

Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2022-2024.

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

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

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

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

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

- a) Los relativos a fomento del empleo.
- b) La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora del empleo.
- c) La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red Eures en Andalucía.
- d) La coordinación con la Dirección General competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y el conjunto de programas y medidas de orientación y formación, al objeto de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, adaptación de la formación y recualificación.
- e) La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.
- f) La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.

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

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

3ª La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por la Agencia SAE.

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

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

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

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

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

El Contrato de Gestión de la Agencia SAE, contiene, a partir de la definición de la misión y visión de la organización, los objetivos a alcanzar en el periodo 2022-2024, los planes y programas de actuación a desarrollar, así como los resultados a obtener y el sistema de indicadores que se utilizarán para realizar un seguimiento y evaluación continuada del mismo. Incluye igualmente, recursos humanos, materiales, tecnológicos, presupuestarios y patrimoniales necesarios para implementar los planes y programas diseñados.

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

Por todo ello, a propuesta de la persona titular de la Presidencia del Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y el artículo 10.2.l) de los Estatutos de la Agencia SAE, oído el Consejo de Administración, y previo informe de la Secretaría General para la Administración Pública y de la Dirección General de Presupuestos, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 10 de mayo de 2022, adopta el siguiente

ACUERDO

Primero. Aprobar el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2022-2024, cuyo texto se anexa al presente acuerdo.

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

Sevilla, a 10 de mayo de 2022

Juan Manuel Moreno Bonilla
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Rocío Blanco Eguren
CONSEJERA DE EMPLEO, FORMACIÓN
Y TRABAJO AUTÓNOMO

ANEXO

**CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO
PERIODO 2022-2024**

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

De acuerdo con su ley de creación -Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo- la Agencia SAE se adscribe a la Consejería competente en materia de empleo, como servicio público de empleo y órgano gestor de políticas de empleo de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias en esta materia, así como cualquier otra función que específicamente se le atribuya.

Asimismo, según el artículo 3 de la mencionada Ley 4/2002, de 16 de diciembre, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, tiene encomendadas, aparte del ejercicio específico de las competencias en materia de empleo, el fomento del empleo, la orientación e información a la ciudadanía, la prospección y registro de demanda y la intermediación en el mercado de trabajo.

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

En este sentido, en vista a la finalización del periodo de vigencia del Contrato de Gestión 2020-2021, se iniciaron las tareas preparatorias para elaborar el siguiente Contrato de Gestión 2022-2024, el cual se gesta en un contexto inusual nunca antes afrontado por las administraciones públicas en Andalucía, marcado por la pandemia de la COVID-19 y por el abordaje de la propia transformación del SAE, de su modelo de gestión y de las herramientas que dispone para la prestación de sus servicios desde un enfoque basado en la información y el tratamiento de esta.

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declara como pandemia internacional la situación de emergencia de salud pública provocada por el COVID-19. La rápida propagación, tanto a nivel nacional como internacional, motivó la necesidad de reaccionar de forma rápida para adoptar medidas urgentes y contundentes con el objetivo de amortiguar el impacto que esta crisis sanitaria sin precedentes estaba teniendo no sólo sobre la salud sino sobre el conjunto de la sociedad, la economía y el mercado laboral. En estas circunstancias excepcionales, la política económica se ha orientado a proteger el empleo, favorecer las condiciones óptimas de vida de las personas más vulnerables y mantener el tejido productivo.

El Servicio Andaluz de Empleo, en respuesta a esta situación, ha adaptado también su actividad para garantizar la continuidad en la prestación de servicios a la ciudadanía, a la vez que garantizar la salud y protección de sus recursos humanos. Por lo tanto, esta adaptación necesaria de la actividad del SAE también se refleja en la estructura y contenido del nuevo Contrato de Gestión que guiará su actividad hasta 2024.

Pasada la primera fase crítica, se hace necesario avanzar en la recuperación y en la transformación. La afectación que acabe teniendo la situación de emergencia va a depender, en gran medida, de la movilización de recursos regionales, nacionales y de la Unión Europea y de la coordinación entre las políticas presupuestarias, monetarias, financieras y estructurales, así como también de las medidas a implantar en materia de protección social, de fortalecimiento de los servicios públicos y de las enmarcadas en el ámbito laboral.

Es por ello, que el Contrato de Gestión que aquí se introduce tiene por objeto regular la actividad a desarrollar por la Agencia SAE durante el periodo 2022-2024, en el marco de la estructura de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, con especial sensibilidad hacia la recuperación normalizada de nuestro mercado de trabajo y nuestra actividad como servicio público. En este punto, el nuevo modelo de gestión del que se está dotando, y las herramientas que se están diseñando, entre las que cabe mencionar el perfilado, van a marcar igualmente los compromisos que se asumen en este Contrato.

En definitiva, estamos ante un documento que es a la vez una herramienta de planificación estratégica de la actividad de la Agencia SAE, conducente al cumplimiento de su razón de ser (misión) y que sirve de guía para establecer sus líneas de actuación en la actualidad y en el futuro (visión).

1. CONTEXTO DE INTERVENCIÓN DEL CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN DEL SAE 2022-2024.

El conjunto de servicios y programas que desarrollan las políticas activas de empleo tiene como finalidad mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, creando las condiciones óptimas de empleabilidad y las oportunidades laborales necesarias para ello.

Con tal fin, la Agencia SAE, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, cuenta con una batería de herramientas e instrumentos que permiten planificar las políticas, programas y servicios que deben permitir este acceso igualitario al mercado de trabajo de todas las personas que residen en nuestra comunidad autónoma.

En concreto, el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece que uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo será la Estrategia Española de Activación para el Empleo, junto con los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Estas tres referencias son clave para comprender el contexto de intervención del Contrato de Gestión SAE 2022-2024.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de dicho texto legal, las políticas se articularán en torno a seis ejes (orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional) en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo autonómicos.

El Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, que aprobó la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, añadió, a los objetivos estratégicos y estructurales, los denominados objetivos clave, cuya finalidad era conocer los resultados últimos de la actuación de los servicios públicos de empleo. Por otra parte, su introducción fue consecuencia de las recomendaciones realizadas por la Red Europea de servicios públicos de empleo. En esta Estrategia, además, se detalló el ciclo de preparación, ejecución y evaluación del Plan Anual de Política de Empleo de cada ejercicio.

Una vez finalizado el período de vigencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, regulada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, se ha visto la necesidad de elaborar la nueva **Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024** (EEAAE) y que ha tenido en cuenta las áreas de mejora detectadas de la Estrategia anterior. La EEAAE se ha elaborado siguiendo un importante proceso participativo contando con la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y la participación de los Interlocutores Sociales.

Esta nueva Estrategia es un documento programático que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de apoyo activo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los principios, objetivos comunes, instrumentos a utilizar, planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros, tanto estatales como de las comunidades autónomas, con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Partiendo de esta visión estratégica, el **Plan Anual de Política de Empleo (PAPE)**, según lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, será la herramienta que concrete los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 a alcanzar anualmente, en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas, así como los indicadores que se van a utilizar para conocer y evaluar su grado de cumplimiento, teniendo en cuenta además su adecuación a la situación provocada por COVID-19.

El vigente Plan, aprobado por Resolución de 26 de octubre de 2020, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de octubre de 2020, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2020, contiene el conjunto de los servicios y programas que cada comunidad autónoma debe llevar a cabo, comprendiendo tanto los que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias.

A su vez, estas herramientas de planificación - Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024 y Plan Anual de Política de Empleo- deben coordinarse con las medidas e instrumentos financieros que las instancias europeas vienen ejecutando como respuesta a las consecuencias de la pandemia. Tras la declaración del 11 de marzo de 2020 de la Organización Mundial de la Salud sobre la consideración de

pandemia mundial, los Estados miembros de la Unión Europea han adoptado medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

Concretamente, el Consejo Europeo del 21 de julio de 2020 acuerda un paquete de medidas de gran alcance que aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 y el recién creado **Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»)** por valor de 750.000 millones de euros.

Este Instrumento Europeo de Recuperación, que implica para España unos 140.000 millones de euros en forma de transferencias y préstamos para el periodo 2021-2026, se concreta en el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**.

Los proyectos que constituyen el Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia deben impulsar un cambio en el modelo productivo apostando por la I+D+i y la creación de empleo de calidad, así como por la transición ecológica y digital, la cohesión social y territorial y la igualdad. Para lograr este rápido impulso de la economía, el Plan de Recuperación prevé que las transferencias de fondos europeos se movilicen antes de que finalice el año 2023.

En este marco de referencia internacional, se deberá también tener en cuenta la influencia que los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y, muy especialmente, el objetivo **Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico** van a tener en nuestra actividad como Servicio Público de Empleo y viceversa; de qué modo el SAE, a través de sus políticas, puede contribuir a alcanzar las metas de los ODS de aquí al 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

Cabe recordar que los ODS se gestaron en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012. El propósito era crear un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrenta nuestro mundo.

Los ODS constituyen un compromiso audaz para abordar los problemas más urgentes a los que hoy se enfrenta el mundo. Los 17 Objetivos están interrelacionados, lo que significa que el éxito de uno afecta el de otros. Responder a la amenaza del cambio climático repercute en la forma en que gestionamos nuestros frágiles recursos naturales. Lograr la igualdad de género o mejorar la salud ayuda a erradicar la pobreza; y fomentar la paz y sociedades inclusivas reducirá las desigualdades y contribuirá a que prosperen las economías. En suma, es una oportunidad sin igual en beneficio de la vida de las generaciones futuras.

Con respecto al marco de referencia autonómico que enmarca también este Contrato de Gestión, cabe tener en cuenta el **Acuerdo para la Reactivación Económica y Social de Andalucía**, suscrito el 30 de

julio de 2020 entre la Junta de Andalucía y los principales agentes sociales (UGT y CCOO), junto con la Confederación de Empresarios de Andalucía. Este Acuerdo, se articula en cinco ejes de actuación: prevención sanitaria y social, relanzamiento del empleo y la actividad empresarial, fortalecimiento de los servicios públicos y mejora de la administración pública, impulso de los sectores productivos y elementos institucionales para la reactivación económica.

Es, no obstante, el **Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo** de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, aprobado a finales del año 2019, el documento programático, probablemente, con mayor influencia en el Contrato de Gestión SAE 2022-2024.

El Plan Director, como documento estratégico que marca las líneas a seguir en materia de política y gestión por parte de la Consejería, incide de manera directa sobre la Agencia SAE y sobre su configuración, tanto en lo referente a las políticas que desarrolla como a la gestión de los recursos. Se articula como el instrumento para llevar a cabo la ordenación integral de los recursos y de los servicios y políticas que ofrece la Agencia SAE, de tal manera que se avance hacia una nueva forma de gestión e implementación de las políticas de empleo (con el objetivo de converger con la media estatal y comunitaria en términos económicos y de empleo); y se logre una ordenación eficiente y adecuada de los recursos humanos, materiales y financieros (con el objetivo de mejorar en el diseño, gestión e implementación de las políticas activas de empleo).

Sobre la base de esta ordenación integral, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo quiere dar respuesta a los siguientes retos, el primero de los cuales recae directamente en el ámbito de competencias de la Agencia SAE:

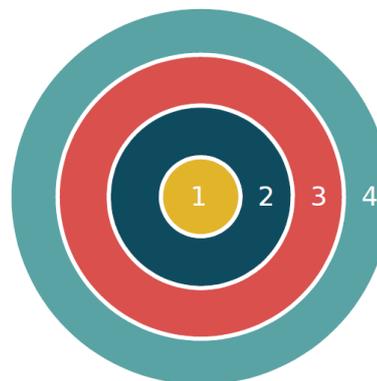
- Mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, elementos ambos que repercuten en un aumento de la renta individual y global en Andalucía, mediante el diseño de políticas útiles.
- Garantizar el buen uso de los recursos materiales, humanos y financieros disponibles por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
- Aplicar un trato equitativo a todas las personas y empresas, estableciendo condiciones de acceso transparentes.

Desde la aprobación del Plan de Director -y tomándolo como documento de referencia, contexto y orientación- la Agencia SAE ha iniciado un proceso de transformación global a través de, principalmente dos proyectos estratégico: el nuevo **Modelo de Gestión Integral del SAE (MGI)** y el **Sistema de perfilado estadístico**.

En lo que respecta al Modelo de Gestión Integral del SAE, se avanza en un diseño estratégico de futuro para la Agencia SAE que responde a un enfoque basado en la definición y modelaje de una estructura que responda a las necesidades organizativas que se apoye en un marco estratégico y propositivo de los servicios (fin y principios rectores); a partir de estas dos esferas más estratégicas se puede modelizar en términos de recursos, instrumentos y procesos para cuyo despliegue se define igualmente una estrategia en términos de tiempo y recursos necesarios, pilotaje,...

Ilustración 1. Enfoque para la construcción del nuevo modelo de gestión integral.

- 1 ESTRUCTURA ACORDE A LAS NECESIDADES DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS
- 2 ESTRATEGIA Y PROPÓSITO DE LOS SERVICIOS
- 3 MODELIZACIÓN DE LOS SERVICIOS
- 4 DEFINICIÓN DE ESTRATEGIA DE DESPLIEGUE DE NUEVOS SERVICIOS Y HERRAMIENTAS ASOCIADAS



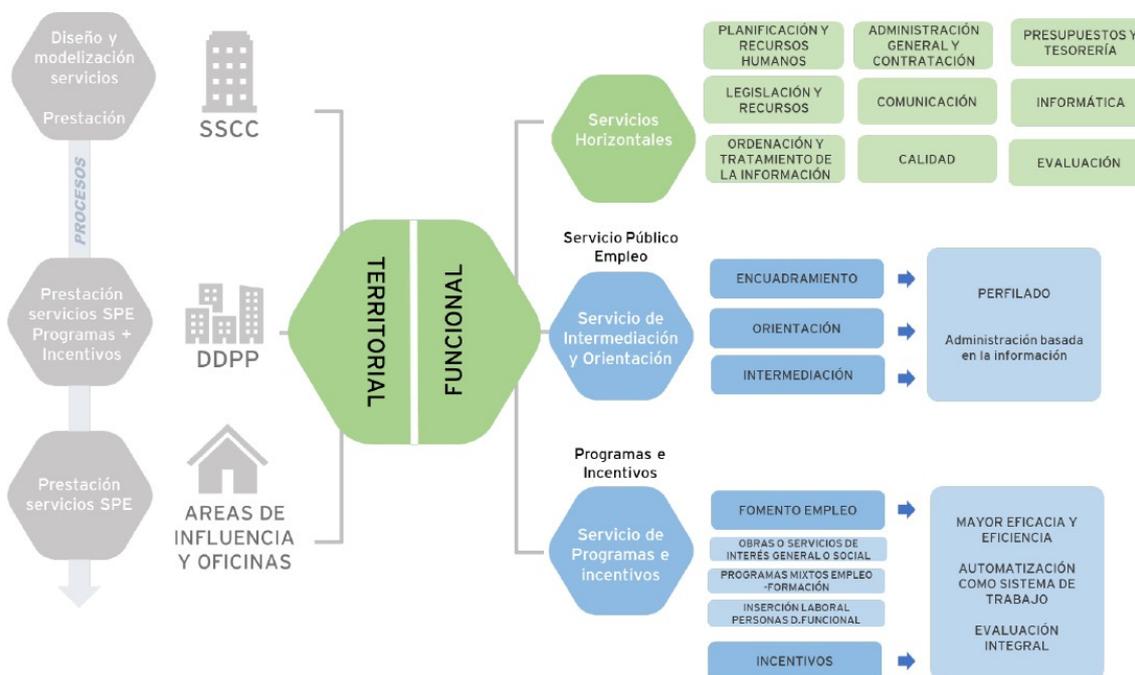
De forma específica, el MGI pretende cubrir tres objetivos:

- 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 las políticas activas, los programas de promociones e incentivos para lograr que lleguen a los colectivos más prioritarios en el menor tiempo posible.
- Construir una organización eficaz para conseguir alcanzar estos objetivos. Una organización moderna, flexible y al servicio de la ciudadanía y las empresas.

Para dar respuesta a estos objetivos la Agencia SAE debe dotarse de una nueva estructura funcional y territorializada que permita seguir prestando sus servicios y programas a la ciudadanía, a la vez que alinearse con el nuevo Plan de Recursos Humanos del SAE. Este diseño estratégico se fundamenta en la configuración del modelo de servicio público de empleo que se ha venido definiendo este último año, y que se va a desplegar a lo largo de la vigencia del presente Contrato de Gestión.

Además de haber avanzado en el diseño funcional del Servicio Andaluz de Empleo, es decir aquello a lo que se dedica, se trabaja en la estructura territorial, o lo que es lo mismo, dónde se ejecuta, situando en este caso a la oficina de empleo como centro neurálgico de la prestación de servicios a la ciudadanía y las empresas .

Atendiendo a su diseño funcional, se establecen tres grandes áreas de trabajo, una relativa a los servicios que se prestan (encuadramiento, orientación e intermediación), otra centrada en los programas y medidas de empleo, y una última relativa a las tareas transversales que son tan necesarias para un buen funcionamiento del resto. En esta configuración funcional la información, tanto en su elaboración como utilización, es un elemento esencial y vertebrador, que, entre otras, tendrá su reflejo en el sistema de perfilado estadístico en el que se está trabajando.

Ilustración 2. Esquema funcional y territorial de la Agencia SAE.

A través del proyecto estratégico del Servicio de Inteligencia de Negocio y Perfilado Estadístico se van a concretar, de manera funcional y efectiva, el conjunto de herramientas de tratamiento de información, para transformar los servicios de orientación e intermediación laboral en Andalucía. En definitiva, se trata de establecer una cultura del dato en la organización en general, y en los servicios de orientación e intermediación para el empleo en particular.

En consonancia con estos proyectos estratégicos, se plantean cuatro pilares que fundamentarán los objetivos estratégicos de la organización:

- Promover programas que mejoren el acceso al empleo a desempleados y la promoción profesional de las personas ocupadas.
- Consolidar servicios que adecuen perfiles profesionales con necesidades empresariales, promoviendo la activación de las mujeres.
- Promover activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.
- Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo.

2. OBJETO DEL CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN SAE 2022-2024.

En este contexto de intervención, y de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2002, el Servicio Andaluz de Empleo, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, despliega las herramientas e instrumentos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos en el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular el fomento del empleo, la orientación, información y prospección, así como el registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo. Para el cumplimiento de estos objetivos la Agencia SAE tiene encomendadas las siguientes funciones:

Funciones de la Agencia SAE
I. Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.
II. Planificación, gestión, promoción y evaluación de programas y acciones para el empleo competencia de la Comunidad Autónoma, y en particular los siguientes:
Relativos al fomento del empleo.
Orientación e información profesional y acciones de apoyo para la mejora del empleo.
Intermediación laboral, registro de demandantes de empleo, recepción de comunicación de contratos y gestión de la red Eures en Andalucía.
Coordinación con la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo para el desarrollo de las funciones de intermediación laboral y del conjunto de programas y medidas de orientación y formación.
Prospección del mercado de trabajo y difusión de información sobre el mercado laboral.
Colaboración con los medios y redes sociales tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la calidad del empleo.
Autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia de la Agencia SAE, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que desarrollan su actividad en Andalucía.
Promoción y desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales.
III. La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de convenios de colaboración, referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.
IV. La asistencia técnica a los distintos órganos de la Administración de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo.
V. La ejecución, como competencias propias, de las acciones formativas que en el ámbito de la formación profesional para el empleo se determinen, conforme a la planificación de la oferta formativa que efectúe la Consejería competente en materia de formación profesional para el empleo. A tales fines, gestionará, como competencias propias, los centros de formación para el empleo que se determinen por parte de la Consejería competente en formación profesional para el empleo.
Mediante Resolución de 8 de marzo 2016, del Servicio Andaluz de Empleo, se ha delegado las competencias para la gestión de los Centros de Formación para el Empleo y la ejecución de las funciones previstas en este apartado en las personas titulares de las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo.
VI. Cuantas otras funciones le sean atribuidas, para su ejercicio como competencias propias, por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquéllas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de política de empleo.

Para estructurar estas funciones, la Agencia SAE cuenta con el Contrato de Gestión como herramienta clave de la planificación estratégica a corto y medio plazo, en el marco de la estructura de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

El Contrato regula *de facto* la actividad a desarrollar por la Agencia SAE en el periodo 2022-2024, con la finalidad de dar cumplimiento a su razón de ser (misión) y servir de guía para establecer sus líneas de actuación en la actualidad y en el futuro (visión).

Misión
Como órgano gestor de las políticas activas de empleo en Andalucía, la misión de la Agencia SAE es contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, y a la mejora del capital humano de las empresas. Esta contribución se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles

Para llevar a cabo el diseño de este nuevo contrato se han tenido en cuenta varios factores y aprendizajes previos:

- (a) El contexto socioeconómico derivado de la pandemia y la tendencia actual del mercado de trabajo.
- (b) El aprendizaje adquirido tras la implementación de los dos Contratos de Gestión anteriores: 2017-2019 y 2020-2021.
- (c) Los resultados y lecciones aprendidas de la evaluación final del CG 2017-2019 y la evaluación de diseño del CG 2020-2021.
- (d) El aprendizaje y conocimiento extraído de los informes de seguimiento de los Planes Anuales de Acción que, con carácter trimestral, aportan conocimiento acumulativo sobre la ejecución de la actividad de la Agencia SAE.
- (e) Las recomendaciones que emanan de la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (EVADES).

En definitiva, teniendo como telón de fondo el CG-2022-2024, la Agencia SAE aspira a seguir mejorando los servicios prestados a la ciudadanía andaluza y su tejido empresarial, a la vez que seguir contribuyendo a la existencia de un mercado de trabajo en Andalucía generador de empleo de calidad. Y todo ello bajo un compromiso basado en los siguientes valores:

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

3. LECCIONES APRENDIDAS DE LAS EVALUACIONES ANTERIORES.

Para el diseño del presente Contrato de Gestión 2022-2024 se han tenido en cuenta las lecciones aprendidas que emanan de la evaluación final del vigente durante 2017-2018 y de la evaluación de diseño del correspondiente a 2020-2021.

Con respecto a la **evaluación final del Contrato Plurianual de Gestión 2017-2018**, cuya prórroga lo extendió hasta el 31 de diciembre de 2019, se trata de una evaluación orientada a optimizar el diseño y la implementación de las futuras ediciones del Contrato de Gestión y enfocada al aprendizaje institucional, al cambio, a la mejora y a la transparencia. Ofrece a las personas responsables del diseño e impulso del mismo las claves para mejorarlo en futuras ediciones. Y ofrece a los agentes sociales y económicos y a la ciudadanía, la información suficiente para valorar su importancia y utilidad como herramienta de planificación de la actividad del SAE.

Objetivos de la evaluación final del Contrato Plurianual de Gestión 2017-2018
Generales
Conocer en qué medida la estructura y la interconexión entre los elementos que desarrollan el CG 17-18 se han correspondido con los imperativos y la lógica establecida en el conjunto de la normativa reguladora.
Valorar las potencialidades y aspectos de mejora del CG 17-18 como herramienta para la planificación y el seguimiento de la actividad del SAE.
Específicos
Identificar los hitos e imperativos legales de la estructura lógica del CG 17-18 que no han facilitado su óptima implementación.
Realizar propuestas de mejora para el diseño y planificación de las futuras ediciones del CG.
Identificar las dificultades para la medición y el seguimiento de las actuaciones recogidas en el CG 17-18, desarrolladas a través de los correspondientes planes de acción que lo implementan.
Medir el grado de ejecución de los objetivos estratégicos del PAA 2017 y el PAA 2018.
Valorar la disponibilidad y el buen funcionamiento de los recursos y procesos necesarios para la implementación del CG 17-18.

Las claves que emanan de esta primera evaluación aportan claves sobre las mejoras a acometer en la elaboración del Contrato de Gestión del SAE.

Ilustración 3. Recomendaciones de la evaluación del Contrato de Gestión del SAE 2017-2018.



Estas mejoras tienen que ver con los elementos que estructuran el Contrato de Gestión: (1) Diseño y Planificación; (2) Herramientas informáticas y de gestión; (3) Objetivos y logros a alcanzar; (4) Recogida de información de seguimiento; (5) Sistematización del seguimiento; (6) Coordinación estratégica; (7) Gestión de equipos; (8) Comunicación y transparencia. De hecho, siguiendo una de las recomendaciones de mejora, la primera de las novedades del actual Contrato de Gestión del SAE 2020-2024 es extenderlo a tres anualidades, en lugar de dos, como venía siendo habitual.

Con respecto a la **evaluación de diseño del Contrato de Gestión del Servicio Andaluz de Empleo 2020-2021**, el estudio se ha basado en la metodología de evaluación de diseño de Políticas Públicas del Instituto para la evaluación de las Políticas Públicas y se ha centrado en un conjunto de técnicas cuantitativas y cualitativas que han permitido dar respuesta a cuatro preguntas consideradas claves en el proceso:

Preguntas clave Evaluación de diseño del Contrato de Gestión del Servicio Andaluz de Empleo 2020- 2021

P.1 ¿El actual CG está alineado con los instrumentos políticos y estratégicos de referencia?

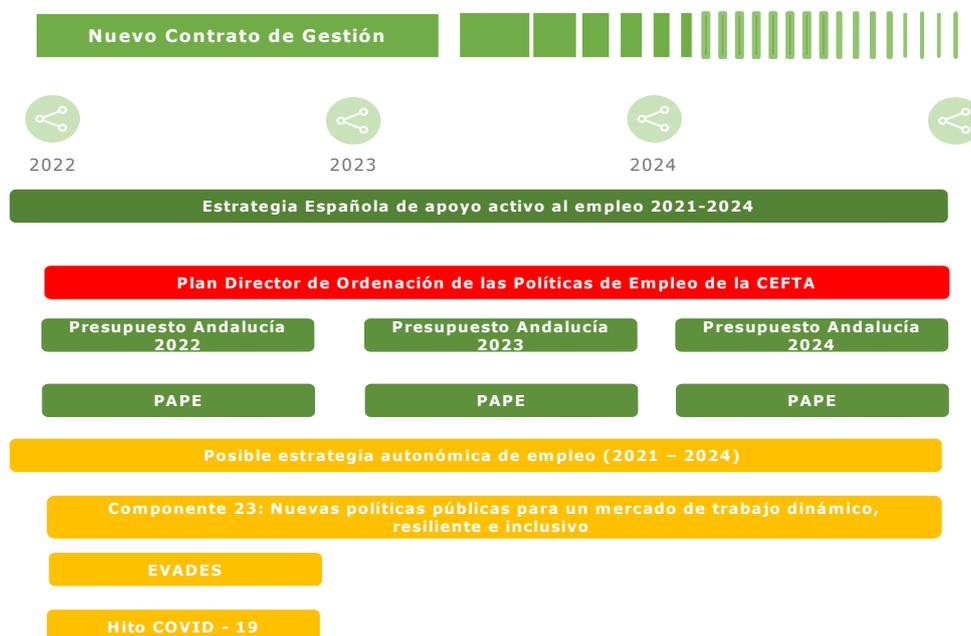
P.2 ¿Qué retos abordan los objetivos estratégicos y operativos que forman el actual CG?

P.3 ¿Está definido un modelo de evaluación del actual Contrato de Gestión?

P.4 ¿El CG se utiliza como herramienta de planificación por el SAE?

Sobre la primera de las cuestiones, el resultado de la evaluación indica que el nuevo Contrato de Gestión 2022-2024 tiene la posibilidad de alinearse con los instrumentos políticos y estratégicos de referencia, tanto a nivel estatal como autonómico, pudiendo adoptar la estrategia y traduciéndola a términos operativo. Para ello, hay que acompasar los tiempos con estas planificaciones, evitando el desfase entre la adaptación de los retos marcados por dichos instrumentos políticos y estratégicos de referencia a los objetivos del SAE.

Ilustración 4. Esquema planificaciones.



Sobre la segunda pregunta, cabe destacar que los resultados obtenidos en este período se han visto condicionados por el impacto de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 en el mercado de trabajo andaluz, así como en la gestión interna del SAE, lo que ha obligado a la redefinición de prioridades. No obstante esto, el Contrato de Gestión 2020-2021 ha respondido a una serie de fines de gran alcance, donde se encuadran los siguientes:

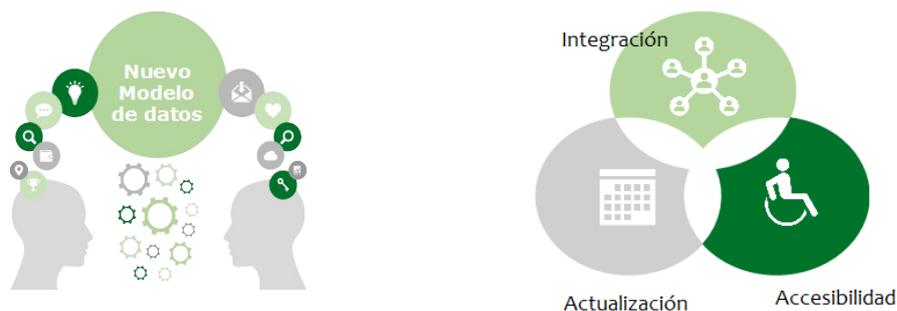
Retos CG 2020-2021			
Mercado laboral de Andalucía	Mejora de la gestión	Medios físicos	Perfilado estadístico
Convergencia tasa de paro masculina y femenina	Orientación	Modelo de relación y coordinación con entidades externas	Plan de transformación digital
Homogeneización de tasa de paro del territorio andaluz	Intermediación	Alianzas	Entorno de acceso a la información y atención a usuarios
Facilidades a la conciliación	Colectivos prioritarios	Calidad, evaluación e innovación	Plan de Formación

Evaluados los retos del anterior periodo 2020-2021, se considera necesario incorporar nuevos fines a abordar, atendiendo además al Modelo de Gestión Integral que actualmente está diseñando la Agencia SAE:

Nuevos retos a sumar a los anteriores del CGSAE 2020-2021		
Personal/RRHH	Alineamiento y crecimiento	Modelo de costes simplificado para subvenciones
Medios disponibles	Colaboración, sinergias y gobernanza	Contabilidad analítica: costes unitarios – eficiencia en costes
Calidad, evaluación e innovación (de manera más específica y estructurada)	Cohesión territorial	

Con respecto a la tercera de las preguntas, esto es, la existencia de un modelo de evaluación del Contrato de Gestión 2020-2021, una vez analizados los flujos y herramientas para la recopilación de datos, así como entrevistas a agentes clave, se concluye una serie de recomendaciones a tener en cuenta en el nuevo modelo de datos. Se identifican tres elementos que resultan esenciales para la optimización del modelo: integración, actualización y accesibilidad.

Ilustración 5. Principios esquema de seguimiento y evaluación



Para ello, ha de diseñarse y formalizarse un modelo de seguimiento y control que se encuentre dotado de los recursos necesarios para su óptimo despliegue, mantenimiento y mejora continua. También, se recomienda adecuar la estructura de funciones y tareas para garantizar el correcto desarrollo del modelo.

Finalmente, con respecto a la pregunta clave relativa al uso del Contrato de Gestión como herramienta de planificación por el SAE, la respuesta a esta pregunta ha sido fundamentada a través de los resultados obtenidos de una encuesta en la que se ha cuantificado el grado de conocimiento y compromiso de los distintos equipos con el carácter planificador del Contrato de Gestión.

Atendiendo a los resultados obtenidos, se considera clave el posicionamiento del Contrato como marco de referencia estratégica del SAE. No obstante, para el posicionamiento de este marco han de definirse una serie de actuaciones de información, formación, comunicación, motivación y liderazgo que permita el desarrollo de una estructura que soporte, potencie y maximice su impacto planificar a todos los niveles dentro de la Agencia SAE.

Como ejercicio complementario, se ha analizado la lógica de la cadena causal de objetivos del anterior Contrato, proponiendo una nueva estructura para el presente:

Ilustración 6. Comparativa cadenas planificación.



4. ESTRUCTURA Y ALCANCE DEL CONTRATO DE GESTIÓN 2022-2024.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta aquí, esto es, los aprendizajes tras la implementación y evaluación de los dos últimos Contratos de Gestión del SAE (2017-2019, 2020-2021), así como las herramientas y modelo de gestión que deben guiar la estrategia presente y futura de la Agencia SAE, se ha diseñado una estructura y niveles de organización para este nuevo Contrato de Gestión 2022-2024 alineada con este aprendizaje y modelo de organización, estructura y servicios a futuro.

Esta nueva estructura basada en tres Objetivos Clave, cuatro Objetivos Estratégicos y once líneas estratégicas que concretan el contenido de éstos.



Los **objetivos claves**, alineados con los ya recogidos tanto en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, así como en el conjunto de objetivos de los Planes Anuales de Empleo, van a facilitar el contexto del mercado laboral en el que el Servicio Andaluz de Empleo es un agente muy relevante. Estos objetivos proceden del consenso de los servicios públicos de empleo europeos, y sintetizan y constituyen la finalidad última de la actuación de los Servicios Públicos de Empleo. Sus indicadores son los mismos que utiliza la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo en su metodología de evaluación y gestión del cambio, coincidiendo con los que se recogen y definen en la Decisión N° 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, por la que se crea la Red de Servicios Públicos de Empleo de la Unión Europea, adaptado al ámbito andaluz.

Estos objetivos son objeto de seguimiento pero no van a formar parte de los compromisos que se adopten en el marco del Contrato de Gestión. De ellos, se han seleccionado los siguientes:

- **Reducir el desempleo.** Se define como: Medir la contribución a la reducción del desempleo en todos los grupos de edad y en los grupos de situación de vulnerabilidad
- **Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.** Se define como: Medir la contribución a la reducción de la duración del desempleo y a la reducción de la inactividad para poder hacer frente al desempleo de larga duración y estructural, así como a la exclusión social.
- **Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.** Se define como: Medir la ocupación de vacantes (incluso mediante la movilidad laboral voluntaria).

Por su parte, se han definido 4 objetivos estratégicos, para cada uno de los cuales se ha definido una serie de líneas estratégicas. Estas líneas se concretarán y desarrollarán a partir de diferentes objetivos operativos o estructurales en el correspondiente Plan de Acción Anual.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios. Recoge el conjunto de **programas e iniciativas** destinado a facilitar el acceso y la permanencia al empleo de calidad, con especial atención a los colectivos prioritarios.

En este objetivo se enmarcan las siguientes líneas estratégicas:

Línea estratégica 1. Fomento de oportunidades de empleo de calidad. Comprende las políticas activas de empleo de promoción para la incorporación al mercado laboral y la mejora de calidad en el empleo, que se plasman en diferentes programas e iniciativas de subvenciones en torno a tres ejes principales:

- El desarrollo local. Contratación de personas desempleadas en el territorio atendiendo a las características y necesidades de la economía local.
- La coyuntura económica. Contratación de personas desempleadas considerando las necesidades coyunturales y estructurales de las entidades empleadoras.
- La calidad en el empleo. Contratación laboral estable para personas desempleadas y ocupadas, a través de nuevas contrataciones y transformaciones en contratos indefinidos.

Línea estratégica 2. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través de la formación y el aprendizaje. Conjunto de programas que pretenden aumentar la empleabilidad y la activación laboral de personas, preferentemente desempleadas, a través de la formación y el aprendizaje mediante prácticas profesionales no laborales.

Línea estratégica 3. Impulso de la igualdad de oportunidades para la inserción de colectivos prioritarios. Medidas orientadas, de forma integral o como parte de alguna iniciativa o programa, a contribuir a facilitar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de colectivos con especiales dificultades de integración sociolaboral, tanto en los mercados ordinarios como protegidos. Entre estos se incluye a colectivos especialmente afectados por las dinámicas y coyunturas del mercado laboral – jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración, etc-.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Potenciar la orientación e intermediación laboral. Incluye los **servicios** dirigidos a personas demandantes y a entidades empleadoras para intervenir y mediar en el mercado de oferta y demanda de empleo con la finalidad de procurar la inserción laboral de las primeras y la cobertura de vacantes de las segundas.

En este objetivo se enmarcan las siguientes líneas estratégicas:

Línea Estratégica 4. Consolidación y mejora de la orientación y acompañamiento para la inserción laboral. Conjunto de servicios y recursos que apoyan el acceso al empleo mediante la orientación y el acompañamiento teniendo presentes los cambios que se producen en el escenario económico, social y laboral (Andalucía Orienta, IPIs, Orientación, Acompañamiento, CROs), en un contexto de implementación de un nuevo modelo de orientación.

Línea Estratégica 5. Optimización de la gestión de la demanda de empleo y el encuadramiento. Servicios para la atención, registro, verificación y clasificación de la demanda de empleo de forma integral y que constituyen un pilar fundamental para los procesos de intermediación de las personas demandantes.

Línea Estratégica 6. Mejora de la intermediación de la oferta de empleo. Servicios destinados a las entidades empleadoras para cubrir sus necesidades de asesoramiento, prospección y gestión de ofertas de empleo y contrataciones, como instrumento clave para la dinamización de la oferta y la demanda.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo. Lo integran aquellas actuaciones destinadas a fomentar la **participación de las mujeres** en el mercado laboral desde un punto de vista transversal y en condiciones de igualdad.

En este objetivo se enmarcan la siguiente línea estratégica:

Línea Estratégica 7. Refuerzo de medidas para la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres. Conjunto de medidas y programas que contemplan diferentes aspectos de la conciliación laboral y personal. Además de establecer, dentro de las políticas activas de empleo, actuaciones destinadas a reducir y eliminar la brecha de género, como son los incentivos a la contratación indefinida para mujeres y la inclusión de la población femenina como prioritaria o preferente en las convocatorias. Por otra parte, se pondrán en marcha medidas específicas para las mujeres del ámbito rural y proyectos integrales destinados a las mujeres víctimas de violencia de género.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Optimizar el modelo organizativo. Incluye aquellas actividades destinadas a la modernización y mejora de los servicios y programas del SAE, impulsando la innovación y transformación de los servicios y programas dirigidos a la ciudadanía y por la optimización y adaptación de los procesos propios de gestión y análisis. Incluye la perspectiva de género en todas las políticas activas a través de sus programas y servicios en los que se tendrá en cuenta dicha perspectiva desde el diseño, implementación y evaluación. Además de establecer un conjunto de líneas y medidas dirigidas a la planificación estratégica de recursos humanos del SAE, cuya función principal será establecer los objetivos a conseguir en materia de personal, y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, contempla la racionalización y optimización de la

gestión económica de la Agencia SAE y el refuerzo de la colaboración interadministrativa y el establecimiento de alianzas externas en favor de la cohesión territorial.

En este objetivo se enmarcan las siguientes líneas estratégicas:

Línea Estratégica 8. Innovación y transformación de las herramientas y recursos del SAE¹.

Herramientas destinadas a la modernización de los servicios y programas, como son:

- La implantación del perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad.
- La dinamización de los servicios telemáticos y la implantación de nuevos modelos de intermediación.
- La prospección permanente del mercado de trabajo y la difusión de información actualizada sobre las principales variables de interés.
- El mantenimiento y la mejora de las infraestructuras y el equipamiento de la Red de Oficinas de empleo.
- El diseño, adaptación y desarrollo de sistemas de información, que proporcionen una automatización de la infraestructura tecnológica del SAE, como pilares que sustenten la prestación de los servicios y la adaptabilidad a los cambios.

Línea Estratégica 9. Impulso de la cultura de calidad y la transparencia en las actuaciones del SAE. La calidad, entendida como un camino hacia la mejora continua de los servicios y programas que el SAE presta a la ciudadanía, implica todo un esfuerzo a nivel cultural y la homogeneización de la gestión, creando instrumentos para la recogida y análisis de la información. Así se hace necesario implantar un sistema de gestión de la calidad, en el que se integre el análisis de las necesidades, expectativas y la satisfacción de las personas usuarias respecto a todos los servicios y programas de la Agencia SAE. Todo ello, en paralelo a al fomento de la transparencia y la comunicación.

Línea Estratégica 10. Planificación y Gestión de los RRHH del SAE. Esta línea estratégica contempla las medidas dirigidas a conseguir los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir los objetivos que se establezcan en materia de personal, incorporando las actuaciones que mayor impacto generan en los procesos de provisión de puestos de trabajo (reclutamiento, selección e incorporación) y en los implicados en la vida laboral de los profesionales (desarrollo, formación, carrera profesional, movilidad geográfica y funcional, jubilación, etc.), con especial atención a cubrir las necesidades de formación continua y capacitación de los recursos humanos del SAE –articuladas a través del Plan de Formación interno–, así como aquellas otras enfocadas a la mejora de la situación laboral del personal –estabilidad y disminución de la rotación laboral– que optimicen organizativa y funcionalmente la Agencia SAE en respuesta a las necesidades cambiantes del territorio y del nuevo modelo de gestión integral y las herramientas de gestión de la información. Ello se llevará a cabo bajo el paraguas del Plan de Igualdad de Oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras del SAE, como garante del trato igualitario en los ámbitos formativos y de carrera profesional de todo el personal que forma parte de la agencia. Por último, también incluye las medidas para asegurar la vigilancia y salud laboral de todo el personal y que se vertebran en torno al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

¹ Se tendrá en cuenta en su desarrollo lo dispuesto en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, que tiene por objeto establecer los principios generales y adoptar medidas de simplificación administrativa y racionalización organizativa, así como el uso de los medios electrónicos por la Administración de la Junta de Andalucía y por sus entidades instrumentales.

Línea Estratégica 11. Racionalización y optimización de la gestión económica del SAE. Esta línea incluye una serie de nuevas medidas que persiguen la mejora de la eficacia y eficiencia de la gestión económica del SAE. Por un lado, se va a diseñar y pilotar un sistema de costes simplificados para los programas que son subvencionados o incentivados a entidades externas y que va a facilitar el marco de colaborativo que éstas entidades mantienen con el SAE en el impulso de las PAEs. Por otro lado, comprende las medidas dirigidas al diseño y adopción de un modelo de contabilidad analítica, que permita al SAE cuantificar los costes unitarios de los servicios subvencionados. Ambas medidas tendrán efectos positivos en lo relativo a la simplificación de los procesos de solicitud y justificación de las ayudas por parte de las entidades beneficiarias –dimensión externa-; así como en cuanto al tiempo y esfuerzo que los órganos gestores del SAE deben dedicar para la instrucción, gestión y control de esos mismos programas de ayudas –dimensión interna-.

A un nivel superior, se enmarcan las medidas dirigidas a potenciar el rol colaborativo que la Agencia SAE viene desarrollando en el ámbito estatal y europeo. Así, en el marco temporal que abarca este nuevo Contrato de Gestión, se impulsará la incorporación y participación del SAE en las redes nacionales y europeas en materia de empleo.

4.1 Compromisos de la Agencia SAE en el marco del Contrato de Gestión.

A continuación se recogen los indicadores y metas a través de los cuales se medirá el grado de compromiso que anualmente alcanza la Agencia SAE para dar cumplimiento al Contrato.

Estos indicadores se detallan en su definición y método de cálculo en el Anexo.

INDICADORES Y METAS DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTRATO DE GESTIÓN DEL SAE 2022-2024.

OE.1. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS					
INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META GLOBAL	INTERPRETACIÓN METAS ANUALES Y GLOBAL
OE.1.1.Tasa de mejora de empleabilidad	10,24%	2,59%	2,65%	15,48%	<i>METAS ANUALES: Porcentaje de personas demandantes de empleo -según dato de 2021- que han sido destinatarias de oportunidades de empleo o acciones formativas del SAE en el año X.</i> <i>META GLOBAL: Porcentaje de personas demandantes de empleo -según dato de 2021- que han sido destinatarias de oportunidades de empleo o acciones formativas del SAE a lo largo del Contrato de Gestión.</i>
OE.1.2.Tasa de inserción laboral de las oportunidades de empleo y las acciones formativas	67,80%	41,34%	28,74%	62,27%	<i>METAS ANUALES: Porcentaje de personas destinatarias de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE en el año X que a los seis meses tras la finalización de dicha oportunidad o acción formativa tienen un contrato de trabajo sobre el total de personas destinatarias.</i>

					<i>META GLOBAL: Porcentaje de personas destinatarias de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE a lo largo del Contrato de Gestión que a los seis meses tras la finalización de dicha oportunidad o acción formativa tienen un contrato de trabajo sobre el total de personas destinatarias.</i>
OE.1.3.Tasa de colectivos prioritarios con mejora de empleabilidad	95,13%	65,47%	66,26%	72,28%	<p><i>METAS ANUALES: Porcentaje de personas destinatarias de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE en el año X que pertenecen a colectivos prioritarios sobre el total de personas destinatarias.</i></p> <p><i>META GLOBAL: Porcentaje de personas destinatarias de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE a lo largo del Contrato de Gestión que pertenecen a colectivos prioritarios.</i></p>

OE.2. POTENCIAR LA ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META GLOBAL	INTERPRETACIÓN METAS ANUALES Y GLOBAL
OE.2.1. Variación de la capacidad de atención de los servicios de empleo	4,04%	0,76%	0,32%	5,08%	<p><i>METAS ANUALES: Porcentaje en el que se incrementa la ratio de personas usuarias atendidas por personal técnico del año X con respecto al año anterior.</i></p> <p><i>META GLOBAL: Porcentaje en el que se mejora la ratio de personas usuarias atendidas por personal técnico a lo largo del Contrato de Gestión. con respecto al dato de 2021.</i></p>
OE.2.2. Tasa de cobertura de Orientación	14,00%	14,07%	14,14%	14,14%	<p><i>METAS ANUALES: Porcentaje que representa el número de personas atendidas por los servicios de orientación en el año X sobre las personas demandantes proyectadas del año 2021.</i></p> <p><i>META GLOBAL: Porcentaje que representa el número de personas atendidas por los servicios de orientación sobre personas demandantes proyectadas del año 2021 a la finalización del Contrato de Gestión.</i></p>
OE.2.3. Variación de la participación activa en procesos de intermediación	2,19%	2,14%	2,40%	6,88%	<p><i>METAS ANUALES: Porcentaje en el que se ha incrementado el número de candidaturas activas en el año X con respecto al anterior.</i></p> <p><i>META GLOBAL: Porcentaje en el que se ha incrementado el número de candidaturas activas a lo largo del Contrato de Gestión, con respecto al dato de 2021.</i></p>

OE.3. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO					
INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META GLOBAL	INTERPRETACIÓN METAS ANUALES Y GLOBAL
OE.3.1. Variación de la ratio de activación de mujeres	0,43%	0,28%	0,44%	1,15%	<i>METAS ANUALES: Porcentaje en el que se mejora la ratio de actuaciones por mujer con respecto al año anterior.</i> <i>META GLOBAL: Porcentaje en el que se mejora la ratio de actuaciones por mujer a lo largo del Contrato de Gestión, con respecto al dato de 2021.</i>
OE.3.2. Índice de feminización de la activación	55,76%	56,66%	56,69%	56,69%	<i>METAS ANUALES: Porcentaje que representan las mujeres sobre el total de personas destinatarias de los programas y usuarias de los servicios de empleo del SAE.</i> <i>META GLOBAL: Porcentaje que representan las mujeres sobre el total de personas destinatarias de los programas y usuarias de los servicios de empleo del SAE al finalizar el Contrato de Gestión.</i>

OE.4. OPTIMIZAR EL MODELO ORGANIZATIVO					
INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META GLOBAL	INTERPRETACIÓN METAS ANUALES Y GLOBAL
OE.4.1. Grado de ejecución estratégica	38,10%	34,33%	27,57%	100,00 %	<i>METAS ANUALES: Porcentaje en el que se van ejecutando anualmente los hitos estratégicos programados para el contrato gestión.</i> <i>META GLOBAL: Porcentaje de ejecución de los hitos estratégicos programados a lo largo de los 3 años del Contrato Gestión.</i>

5. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

5.1. Recursos humanos.

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

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

Tipología	Total	Mujer	Hombre
Funcionario	1.037	607	430
Laboral VI CC	236	164	72
Laboral de la Agencia	1.940	1.311	629
Total	3.213	2.082	1.131

Tipología	Total	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	SSCC
Funcionario	1.037	74	127	119	127	69	103	143	173	273
Laboral VI CC	236	11	22	22	25	9	23	37	77	10
Laboral de la Agencia	1.940	139	297	209	214	157	138	191	279	316
Total	3.213	224	446	350	366	235	264	371	529	599

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

Por otra parte, en la actualidad el personal propio de la Agencia SAE se encuentra sujeto a distintos Convenios Colectivos, fruto de la incorporación a la agencia de personal proveniente de distintas entidades que ya tenían su propia regulación convencional. En este sentido, en aras a la homogeneización de las condiciones de trabajo de todo el personal propio de la agencia se es consciente de la necesidad de promover la negociación de un único Convenio Colectivo que abarque a todo este personal, conforme al marco jurídico y presupuestario vigente, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

5.2. Recursos materiales.

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

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

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

6. PRESUPUESTO.

6.1. Recursos financieros.

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

1. Dotaciones que se asignen en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los que se incluirán las consignaciones para el cumplimiento de los fines que su ley de creación atribuye a la Agencia SAE.
2. Las subvenciones o dotaciones, transferencias corrientes o de capital, que, con cargo al presupuesto de cualquier ente público, pudieran corresponderle.
3. Aportaciones y legados públicos y privados, tanto de personas físicas como jurídicas.
4. Los rendimientos, productos y rentas de los bienes, valores y derechos de su patrimonio, así como los procedentes de la enajenación de sus activos.
5. Los créditos que se traspasen conjuntamente con funciones y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas, y sean encomendados a la Agencia SAE.
6. Los procedentes de los créditos, préstamos y demás operaciones financieras que pueda concertar, dentro de los límites fijados por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, con la previa autorización de la Consejería competente en materia de Hacienda.
7. Los demás ingresos ordinarios y extraordinarios que la Agencia SAE esté autorizada a recibir.

6.2. Recursos presupuestarios.

El presupuesto de la Agencia SAE estará compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos. El régimen jurídico del patrimonio de la Agencia SAE será el previsto en la legislación del patrimonio de la Comunidad Autónoma y estará constituido por el conjunto de bienes y derechos cuya titularidad le corresponda, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, por los que la entidad adquiera en el curso de su gestión y por aquellos otros que se le adscriban o cedan en el futuro, por cualquier persona física o jurídica, pública o privada, y en virtud de cualquier título.

El patrimonio estará destinado a la consecución de los objetivos de la Agencia SAE, adscribiéndose a tales fines las rentas y contraprestaciones de los bienes y derechos que se adscriban o cedan. Asimismo, los recursos financieros de la Agencia SAE estarán integrados por los rendimientos de su patrimonio, los

ingresos generados por el ejercicio de su actividad y la prestación de sus servicios, los créditos asignados por la Ley del Presupuesto, las subvenciones que le sean concedidas, las cantidades procedentes de la enajenación de sus bienes o productos, así como cualesquiera otros que pudiera recibir de acuerdo con la normativa que le resulte de aplicación.

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

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, de fecha 31 de agosto de 2021, en aplicación de lo recogido en el artículo 94.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y para dar una mayor eficacia del principio de intervención de todas las operaciones económicas, se ha acordado el sometimiento al régimen de la función interventora, regulado en el Capítulo II del Título V del citado Texto Refundido, de determinados gastos del Servicio Andaluz de Empleo, tales como gastos de personal, gastos corrientes en bienes y servicios, gastos financieros y gastos de inversión que se imputen a los Capítulos II, III y VI, así como gastos derivados de expedientes de subvenciones y ayudas públicas imputados a los Capítulos IV y VII de la clasificación económica del gasto, quedando el resto de gastos y demás operaciones de contenido económico realizados por el Servicio Andaluz de empleo, sujetos a control financiero permanente. El Acuerdo tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a partir del día 3 de septiembre de 2021.

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

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

Para el desarrollo de sus actividades, la agencia contará durante la vigencia de este Contrato de Gestión con la siguiente previsión presupuestaria:

	Gastos corrientes	Capital	Total
Ejercicio 2022	575.010.576	30.460.720	605.471.296
Ejercicio 2023	332.764.524	24.750.494	357.515.018
Ejercicio 2024	256.805.951	19.790.010	276.595.961

*Es previsible que los créditos para 2022, 2023 y 2024 sufran variaciones una vez que se apruebe por el Consejo de Gobierno el Proyecto de Presupuestos de la Junta de Andalucía del citado año.

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

7. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.

El seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento del contrato corresponden a la Comisión de Control, de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 19 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, a través de los Planes Anuales de Acción. A tal fin, elaborará trimestralmente un informe sobre el desarrollo y ejecución de dicho Plan Anual de Acción, a partir de la evolución de los indicadores de las actuaciones específicas correspondientes a cada objetivo operativo del plan.

Anualmente, se elaborará el correspondiente informe de seguimiento del Contrato de Gestión en el que se dará cuenta del nivel de ejecución de los Objetivos Estratégicos.

Sobre la base de los informes elaborados por la Comisión de Control, corresponderá a la Presidencia, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos contemplados en el presente contrato, así como los efectos asociados al mismo.

8. PROCEDIMIENTO PARA LA INTRODUCCIÓN DE MODIFICACIONES Y ADAPTACIONES.

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

- Falta de dotación en los presupuestos de la Junta de Andalucía para la financiación prevista en este contrato.
- Modificaciones de los medios y recursos disponibles que comprometan la realización de los planes y/o programas de actuación establecidos.
- Redefinición o introducción de nuevos objetivos estratégicos en la Agencia SAE.
- Cambios normativos, a nivel estatal y/o autonómico, que afecten a la actividad o materias gestionadas por la Agencia, o de cualquier otra circunstancia que requiera una modificación en los programas de actuación en el ámbito de las políticas activas de empleo, en las cuantías de los recursos disponibles, o condicionen de forma sustancial los objetivos específicos establecidos para el periodo de vigencia del contrato.
- Recomendaciones de la Comisión de control.
- Recomendación de al menos una parte de las integrantes del Consejo de Administración o del 50 por ciento de sus vocales, sin diferenciar por grupos.

Las propuestas de modificaciones o adaptaciones se elaborarán por la Dirección Gerencia, quien lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, para su aprobación, previo informe de la Consejería competente en materia de Hacienda. En el caso de que se presenten desviaciones entre los resultados obtenidos y los esperados, que no afecten a la estructura del contrato, las modificaciones se incorporarán al Plan de Acción Anual.

9. DESARROLLO DEL CONTRATO DE GESTIÓN Y VIGENCIA.

La vigencia del presente Contrato de Gestión se establece desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, de tal forma que si su aprobación se produce una vez iniciado el año 2022, tras su aprobación se considerará con carácter retroactivo a efectos de cumplimentación de sus metas.

Finalizada su vigencia, la persona titular de la Consejería competente en materia de Empleo, informará al Consejo de Gobierno sobre su ejecución y resultado. Si el nuevo Contrato de Gestión no se encuentra aprobado al finalizar el periodo de vigencia del actual, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Decreto 96/2011, éste se prorrogará automáticamente por el tiempo indispensable para la aprobación del mismo.

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

ANEXO. INDICADORES DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTRATO DE GESTIÓN 2022-2024.

OE1: Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios.

ID	DENOMINACIÓN	¿QUÉ MIDE?	COMPONENTES Y CÁLCULO
OE 1.1	Tasa de mejora de empleabilidad	Grado en que el SAE contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo. Bajo el supuesto de que la participación a través de las oportunidades de empleo o formación contribuye a esa mejora.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE (OP (emp y form)). - Número medio de personas demandantes de empleo (\overline{DEM}). $\frac{OP(emp\ y\ form)}{\overline{DEM}} \times 100$
OE 1.2	Tasa de inserción laboral de las oportunidades de empleo y las acciones formativas.	Grado en que las personas destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación ofrecidas por el SAE logran insertarse en el mercado laboral andaluz. Bajo el supuesto de que uno de los factores explicativos de la inserción es la participación en una oportunidad de empleo o en una acción formativa de las escuelas de formación.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE que conllevan una inserción a los 6 meses (OP (emp y form) ins6) en las cuales se realice un análisis de la inserción durante el año 2022, con independencia del año en que finalice la oportunidad. - Número de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE (OP (emp y form)) en las cuales se realice un análisis de la inserción durante el año 2022, con independencia del año en que finalice la oportunidad. $\frac{OP(emp\ y\ form)\ ins\ 6}{OP(emp\ y\ form)'} \times 100$
OE 1.3	Tasa de colectivos prioritarios con mejora de empleabilidad	El peso relativo de los colectivos prioritarios en el total de personas que han mejorado su empleabilidad. Bajo el supuesto de que la participación a través de las	<ul style="list-style-type: none"> - Número de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE dirigido a personas pertenecientes a colectivos prioritarios (OP (emp y form) PRIOR).

		oportunidades de empleo o formación contribuye a esa mejora.	<p>- Número de oportunidades de empleo o acciones formativas (escuelas de formación) del SAE (OP (emp y form)) en las cuales se identifiquen personas destinatarias prioritarias.</p> $\frac{OP(emp\ y\ form)\ PRIOR}{OP(emp\ y\ form)} \times 100$
--	--	--	---

OE2: Potenciar la orientación e intermediación laboral.

ID	DENOMINACIÓN	¿QUÉ MIDE?	COMPONENTES Y CÁLCULO
OE2 .1	Variación de la capacidad de atención de los servicios SAE	<p>El incremento o disminución de la capacidad de atención de los servicios que presta el SAE.</p> <p>Entendiendo la capacidad de atención como la cantidad de atenciones/servicios prestados en el periodo de estudio por personal técnico de las áreas implicadas.</p>	<p>- Número de atenciones prestadas a personas y entidades usuarias de los servicios de orientación, gestión de la demanda, intermediación y empresas (AT SAE).</p> <p>- Número de personal técnico de atención de orientación, gestión de la demanda, intermediación y empresas en los servicios contabilizados (\overline{PERS}).</p> $-1 * \left(\frac{\frac{\sum AT\ SAE_t}{\overline{PERS}_t} - \frac{\sum AT\ SAE_{t-1}}{\overline{PERS}_{t-1}}}{\frac{\sum AT\ SAE_{t-1}}{\overline{PERS}_{t-1}}} \right) \times 100$
OE2 .2	Tasa de cobertura de Orientación	<p>Grado en que las personas demandantes de empleo son atendidas por el servicio de Orientación.</p> <p>Se entenderá por atención cualquier servicio de orientación que reciba un demandante de empleo (y no solo IPIS, ya que estos están destinados exclusivamente a demandantes no ocupados).</p>	<p>- Número de personas que reciben una atención de orientación en cualquier unidad de la red Andalucía Orienta (no solo propias), en el período de estudio (USOR).</p> <p>- Número medio de demandantes de empleo en el período de estudio (\overline{DEM}).</p> $\frac{USOR}{\overline{DEM}} \times 100$
OE2 .3	Variación de la participación activa en procesos de intermediación	<p>En qué medida se mejora la eficacia del proceso de intermediación entre la oferta y la demanda por parte del servicio de Intermediación.</p> <p>Se entiende que este proceso es gestionado de forma eficaz en función del número de candidaturas activas dinamizadas por el servicio de intermediación.</p>	<p>- Número de candidaturas activas dinamizadas por el servicio de intermediación.</p> $\frac{C\ Act\ I_t - C\ Act\ I_{t-1}}{C\ Act\ I_{t-1}} \times 100$

OE3: Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.

ID	DENOMINACIÓN	¿QUÉ MIDE?	COMPONENTES Y CÁLCULO
OE 3.1	Variación de la ratio de activación de mujeres	La diferencia interanual de la ratio de activación de las mujeres, entendida ésta como el número de actuaciones para la mejora de la empleabilidad recibidas por cada mujer en un periodo dado.	$\frac{\left(\frac{OP(emp\ y\ form)\ \varphi}{AT\ SAE\ \varphi}\right)_t - \left(\frac{OP(emp\ y\ form)\ \varphi}{AT\ SAE\ \varphi}\right)_{t-1}}{\left(\frac{US\ SAE\ \varphi}{DEST\ \varphi}\right)_t - \left(\frac{US\ SAE\ \varphi}{DEST\ \varphi}\right)_{t-1}} \times 100$
OE 3.2	Índice de feminización de activación	Mide la representación de las mujeres usuarias de los servicios o destinatarias de programas para la mejora de empleabilidad, respecto al total de personas usuarias y destinatarias en un periodo dado.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de mujeres usuarias de servicios y/o destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación (US SAE φ + DEST φ (emp y form)). - N° de personas usuarias de servicios y/o destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación (US SAE + DEST (emp y form)). $\frac{US\ SAE\ \varphi + DEST\ \varphi\ (emp\ y\ form)}{US\ SAE + DEST\ (emp\ y\ form)} \times 100$

OE4: Optimizar el modelo organizativo.

ID	DENOMINACIÓN	¿QUÉ MIDE?	COMPONENTES Y CÁLCULO
OE 4.1	Grado de ejecución estratégica	En qué grado se han ejecutado los hitos estratégicos orientados a darle impulso al modelo organizativo del SAE. Aquí se incluyen los hitos de todos los servicios horizontales: Planificación y recursos humanos, Legislación y recursos, Ordenación y Tratamiento de la información, Administración general y contratación, Comunicación, Calidad, Presupuestos y tesorería, Informática, Evaluación.	Media aritmética del grado de cumplimiento de los hitos estratégicos de cada servicio.