

Anexo II (a)

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

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	ACTA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL SAE
2	INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
3	INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
4	RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL SAE

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto.

EL VICECONSEJERO DE EMPLEO,
FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Fdo.: Miguel Ángel García Díaz



MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		10/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAB7RP6RVKXGKCKTK5HZBQ7F9FW	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

**ACTA DE 15 DE DICIEMBRE DE 2021 DE LA SESIÓN DEL PLENO DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**

Asistentes

Presidente

Sr. D. Miguel Ángel García Díaz.

Presidente del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo.

Administración de la Junta de Andalucía

D. Miguel Ángel Terrero Prada

D. José Agustín González Romo.

Dña. Aurora Lazo Barral.

Dña. M.ª José Roldán Pérez.

D. Luis Carlos Abreu Cervera.

D. José Béjar Velatta (CIRQUIT).

D. Javier Loscertales Fernández.

Dña. Susana Romero Román.

Dña. Mercedes Aguilar García (asesora).

Unión General de Trabajadores de Andalucía

Carmen Osuna Beviá.

D. Manuel Gatón Núñez (asesor).

Confederación Sindical Comisiones Obreras de Andalucía

D. Patricia Laguna .

D. Sergio Santos.

Confederación de Empresarios de Andalucía

Dña. Reyes Gómez Calderón (CIRQUIT).

D. Lola Gessa Sorroche (CIRQUIT).

D. Eugenio Gil García (CIRQUIT).

Federación Andaluza de Municipios y provincias.

Dña. M.ª Teresa Muela Tudela (CIRQUIT).

Secretaría

D. Antonio M. Vázquez Vicente

Secretario del Consejo de Administración.

En la ciudad de Sevilla, a fecha de 15 de diciembre de 2021, se convoca la sesión del Pleno del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo, en la planta baja de la Sede de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, sala Talentia, sita en Avda. Albert. Einstein, Edificio World Trade Center, Isla de la Cartuja de Sevilla. Asimismo, estará habilitada la siguiente sala virtual:

<https://eu.bbcollab.com/guest/068792da5a5c49d08b5e336e67b7582a>

Siendo las 10.30h., se reúnen en segunda convocatoria las personas al margen relacionadas.

Preside la sesión el Viceconsejero de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Los puntos a tratar en el orden del día son los siguientes:

1. Lectura y aprobación, si procede, del Acta de la sesión anterior de Pleno del CASAE.
2. Informe de la Presidencia sobre asuntos de trámites y/o urgentes.
 - a) Estado de los proyectos estratégicos.
 - b) Presentación del proyecto de Decreto-ley por el que se adoptan diversas medidas en el marco del PRTR así como otras medidas en materia de empleo, con carácter urgente y extraordinario como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19)
3. Informe de situación del Mercado de Trabajo.
4. Información sobre el Contrato de Gestión 2022-2024.
5. Aprobación calendario de sesiones CASAE para el año 2022.
6. Ruegos y preguntas.

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		25/04/2022 13:41	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	BndJA5YKTQMV469BC2SBFTCPPARMN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

FIRMADO POR	ANTONIO MARIA VAZQUEZ VICENTE	26/04/2022	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmV3ZQNWDLU48X5W25LNGMEU5T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

La persona titular de la Viceconsejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo preside el Pleno del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo, toma la palabra al inicio de la sesión, agradece la asistencia de los vocales y procede a la consideración de los puntos del orden del día.

1.- Lectura y aprobación, si procede, del acta de la sesión anterior.

Teniendo en cuenta el contenido del borrador de Acta de la sesión del Pleno del Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo, remitida con la convocatoria, y correspondiente a la reunión celebrada con fecha 28 de julio de 2021, se aprueba la misma por unanimidad de los asistentes.

2.- Informe de la Presidencia sobre asuntos de trámites y/o urgentes.

Por la persona titular de la Dirección Gerencia, se procede a informar de los siguientes apartados:

- a) Estado de los proyectos estratégicos (MGI y Perfilado).

Está en fase de diseño un pilotaje conjunto de ambos modelos que va a permitir probar en algunas oficinas el funcionamiento de los proyectos.

- I Fase: durante la primera semana de febrero de 2022 se pondrá en marcha el pilotaje en 3 oficinas.
 - 2 en Sevilla – Sevilla Amate y Los Palacios.
 - 1 en Cádiz – Arcos de la Frontera.
- II Fase: en el plazo máximo de dos meses se ampliará a las 8 provincias (2 por cada provincia) lo que unido a las 3 del pilotaje inicial supondrá un total de 22 oficinas funcionando con el nuevo modelo.

La previsión es que en junio/julio se implante el nuevo MGI en la totalidad de la red (193 oficinas), por lo que para su máximo rendimiento se ha diseñado un ambicioso proceso de formación para los trabajadores del SAE con el fin de que conozcan los detalles en el uso de las herramientas del MGI y del Perfilado.

- b) Presentación del proyecto de Decreto-ley por el que se adoptan diversas medidas en el marco del PRTR así como otras medidas en materia de empleo, con carácter urgente y extraordinario como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19).

Este año ha habido reparto de fondos en dos ocasiones:

- Los ordinarios en Conferencia Sectorial
- Los previstos en Conferencia Sectorial extraordinaria de octubre en la que se repartieron los fondos europeos de Recuperación y Resiliencia.

Los fondos llegarán en tres ejercicios: 2021 – 2022 – 2023.

Desde el principio se sabe que es materialmente imposible ejecutar los fondos de 2021 pero, no obstante, hay que cumplir una serie de objetivos como requisitos previos para obtener los mismos, por ello se acordó separar el marco normativo de las respectivas convocatorias. Es decir, para 2021 lo que se exige desde Europa es que se publiquen las normas y bases de las convocatorias dejando para los siguientes años la ejecución.

En este contexto, con fecha 14 de diciembre se envió a BOJA el Decreto ley con las medidas que permitirán la ejecución de los fondos y que, con toda probabilidad, se publicará el 16 de diciembre.

En la dotación presupuestaria del Decreto ley se han contemplado los fondos de 2021 y la previsión de fondos para 2022 y se diferencian los de Empleo de los de Formación.

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		25/04/2022 13:41	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	BndJA5YKTQMV469BC2SBFTCPPARMN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

FIRMADO POR	ANTONIO MARIA VAZQUEZ VICENTE	26/04/2022	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmV3ZQNWDLU48X5W25LNGMEU5T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Los fondos del bloque de Empleo ascienden a 167.765.093 € que se distribuyen en 6 líneas, diseñadas con carácter previo por el gobierno central, y que son:

- Línea 1. Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas.
- Línea 2. Programa Investigo.
- Línea 3. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.
- Línea 4. Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables.
- Línea 5. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas. Empleo y transición productiva hacia la economía verde o la economía digital.
- Línea 6. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Emprendimiento y microempresas: Transición del trabajo autónomo y de la economía social hacia una economía verde y digital.

Quedan por repartir los fondos de 2023, que no están contemplados en este Decreto ley, y se hará en otra norma que probablemente adopte la forma de Orden.

Por la persona titular de la Presidencia se señala que la Comunidad Autónoma de Andalucía no ha participado en el diseño de estas medidas, han venido ya predefinidas y la justificación de que adopten la forma de Decreto ley se debe a la necesidad de que las bases reguladoras se encuentren publicadas antes del 31 de diciembre de 2021.

El total de los recursos asciende a 201,4 millones de euros para las 6 líneas de Empleo y las 2 líneas de Formación.

Los agentes sociales presentes agradecen la información y muestran su disposición a participar.

Por la representación de CCOO se pone de manifiesto la necesidad de que la implantación de los nuevos modelos de gestión y modernización del SAE se haga con el acompañamiento y en coordinación con los representantes de los trabajadores en la empresa. Por otra parte, en cuanto a la puesta en marcha de las líneas de actuación del Decreto ley, consideran fundamental su intervención como Agentes Sociales y reivindican la cogobernanza; se ponen a disposición del Servicio Andaluz de Empleo para trabajar y conocer cómo se van a desarrollar las medidas en la Comunidad.

La persona representante de la FAMP felicita al SAE por la puesta en marcha de los pilotajes y como Federación muestran su disposición a participar en la mejora de los servicios públicos. Asimismo, se adhieren a CCOO y manifiestan su actitud de cooperación en el proceso de multigobernanza.

Por el Director Gerente se agradece el ofrecimiento y recuerda que está previsto articular un encuentro para trasladar información del pilotaje y sus resultados; y con respecto a los fondos del PRTR, una vez cubierta la urgencia de los plazos, se contará con la participación de los AAEESS.

Por la Presidencia se añade que la prórroga de los Presupuestos nos coloca en una situación de espera hasta que se definan los criterios que se van a seguir en cuanto a PAEs para 2022 pero, una vez determinados, se procederá de forma conjunta con los AAEESS al análisis de los fondos disponibles y al diseño de las políticas.

3.- Informe sobre Mercado de Trabajo.

Interviene la persona titular de la Secretaría General de Empleo para informar sobre los aspectos más relevantes de la documentación que se ha entregado a los asistentes con antelación a la sesión del Pleno del Consejo de Administración.

En el tercer trimestre de 2021, la población activa se cifra en Andalucía en 4.056.800 personas, aumentando un 0,85% respecto al trimestre anterior. En términos interanuales, la población activa crece en Andalucía en 139.200 personas y la población ocupada decrece situándose en 3.147.500 personas, lo que supone una bajada del 0,23% respecto al trimestre anterior. La tasa de paro en este trimestre es del 22,41%, 0,83 puntos porcentuales más alta que en el trimestre anterior y 1,38 puntos más baja que en el mismo trimestre de 2020.

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		25/04/2022 13:41	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	BndJA5YKTQMV469BC2SBFTCPPARMN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

FIRMADO POR	ANTONIO MARIA VAZQUEZ VICENTE	26/04/2022	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmV3ZQNWDLU48X5W25LNGMEU5T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En cuanto a las prestaciones, el número de altas tramitadas en el mes de octubre se ha situado en 185.542, con un plazo medio de reconocimiento de las prestaciones de 4 días, igual que para el total de las Comunidades Autónomas.

El paro registrado ha descendido un 1,13% en noviembre de 2021 coincidiendo con el inicio de la campaña de Navidad y las campañas agrícolas. Tomando como referencia la situación un año atrás en Andalucía, al finalizar el mes de noviembre, se contabilizan 166.256 personas paradas menos que en el mismo mes de 2020,

Por lo que se refiere a la contratación registrada, en noviembre de 2021 se han formalizado en nuestra Comunidad Autónoma 495.878 contratos, lo que significa que 1 de cada 4 contratos se ha realizado en Andalucía.

Finalmente, el número medio de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Andalucía se ha situado en este mes de noviembre en 3.213.177 afiliaciones, un 0,56% más con respecto al valor medio obtenido en el mes anterior.

La persona titular de la Presidencia señala que estos datos evidencian la necesidad de implementar PAEs adecuadas para reducir el número de personas que se encuentran en situación de desempleo.

Por la representación de CCOO se observa que ha habido una ligera mejoría consecuencia del diálogo social y de los esfuerzos realizados por las Comunidades Autónomas. No obstante, Andalucía continua teniendo un problema estructural que nos sitúa 10 puntos por encima de la tasa de desempleo del país y con un desempleo juvenil y una brecha salarial que dificultan la recuperación de nuestro mercado de trabajo. Es urgente la reforma laboral que acabe con la temporalidad y la precariedad.

Quieren compartir su satisfacción por el trabajo que hace el SAE y la reflexión sobre la apuesta por el empleo por parte de la Consejería pero les preocupa el proyecto de Presupuestos que se presentó ya que era la Consejería que menos incremento presupuestario experimentaba; también les preocupa que cuestiones políticas estén por encima de la gobernabilidad, se necesita crear espacios donde se puedan analizar los recursos disponibles y articular su gestión. No es asumible una situación de transitoriedad. Por último, consideran que es necesario mejorar el sistema de reparto en Conferencia Sectorial.

Por su parte, CEA agradece la documentación recibida y se adhieren a la necesidad de eliminar cualquier situación de incertidumbre que empeore la ya difícil situación existente; es necesario impulsar la economía y nuestro mercado laboral.

Por la Presidencia del SAE se agradecen las reflexiones y considera importante que a nivel nacional se consiga un marco de relaciones laborales que favorezca la estabilidad y se avance hacia la mejora de la negociación colectiva. Asimismo, se muestra de acuerdo con la necesidad de mejorar los criterios de reparto en Conferencia Sectorial sobre todo en materia de formación y, si bien, todavía en Andalucía no se agota el presupuesto destinado a formación, en la Consejería se apuesta por una formación de calidad y ello sirve de refuerzo para pedir más recursos en un contexto en el que se tenga en cuenta la situación de Andalucía. Las políticas de formación tienen que ser más eficaces lo que redundará en la obtención de más recursos.

4.- Información sobre el Contrato de Gestión 2022-2024.

Por la Dirección Gerencia se señala que el actual Contrato de Gestión concluye el 31 de diciembre de 2021 por lo que se está ya trabajando en el que le sucederá que tiene como novedad la duración que será de 3 años, es decir, 2022 a 2024, con la intención de ajustarnos a la Estrategia Española de Empleo 2021-2024.

Por la asesora del SAE se presenta el borrador/propuesta de Contrato de Gestión que se ha enviado a los asistentes si bien con poco tiempo para su análisis debido a que hasta el último momento se han estado haciendo aportaciones. Como se ha dicho, se ha variado la duración y la operativización, esto supone que el contrato es menos específico pero más de planificación estratégica organizativa. Los objetivos estratégicos siguen siendo 4 y el Contrato se irá concretando anualmente en los Planes de Acción.

Por CCOO se comenta que enviaron las aportaciones al Contrato de Gestión en las que se hacía hincapié en la necesidad de concretar los Planes de Empleo para que la población desempleada de Andalucía cuente con la formación adecuada de cara a los nuevos empleos que se van a generar con los fondos europeos; en sus aportaciones destacan la necesidad de un Plan integral de Empleo.

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		25/04/2022 13:41	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	BndJA5YKTQMV469BC2SBFTCPPCARMN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

FIRMADO POR	ANTONIO MARIA VAZQUEZ VICENTE	26/04/2022	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmV3ZQNWDLU48X5W25LNGMEU5T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

5.- Aprobación calendario de sesiones CASAE para el año 2022.

Por la persona titular de la Secretaría del Consejo de Administración se expone cómo quedaría el calendario de sesiones para el año 2022. Una vez analizado, se propone cambiar la sesión permanente del 20 de octubre al día 19 de octubre de 2022 y se aprueba por unanimidad de los asistentes.

9.- Ruegos y Preguntas.

No hay más ruegos y preguntas.

Y no habiendo más asuntos a tratar, se da por concluida la sesión a las 12.30 h del día y lugar al inicio indicados.

Secretario Consejo Administración SAE

VºBº
Presidente del SAE

Fdo.- Antonio M. Vázquez Vicente

Fdo.- Miguel Ángel García Díaz

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		25/04/2022 13:41	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	BndJA5YKTQMV469BC2SBFTCPPARMN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

FIRMADO POR	ANTONIO MARIA VAZQUEZ VICENTE	26/04/2022	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmV3ZQNWDLU48X5W25LNGMEU5T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SOBRE PROYECTO DE CONTRATO DE GESTIÓN DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO PARA EL PERÍODO 2022-2024

Se ha solicitado informe de esta Secretaría General para la Administración Pública en relación con el “Proyecto de Contrato de Gestión 2022-2024 de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo”.

A tal efecto, se remite la siguiente documentación:

- Memoria justificativa
- Propuesta de Acuerdo de inicio
- Acuerdo de inicio
- Texto del Contrato de Gestión 2022-2024

En la propuesta de Acuerdo de inicio se relaciona como normativa aplicable la siguiente:

- Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.
- Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

I.- A los efectos del informe solicitado, procede tomar en consideración los siguientes preceptos:

- El artículo 72 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (LAJA), donde se establece que 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, además de los recursos personales, materiales y presupuestarios a aportar para la consecución de los objetivos, y otros extremos establecidos en el apartado 1 del precepto.

Conforme al apartado 2 del citado artículo 72, el contrato de gestión se aprueba por el Consejo de Gobierno.

- El artículo 25 del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) que, además de hacer referencia al artículo 72.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, añade, entre otras cuestiones, que el contrato de gestión será elaborado por la Dirección-Gerencia, que lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y será aprobado



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 1/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmCME9Q47R5CKUEWTHMDQGDTW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



por el Consejo de Gobierno previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública.

También establece que el contrato de gestión tendrá una vigencia de dos años salvo que el acuerdo de aprobación disponga otra duración.

De acuerdo con el artículo 5.1 del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, la emisión del referido informe, en el ámbito de competencias de esta Consejería, corresponde a la Secretaría General para la Administración Pública, como órgano de planificación del sector público de la Junta de Andalucía.

II.- De conformidad con los preceptos citados, en el **proyecto de Contrato de Gestión** y resto de documentación del expediente, se constata lo siguiente en cuanto al contenido del mismo:

1. El **apartado 2** dispone que la Agencia Servicio Andaluz de Empleo (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 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).

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

Asimismo se afirma que, en definitiva, teniendo como telón de fondo el Contrato de Gestión 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: Orientación a las personas; Transparencia; Compromiso social; Calidad en la gestión; y Colaboración con los agentes del mercado de trabajo.

- A este respecto, en la propuesta de Acuerdo de Inicio se indica que:

«El nuevo marco de actuación del Contrato de Gestión 2022-2024 se ha diseñado teniendo en cuenta, de un lado, las necesidades de la población andaluza, con especial sensibilidad hacia la recuperación normalizada de nuestro mercado de trabajo y nuestra actividad como servicio público tras el impacto de la pandemia. Así, el nuevo modelo de gestión del que se está dotando

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 2/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmCME9Q47R5CKUEWTHMDQGDTW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



la Agencia SAE, 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.

De otro lado, este Contrato de Gestión se ha gestado a partir de los resultados y lecciones aprendidas extraídas de las evaluaciones de los Contratos de Gestión anteriores, esto es, la evaluación final del CG 2021-2018, prorrogado a 2019, y la evaluación de diseño del CG 2020-2021. Y, en tercer lugar, la estructura y contenido de este documento se ha alineado con las herramientas y estrategias europeas y nacionales que van a enmarcar nuestra actividad como servicio público de empleo en el medio y largo plazo: la Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024, el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el Objetivo 8 de trabajo decente y crecimiento económico, y el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía.

Por lo tanto, la aprobación del Contrato de Gestión 2022-2024 supone un nuevo avance en el impulso promovido por parte de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y en concreto del Servicio Andaluz de Empleo en el cumplimiento de las obligaciones que se desprenden de su propia naturaleza como Agencia de Régimen Especial. Además, supone el desarrollo de una política de transparencia y cercanía con la ciudadanía en general, con los agentes sociales y económicos, así como con las distintas entidades colaboradoras, para promover políticas de empleo de calidad y al servicio de las necesidades de nuestra Comunidad Autónoma.»

– Se recoge en la Memoria Técnica que el Contrato de Gestión 2022-2024 se estructura en base a tres Objetivos Clave, cuatro Objetivos Estratégicos y doce (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

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 3/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmcME9Q47R5CKUEWTHMDQGDW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



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 fijado 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

Línea estratégica 1. Fomento de oportunidades de empleo de calidad

Línea estratégica 2. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través de la formación y el aprendizaje

Línea estratégica 3. Impulso de la igualdad de oportunidades para la inserción de colectivos prioritarios

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Potenciar la orientación e intermediación laboral

Línea Estratégica 4. Consolidación y mejora de la orientación y acompañamiento para la inserción laboral

Línea Estratégica 5. Optimización de la gestión de la demanda de empleo y el encuadramiento

Línea Estratégica 6. Mejora de la intermediación de la oferta de empleo

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

Línea Estratégica 7. Refuerzo de medidas para la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. Optimizar el modelo organizativo

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

Línea Estratégica 9. Impulso de la cultura de calidad y la transparencia en las actuaciones del SAE

Línea Estratégica 10. Planificación y Gestión de los RRHH del SAE

Línea Estratégica 11. Racionalización y optimización de la gestión económica del SAE

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

- El Contrato de Gestión aborda también los recursos materiales, indicando que a la fecha de aprobación del Contrato de Gestión, la Agencia cuenta con los bienes y derechos que le son adscritos o cedidos por la Comunidad Autónoma de Andalucía o por otras Administraciones Públicas, así como los que adquiera o reciba por cualquier título. En concreto, dispone de 193 oficinas de empleo repartidas

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 4/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmCME9Q47R5CKUEWTHMDQGDTW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



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

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

- Por último en cuanto a los recursos presupuestarios se hace referencia a que las actuaciones previstas por la Agencia se desarrollan con los recursos propios, a través tanto de la Red de Oficinas como de los Servicios Centrales, las Direcciones Provinciales y las Escuelas de Formación. Otras actuaciones son desarrolladas a través de entidades colaboradoras mediante la concesión de subvenciones.

- Se completa el Contrato de Gestión con la previsiones de seguimiento de la ejecución y cumplimiento del Contrato; el procedimiento para la introducción de modificaciones y adaptaciones; y el desarrollo del contrato de gestión y vigencia.

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

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 5/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmCME9Q47R5CKUEWTHMDQGDW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



2. Por lo que se refiere a la Línea Estratégica 8, Innovación y transformación de las herramientas y recursos del SAE, que prevé una relación de herramientas destinadas a la modernización de los servicios y programas, debe tenerse 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.

3. La Línea estratégica 10, Planificación y Gestión de los RRHH del SAE hace una referencia a la 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-.

A este respecto, pese a la afirmación recogida en el Contrato de Gestión, recordar que en todo caso las competencias de la Agencia en esta materia deben formar parte del marco general de la política de formación de la Junta de Andalucía, cuya gestión corresponde al Instituto Andaluz de Administración Pública (el artículo 4.2.b) del Decreto 277/2009, de 16 de junio, establece que una de las funciones específicas del Instituto Andaluz de Administración Pública es dirigir, planificar, desarrollar, coordinar y evaluar la formación y el desarrollo de las capacidades del personal funcionario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, salvo el que esté sujeto a una regulación específica en la materia; del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias incluido en el ámbito del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, así como del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de Andalucía).

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

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

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 6/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmCME9Q47R5CKUEWTHMDQGDTW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



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	69	127	69	103	143	173	273
Laboral VI CC	236	11	22	9	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

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

En concreto se detallan *“los recursos personales, materiales y presupuestarios a aportar para la consecución de los objetivos”*. No obstante, por lo que respecta a los recursos humanos, se estima que el texto del Contrato podría profundizar más en los aspectos que aborda y desarrollar y concretar la información que contiene, incorporando, por ejemplo, datos numéricos que contribuirían a ofrecer una visión más clara y completa de los recursos personales que se aportan para la consecución de los objetivos de la Agencia (artículo 72.1 a) de la LAJA).

En este sentido, el Contrato de Gestión sólo contiene algunos datos básicos sobre los empleados públicos pero la información podría completarse con otros datos más concretos y detallados (como por ejemplo por áreas de actividad). Igualmente, se podrían contemplar datos sobre conceptos retributivos a los efectos previstos en el apartado 3 del artículo 74 de la LAJA.



5. Se recoge en el Contrato de Gestión que en la actualidad el personal propio de la Agencia se encuentra sujeto a distintos Convenios Colectivos, fruto de la incorporación a la Agencia de personal proveniente de distintas entidades que ya tenían su propia regulación convencional, indicándose que 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». Se cita como vigente el artículo 24.1 de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, debiendo citarse el correspondiente artículo de la Ley del Presupuesto para el ejercicio 2021 (Ley 3/2020, de 28 de diciembre).

Así, por lo que se refiere a la necesidad de promover la negociación de un único Convenio Colectivo que abarque a todo el personal de la Agencia SAE, recordar, al respecto que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.1 b) de Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021 (prorrogada), la determinación o modificación de las retribuciones y demás condiciones de trabajo del personal estará sometida a los siguientes informes previos favorables:

- a) Cuando se refiera al personal de Administración General de las agencias de régimen especial, a los informes de las Consejerías con competencia en materia de Administración Pública y en materia de Hacienda.
- b) Cuando se refiera al resto de personal de las agencias de régimen especial estará sometida a los informes de las Consejerías con competencia en materia de Regeneración y en materia de Hacienda.

En este sentido, el artículo 24.2 a) y c) de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, determina que a efectos de la emisión de los informes referenciados, se entenderá por determinación o modificación de las retribuciones y demás condiciones de trabajo, tanto el inicio de la negociación de convenios, acuerdos colectivos o modificaciones parciales de los mismos, relativos a retribuciones y demás condiciones de trabajo, como la firma de convenios colectivos, acuerdos o instrumentos similares, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos.

6. El artículo 72.1 b) de la LAJA contempla entre los extremos a definir en el Contrato de Gestión «los efectos asociados al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por lo que hace a exigencia de responsabilidad por la gestión de los órganos ejecutivos y el personal directivo, así como el montante de masa salarial destinada al complemento de productividad o concepto equivalente del personal laboral».

En relación con esta cuestión el Contrato de Gestión prevé que 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

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 8/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmCME9Q47R5CKJUEWTHMDQGDW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



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, y que 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.

Concluye el Contrato de Gestión que 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.**

No obstante no se recoge en el proyecto de Contrato de Gestión “el montante de masa salarial destinada al complemento de productividad o concepto equivalente del personal laboral”, que se relaciona en el citado artículo 72.1.b) de la LAJA.

III.- De lo expuesto en los apartados anteriores resulta, por lo que respecta al ámbito de competencias de esta Secretaría General, que el Borrador de proyecto de Contrato de Gestión remitido por el Servicio Andaluz de Empleo, resulta conforme, en los aspectos significativos, con el marco normativo aplicable, y en concreto con las exigencias establecidas en el artículo 72 de la LAJA y en el artículo 25 de los Estatutos de la Agencia, con la salvedad de lo indicado en el apartado II.6 de este informe.

Es cuanto procede informar, sin perjuicio de las consideraciones que formule en su informe preceptivo la Consejería competente en materia de Hacienda, de acuerdo con el artículo 25.2 de los Estatutos de la Agencia.

LA SECRETARIA GENERAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Fdo. Ana María Vielba Gómez

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	16/03/2022	PÁGINA 9/9
VERIFICACIÓN	Pk2jmCME9Q47R5CKUEWTHMDQGDTW8N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Fecha: "la de la firma"
Referencia: IEF-00107/2022
Asunto: Contrato de Gestión SAE 2022-2024

Destinatario:
SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO.
DIRECCIÓN GERENCIA
AV. LEONARDO DA VINCI 19 B
41092 - SEVILLA

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 25, del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, su Director-Gerente ha solicitado a este centro directivo la emisión del informe relativo al borrador de Contrato de Gestión del SAE 2022- 2024.

La solicitud, que se tramita de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económica-financiera, tuvo entrada en este centro directivo el día 11 de marzo de 2022, viniendo acompañada del borrador del Contrato de Gestión, una memoria justificativa, los anexos I a IV y el acuerdo de inicio del expediente administrativo de aprobación del mismo. Posteriormente, en respuesta al requerimiento emitido por este centro directivo el día 21 de marzo, se ha recibido, con fecha 1 de abril, una nueva memoria económica y un nuevo texto del contrato de gestión, así como nuevos anexos I a IV.

El Servicio Andaluz de Empleo, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, se configura 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. Según lo dispuesto en el artículo 72.1 de esta última, 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.

Tal y como establece el artículo 25.1 del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, el contrato de gestión tiene por objeto regular la actividad a desarrollar por la Agencia. El artículo 25.2 dispone que el contrato de gestión, será elaborado por la Dirección-Gerencia, que lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y será aprobado por el Consejo de Gobierno previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública, con una vigencia de dos años, salvo que el acuerdo de aprobación disponga otra duración. El presente informe da respuesta a la exigencia de contar con el correspondiente a la Consejería competente en materia de Hacienda.

Según se expone en la documentación recibida, el nuevo marco de actuación del Contrato de Gestión 2022-2024, se define teniendo en cuenta las necesidades de la población andaluza, con especial sensibilidad hacia la recuperación normalizada del mercado de trabajo y de la actividad del SAE como servicio público tras el impacto de la pandemia. El contrato de Gestión se ha diseñado a partir de los resultados extraídos de las evaluaciones de los

EDUARDO LEON LAZARO		21/04/2022	PÁGINA: 1 / 4
VERIFICACIÓN	NH2KmD3EFF6099233FCBC8FE41AF3B	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



contratos de gestión anteriores (el relativo al periodo 2017-2018, cuya prórroga lo extendió hasta el 31 de diciembre de 2019; y el del periodo 2020-2021). De hecho, siguiendo una de las recomendaciones de mejora puestas de manifiesto en dichas evaluaciones, una de las novedades que incorpora el nuevo Contrato de Gestión del SAE 2022-2024, es su extensión temporal a tres anualidades, en lugar de dos, como venía siendo habitual.

Por otro lado, la estructura y contenido del contrato de gestión 2022-2024 se ha alineado con las herramientas y estrategias europeas y nacionales que van a marcar la actividad del SAE como servicio público de empleo en el medio y largo plazo, entre las que se encuentran la Estrategia Española de Apoyo Activo para el Empleo 2021-2024, el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía.

El Contrato de Gestión 2022-2024 se estructura conforme a tres objetivos clave, cuatro objetivos estratégicos y doce líneas estratégicas que concretan su contenido. Los cuatro objetivos estratégicos que se definen son los siguientes:

- OE1. Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios:
Recoge el conjunto de programas e iniciativas destinados a facilitar el acceso y la permanencia al empleo de calidad, con especial atención a los colectivos prioritarios.
- OE2. 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.
- OE3. 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.
- OE4. 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 las herramientas y recursos, el impulso de la cultura de la calidad y la racionalización de la gestión.

Valoración de la incidencia económico-financiera

Conforme al apartado 6.2 (Recursos presupuestarios) del borrador sometido a informe, para el desarrollo de sus actividades la Agencia prevé contar, durante el periodo de vigencia del contrato de gestión, con los siguientes créditos presupuestarios para afrontar sus gastos:

Ejercicio	Gastos corrientes	Gastos de capital	Total
2022	575.010.576	30.460.720	605.471.296
2023	332.764.524	24.750.494	357.515.018
2024	256.805.951	19.790.010	276.595.961
Total	1.164.581.051	75.001.224	1.239.582.275

EDUARDO LEON LAZARO		21/04/2022	PÁGINA: 2 / 4
VERIFICACIÓN	NH2KmD3EFF6099233FCBC8FE41AF3B	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

A requerimiento de este centro directivo, el día 1 de abril se ha recibido, desde el Servicio Andaluz de Empleo, las referidas cifras desglosadas por capítulos/medidas comunitarias/códigos fondo, para las distintas fuentes financieras consideradas, resultando el siguiente resumen:

Capítulo	Fuente Fra.	2022	2023	2024
2	Autofinanciada	28.309.680	28.309.680	28.309.680
	Svcio. 16	0	0	0
	Svcio. 18	10.535.756	10.563.212	10.040.161
Total Cap. 2		38.845.436	38.872.892	38.349.841
3	Autofinanciada	300.000	300.000	300.000
	Svcio. 16	0	0	0
	Svcio. 18	0	0	0
Total Cap. 3		300.000	300.000	300.000
4	Autofinanciada	33.500.000	33.500.000	33.500.000
	Svcio. 16	129.500.000	6.325.000	0
	Svcio. 18	372.865.140	253.766.632	184.656.110
Total Cap. 4		535.865.140	293.591.632	218.156.110
6	Autofinanciada	8.168.037	8.168.037	8.168.037
	Svcio. 16	9.769.220	2.565.974	0
	Svcio. 18	5.837.290	7.330.310	4.935.800
Total Cap. 6		23.774.547	18.064.321	13.103.837
7	Autofinanciada	2.986.173	2.986.173	2.986.173
	Svcio. 16	0	0	0
	Svcio. 18	3.700.000	3.700.000	3.700.000
Total Cap. 7		6.686.173	6.686.173	6.686.173
Total	Autofinanciada	73.263.890	73.263.890	73.263.890
	Svcio. 16	139.269.220	8.890.974	0
	Svcio. 18	392.938.186	275.360.154	203.332.071
TOTAL CONTRATO GESTIÓN		605.471.296	357.515.018	276.595.961

Consultados los datos disponibles en el sistema integrado GIRO, se constata que las cifras previstas para 2022 para todas las fuentes financieras, coinciden con los créditos definitivos actuales de la agencia SAE. Por lo que respecta a las anualidades futuras de 2023 y 2024, hay que destacar lo siguiente:

- Por lo que a los recursos autofinanciados se refiere, las estimaciones de gasto mantienen constantes las cifras del ejercicio corriente, sin que experimenten crecimiento alguno, lo que resulta coherente en un momento como el actual, con un alto grado de incertidumbre respecto de los futuros escenarios económicos y presupuestarios de nuestra Comunidad Autónoma, como consecuencia de las circunstancias extraordinarias de índole social y geopolítica que se están sufriendo de forma globalizada (pandemia del COVID, guerra de Ucrania, etc.).
- En cuanto a las actuaciones a financiar con Fondos Europeos, el escenario planteado por la agencia SAE cumple con la programación actualmente prevista por la Dirección General de Fondos Europeos. No obstante, tales actuaciones deberán adaptar su desarrollo, en todo caso, a las dotaciones que finalmente se asignen a la agencia, en el caso de que la actual programación se vea modificada.



- Por último, por lo que se refiere a la financiación finalista proveniente de la Administración General del Estado, las estimaciones de gasto reflejadas en la tabla anterior son acordes con las actuales previsiones de financiación con tal origen, aunque hay que destacar el hecho de que son meras previsiones y que los recursos que se destinen finalmente a la ejecución de las actuaciones planteadas en el contrato de gestión dependerán de los créditos que efectivamente se reciban mediante las correspondientes transferencias finalistas.

Resumiendo lo expresado con anterioridad, los recursos reflejados en el Contrato de Gestión son coherentes, para el ejercicio 2022, con los créditos existentes en el presupuesto prorrogado para tal ejercicio y los de los ejercicios futuros 2023 y 2024 se ajustan tanto a la programación actualmente disponible para los fondos europeos, como a las previsiones de financiación procedentes de la Administración General del Estado, no contemplándose incremento interanual para los recursos autofinanciados.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el texto de la propuesta de actuación fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, que afectasen a su contenido económico-financiero y, por tanto, a la memoria económica analizada, será necesario remitir una memoria económica complementaria que contemple el análisis económico-financiero de los cambios realizados.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL

EDUARDO LEON LAZARO		21/04/2022	PÁGINA: 4 / 4
VERIFICACIÓN	NH2KmD3EFF6099233FCBC8FE41AF3B	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO POR LA QUE SE ACUERDA ELEVAR A LA APROBACIÓN DEL CONSEJO DE GOBIERNO EL CONTRATO PLURIANUAL DE GESTIÓN DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO PARA EL PERIODO 2022-2024.

El Servicio Andaluz de Empleo, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma y órgano gestor de las políticas, 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.

El artículo 72 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, establece que la actuación de las Agencias de Régimen Especial se llevará a cabo 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, además de los recursos personales, materiales y presupuestarios a aportar para la consecución de dichos objetivos.

Los Estatutos de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, recogen, en su artículo 25, la previsión de que el contrato de gestión será elaborado por la Dirección Gerencia, que lo elevará a la Presidencia, oído el Consejo de Administración, y será aprobado por el Consejo de Gobierno, previo informe de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y Administración Pública.

El citado trámite de audiencia al Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo, según se establece en el artículo 25 de los Estatutos, tuvo lugar en reunión de la Comisión Permanente, según consta en Acta de 15 de diciembre de 2021.

Por otra parte, han sido recibidos los preceptivos informes emitidos por la Secretaría General para la Administración Pública y por la Dirección General de Presupuestos.



	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 1/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Con fecha 22 de abril de 2022, la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo eleva a esta Presidencia la propuesta del Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2022-2024.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 10.2.l) y 25 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, y en ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 7.c) de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, esta Presidencia

ACUERDA

Elevar a la aprobación del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía la propuesta del Contrato de Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2022-2024, que se adjunta.

EL PRESIDENTE DEL SERVICIO ANDALUZ DE
EMPLEO

Fdo.: Miguel Ángel García Díaz

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 2/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



ANEXO

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

NOTA INTRODUCTORIA.

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

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 3/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 4/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 5/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 6/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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, a probado 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.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 7/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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.




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

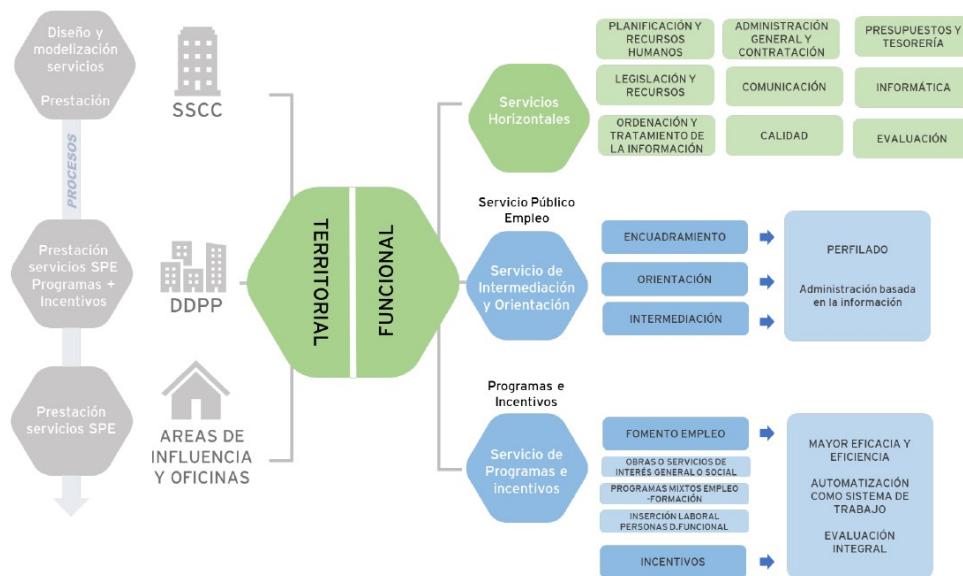
	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 8/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 10/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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:

- El contexto socioeconómico derivado de la pandemia y la tendencia actual del mercado de trabajo.
- El aprendizaje adquirido tras la implementación de los dos Contratos de Gestión anteriores: 2017-2019 y 2020-2021.
- Los resultados y lecciones aprendidas de la evaluación final del CG 2017-2019 y la evaluación de diseño del CG 2020-2021.
- 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.
- Las recomendaciones que emanan de la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (EVADES).

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 11/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 12/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/



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.





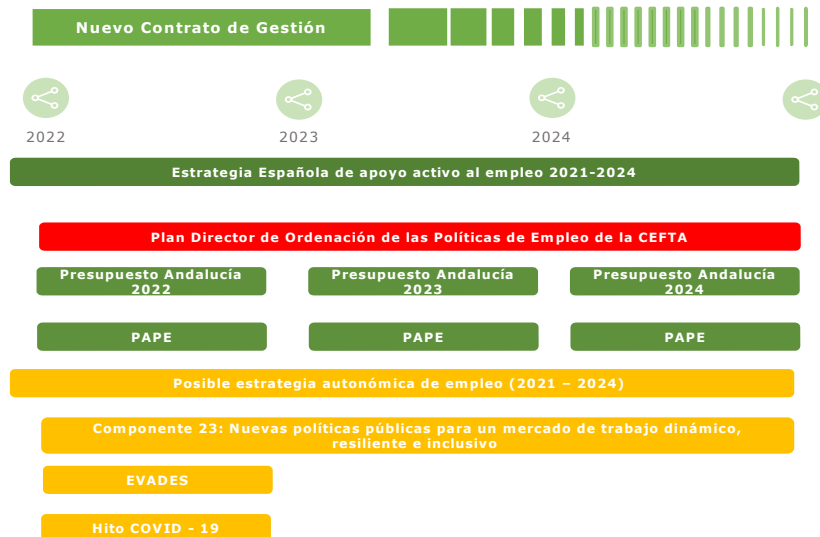
Estas mejoras tienen que ver con los elementos que estructuran el Contrato de Gestión: (1) Diseño y Planificación ; (2) Herramientas informáticas y de gestión; (3) Objetivos y logros a alcanzar; (4) Recogida de información de seguimiento; (5) Sistematización del seguimiento; (6) Coordinación estratégica; (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 acompañar 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

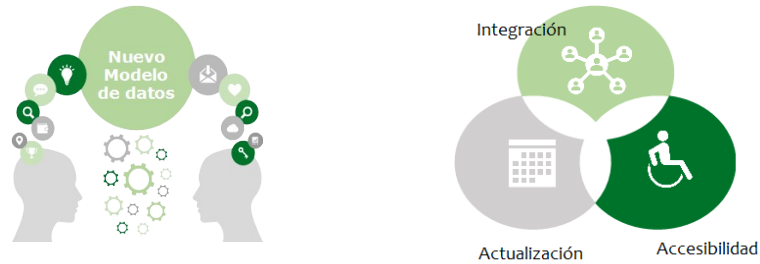
Evaluados los retos del anterior periodo 2020-2021, se considera necesario incorporar nuevos fines a abordar, atendiendo además al Modelo de Gestión Integral que actualmente está diseñando la Agencia SAE:

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.

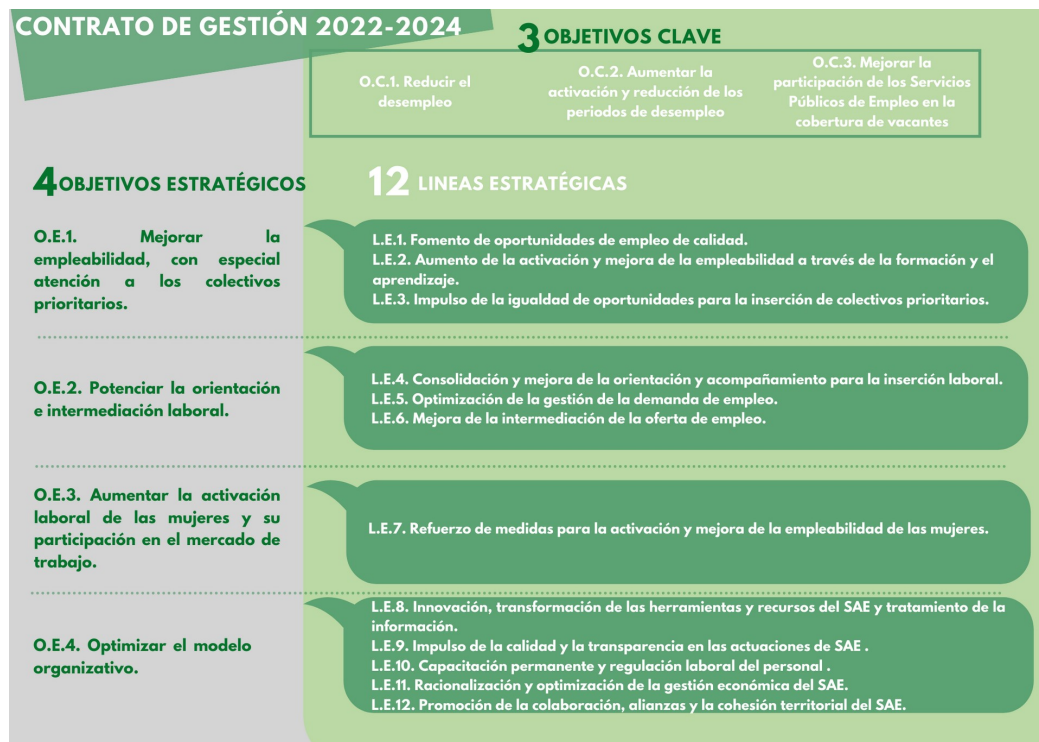




4. ESTRUCTURA Y ALCANCE DEL CONTRATO DE GESTIÓN 2022-2024.

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 doce 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

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 18/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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, IPs, 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

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 19/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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.

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.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 20/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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.


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.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 21/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Objetivos e indicadores propuestos para el contrato de gestión

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024
OE1: Reducir el desempleo y mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios	Tasa de mejora de empleabilidad			
	Tasa de inserción laboral de las oportunidades de empleo y las acciones formativas.			
OE2: Potenciar la orientación e intermediación laboral	Tasa de colectivos prioritarios con mejora de empleabilidad			
	Variación de la capacidad de atención de los servicios SAE			
OE3: Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo	Tasa de cobertura de Orientación			
	Variación de la eficacia en la gestión de la Oferta			
	Variación de la ratio de activación de mujeres			
OE4: Optimizar el modelo organizativo	Índice de feminización de activación			
	Grado de ejecución estratégica			

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

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		03/05/2022	PÁGINA 23/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

de todo el personal propio de la agencia se es consciente de la necesidad de promover la negociación de un único Convenio Colectivo que abarque a todo este personal, conforme al marco jurídico y presupuestario vigente, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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 adquiere 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 Ley de contratos del Sector Público, promoviendo la concurrencia competitiva y generalizando la transparencia, participación y competitividad a través de procedimientos abiertos de contratación, limitando al mínimo imprescindible la contratación menor o que pueda ir en contra de los principios de concurrencia, competitividad, eficiencia y participación.

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.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 24/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

6.2. Recursos presupuestarios.

El presupuesto de la Agencia SAE estará compuesto por las partidas que anualmente se aprueben por la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía así como de aquellos incrementos presupuestarios legalmente establecidos. El régimen jurídico del patrimonio de la Agencia 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 de Presupuestos, las subvenciones que le sean concedidas, las cantidades procedentes de la enajenación de sus bienes o productos, así como cualesquiera otros que pudiera recibir de acuerdo con la normativa que le resulte de aplicación.

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

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, de fecha 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

MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		03/05/2022	PÁGINA 25/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

*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 los integrantes del Consejo de Administración o del 50 por ciento de sus vocales, sin diferenciar por grupos.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 26/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

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.

	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	03/05/2022	PÁGINA 27/32
VERIFICACIÓN	BndJAJXXWHJZEWNWB73MB3XT8W562Q	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

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
OE1.1	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}). $\frac{OP(emp\ y\ form)}{\overline{DEM}} \times 100$
OE1.2	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. $\frac{OP(emp\ y\ form)\ ins\ 6}{OP(emp\ y\ form)} \times 100$

OE1.3	<p>Tasa de colectivos prioritarios con mejora de empleabilidad</p>	<p>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 oportunidades de empleo o formación contribuye a esa mejora.</p>	<p>- 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). - 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.

DENOMINACIÓN		¿QUÉ MIDE?	COMPONENTES Y CÁLCULO
OE2.1	Variación de la capacidad de atención de los servicios SAE	El incremento o disminución de la capacidad de atención de los servicios que presta el SAE. Entendiendo la capacidad de atención como la cantidad de atenciones/servicios prestados en el periodo de estudio por personal técnico de las áreas implicadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de atenciones prestadas a personas y entidades usuarias de los servicios de orientación, gestión de la demanda, intermediación y empresas (AT SAE). - Número de personal técnico de atención de orientación, gestión de la demanda, intermediación y empresas en los servicios contabilizados ($PERS$). $-1 * \left(\frac{\sum AT SAE_t}{PERS_t} - \frac{\sum AT SAE_{t-1}}{PERS_{t-1}} \right) \times 100$
OE2.2	Tasa de cobertura de Orientación	Grado en que las personas demandantes de empleo son atendidas por el servicio de Orientación. 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).	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que reciben una atención de orientación en cualquier unidad de la red Andalucía Orienta (no solo propias), en el periodo de estudio (USOR). - Número medio de demandantes de empleo en el periodo de estudio (DEM). $\frac{USOR}{DEM} \times 100$



OE2.3	<p>Variación de la participación activa en procesos de intermediación</p>	<p>En qué medida se mejora la eficacia del proceso de intermediación entre la oferta y la demanda por parte del servicio de Intermediación. 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. $\frac{C \text{ Act } I_t - C \text{ Act } I_{t-1}}{C \text{ Act } I_{t-1}} \times 100$</p>
-------	--	---	---

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

ID	DENOMINACIÓN	¿QUÉ MIDE?	COMPONENTES Y CÁLCULO
OE3.1	<p>Variación de la ratio de activación de mujeres</p>	<p>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.</p>	$\frac{(OP \text{ (emp y form) } \varphi / AT \text{ SAE } \varphi)_t - (OP \text{ (emp y form) } \varphi / AT \text{ SAE } \varphi)_{t-1}}{(US \text{ SAE } \varphi / DEST \varphi \text{ (emp y form)})_t - (US \text{ SAE } \varphi / DEST \varphi \text{ (emp y form)})_{t-1}} \times 100$ $\frac{A(OP \text{ (emp y form) } \varphi / AT \text{ SAE } \varphi)_{t-1}}{(US \text{ SAE } \varphi / DEST \varphi \text{ (emp y form)})_{t-1}}$
OE3.2	<p>Índice de feminización de activación</p>	<p>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.</p>	<p>- Nº de mujeres usuarias de servicios y/o destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación (US SAE φ + DEST φ (emp y form)). - Nº de personas usuarias de servicios y/o destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación (US SAE + DEST (emp y form)).</p> $\frac{US \text{ SAE } \varphi + DEST \varphi \text{ (emp y form)}}{US \text{ SAE } + DEST \text{ (emp y form)}} \times 100$



OE4: Optimizar el modelo organizativo

ID	DENOMINACIÓN	¿QUÉ MIDE?	COMPONENTES Y CÁLCULO
OE4.1	Grado de ejecución estratégica	<p>En qué grado se han ejecutado los hitos estratégicos orientados a darle impulso al modelo organizativo del SAE.</p> <p>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.</p>	Media aritmética del grado de cumplimiento de los hitos estratégicos de cada servicio.