importante continuar con la **sensibilización y consolidación de la cultura de seguimiento y evaluación**, tomando como primer elemento de base el propio Contrato de Gestión y sus Planes de Acción Anuales. En este sentido, es importante destacar que el Plan de Acción Anual es un documento vivo que está sujeto a modificaciones, retrasos o cancelaciones de las actuaciones, siempre de un modo justificado. Es por ello, que la estructura funcional de la Agencia, en su totalidad, debe asumir esta flexibilidad de modo que ajuste la planificación trimestral, sobre la base de un argumentario adecuado, utilizando como herramienta de gestión el Gestor de Proyectos GPSAE.

Por lo tanto, el Plan Anual de Acción debe ser y entenderse como la guía de trabajo flexible que organiza la actividad anual, independientemente de que puedan producirse cambios o ajustes. Lograr esto implica continuar reforzando las acciones de sensibilización y formación interna del SAE relativas a las herramientas de planificación y seguimiento. Por ello, para 2023, se propone la descentralización de la planificación de la actividad a través de GPSAE, al objeto de promover la participación de los ámbitos implicados desde el primer momento para la construcción conjunta del nuevo Plan de Acción.

Además, como mejora de carácter general, se observa la necesidad de realizar previsiones de actividad más ajustadas, dado que en algunos programas la ejecución de 2022 ha podido ser, incluso, superior al doble de lo previsto. Ello requiere, probablemente, afinar la previsión de recursos y las líneas de trabajo prioritarias y estratégicas del SAE.

## **2. Incorporación de la perspectiva del territorio en las herramientas de planificación de la actividad del SAE.**

Para el periodo 2023, se está analizando la herramienta tecnológica de planificación y seguimiento (GPSAE), al objeto de poder incorporar la perspectiva del territorio, tanto en la planificación como en el seguimiento de nuestra actividad. De esta manera, daríamos respuesta a una de las mejoras que se han ido repitiendo a lo largo de los distintos planes de acción diseñados hasta la fecha.



La perspectiva del territorio en el SAE no debe, no obstante, ceñirse a incorporar el campo “provincias” como variable de desagregación en la herramienta de seguimiento GPSAE, sino que debe entenderse desde la planificación de la actividad anual que las provincias van a llevar a cabo en función de sus necesidades y prioridades. En este sentido, en el marco del MGI, la planificación y programación de la implantación se está desarrollando en el seno de los grupos motores provinciales, configurados por las secretarías provinciales, las jefaturas de intermediación del territorio, y las direcciones ATEs.

### **3. Los niveles de ejecución son óptimos en términos generales.**

Los servicios del SAE han mantenido un nivel de actividad bastante elevado, circunstancia que se constata con los elevados niveles de ejecución que se han producido en numerosos ámbitos, tanto en la prestación de servicios a la ciudadanía como en la articulación de mejoras y desarrollo de sistemas. De hecho, algo más de la mitad de las actuaciones del PAA 2022 (concretamente, el 55,37%) presenta un nivel de ejecución del 100% o superior.

Si bien es cierto que la actividad del año 2022 se ha visto reducida o retrasada en algunos casos, produciéndose desajustes entre lo previsto y lo ejecutado. Tal es el caso, por ejemplo, de las medidas cuya convocatoria o fase de tramitación se ha dilatado.

Al mismo tiempo, el SAE aprovecha el ejercicio de revisión que supone el seguimiento del PAA para identificar actuaciones de mejora, siendo esta una aportación fundamental para la planificación de la actividad para el siguiente año.

### **4. Las propuestas de mejora que emanan del Plan de Acción Anual de 2022 sirven de guía para mejorar los servicios y programas.**

La recogida de acciones de mejora a través del seguimiento del Plan anual, consolida la mejora continua en nuestra Agencia. Se trata de una práctica de gestión que nos permite poder mejorar constantemente los servicios (procesos), para ser más eficientes, lograr una mayor eficacia, y sobre todo, para dar respuesta a las necesidades de nuestros principales usuarios - personas y empresas. Es la búsqueda constante para identificar oportunidades de corrección, ajustes y mejoras en los procesos/servicios, la base de la gestión por procesos y de la cultura de evaluación, aspectos esenciales en este nuevo escenario estratégico en el que se encuentra el SAE.

Parte de estas mejoras se irán traduciendo en mejoras reales con la implantación paulatina del Nuevo Modelo de Gestión integral del SAE, tanto en las estrategias que lo configuran, como en el rediseño de los servicios a personas demandantes de empleo y empresas usuarias de nuestros servicios. La implementación de las herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas, ayudará de una manera organizada y sistematizada a la mejora continua de nuestra gestión y de los servicios que prestamos.

### **5. Se hace necesario el diseño y desarrollo de una Estrategia de Comunicación**

La Agencia SAE debe promover una nueva manera de relacionarse con la ciudadanía, a partir de la utilización de canales acordes a los distintos públicos destinatarios. Pero también, debe fomentar y potencia la



comunicación institucional al objeto de promover una mayor visibilidad y posicionamiento del SAE en nuestro entorno. Entre los objetivos fundamentales que se extraen del análisis de la información contemplada en el presente plan, se destacan los siguientes:

- Ayudar a la implementación del nuevo modelo de atención y a la prestación de servicios en el seno de la agencia y su socialización entre todos los actores implicados y afectados.
- Ayudar a los equipos a comunicarse mejor entre ellos y a comunicar mejor su trabajo y los resultados, identificando y ordenando adecuadamente los flujos y canales de comunicación entre las distintas áreas o ámbitos de trabajo.
- Contribuir a la cohesión territorial de la Agencias.
- Mejorar la imagen y reputación de la organización.

La comunicación debe pivotar sobre los principios de una comunicación clara, basada en el derecho a entender, es decir, que las personas comprendan el mensaje, se genere una sensación de seguridad y perciban que son importantes para la Agencia y que se enfoca la actividad a ellos.