



# MEMORIA DE ACTIVIDADES 2022



# Índice

<b>1. Presentación</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Ficha técnica</b> .....	<b>8</b>
2.1 Organigrama .....	10
2.2 Red de oficinas.....	11
2.3 Plantilla.....	13
2.4 Plan de formación .....	15
2.5 Plan de acción anual .....	23
<b>3. Mercado de trabajo en Andalucía</b> .....	<b>26</b>
3.1 Paro registrado .....	27
3.2 Encuesta de población activa .....	35
3.3 Contratación.....	41
3.4 Demanda de empleo.....	43
<b>4. Panorama del año</b> .....	<b>44</b>
4.1 El nuevo modelo de gestión integral: avanzando en el diseño y su implantación .....	45
4.2 Servicios y programas para el impulso y el mantenimiento del empleo .....	59
4.2.1 Servicios de intermediación y orientación laboral .....	60
4.2.1.1 Red EURES .....	74
4.2.1.2 Colaboración público-privada a través de agencias de colocación .....	78
4.2.2 Programas específicos.....	80
4.2.2.1 Programa de experiencias profesionales para el empleo .....	80
4.2.2.2 Programa de innovación y mejora del empleo.....	83
4.2.2.3 EURES Transfronterizo Andalucía- Algarve (EUREST).....	85

4.2.2.4 Mantenimiento del empleo asalariado en empresas afectadas por erte.....	89
4.2.2.5 Prácticas no laborales en empresas.....	92
4.2.3 Programas dirigidos a colectivos prioritarios.....	93
4.2.3.1 Programa integral de atención de víctimas de violencia de género.....	94
4.2.3.2 Dispositivo de atención a personas refugiadas ucranias.....	96
4.2.3.3 Subvenciones dirigidas a la atención integral de personas con discapacidad.....	99
4.2.3.4 Integración de personas en riesgo de exclusión social en empresas de inserción.....	102
4.2.3.5 Programa joven ahora.....	104
4.3 Líneas de ayudas dirigidas a la recuperación económica y del empleo.....	106
4.3.1 Primera experiencia profesional en las administraciones públicas.....	107
4.3.2 Programa Investigo.....	108
4.3.3 Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano.....	109
4.3.4 Programa nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables.....	112
4.3.5 Proyectos territoriales para el equilibrio y la equidad: emprendimiento y microempresas. Empleo y transición productiva hacia la economía verde o la economía digital.....	115
4.4 Escuelas de formación y Centros de Referencia Nacional.....	116
4.4.1 Escuelas de formación.....	116
4.4.2 Centros de Referencia Nacional.....	118
4.5 Centro de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo (COE).....	122
4.6 Comunicación y atención a la ciudadanía.....	131
4.6.1 Comunicación directa y efectiva en internet.....	132
4.6.2 Sugerencias gestionadas por el SAE por vía telemática.....	136

4.7 Presencia institucional.....	137
4.7.1 Visitas a las oficinas de empleo .....	138
4.7.2 Pleno del consejo de administración del sae.....	139
4.7.3 II jornadas técnicas de los observatorios regionales de empleo.....	140
4.7.4 Presentación de Eures-T.....	141
4.7.5 Ferias y eventos de empleo .....	142
4.7.6 Eventos de las escuelas de formación y de los Centros de Referencia Nacional .....	149
4.8 Transparencia.....	152
4.8.1 Funciones de la unidad de transparencia .....	153
4.8.2 Actuaciones realizadas en materia de transparencia .....	155
4.8.2.1 Derecho de acceso. Solicitudes de información pública.....	155
4.8.2.2 Reclamaciones presentadas al consejo de transparencia y protección de datos de andalucía.....	157
4.8.2.3 Publicidad activa: publicaciones en el portal de transparencia .....	158
4.8.2.4 Plan operativo 2021/2022 en materia de transparencia pública.....	160
4.9 Evaluación y mejora continua de los servicios públicos de empleo.....	169
4.9.1 Diseño e implantación de la estrategia de evaluación y mejora continua en el marco del modelo de gestión integral .....	170
4.9.2 Actuaciones de evaluación .....	170
4.9.3 Participación en el ciclo de evaluación EVADES .....	171
4.10 Balance económico y presupuestario .....	173
<b>5. Retos 2023 .....</b>	<b>178</b>



01



# PRESENTACIÓN

# 1. PRESENTACIÓN

2022 ha sido sin duda el año de la recuperación y del impulso de aquellos proyectos que dibujamos justo antes de la pandemia y que quedaron suspendidos o ralentizados por sus efectos. Toda crisis es una oportunidad y esta también lo ha sido para emprender esos trabajos diseñados, ajustarlos y desarrollarlos con eficacia.

Para ello ha sido fundamental la planificación y gestión de los fondos europeos y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que, en el caso del Servicio Andaluz de Empleo, ha permitido la puesta en marcha de programas muy específicos orientados a aquellos núcleos de actividad o colectivos que se han visto más afectados por la crisis: las empresas y las personas en situación de desempleo.

De hecho, el Contrato de Gestión para el periodo 2022-2024 de la Agencia SAE focalizó sus objetivos estratégicos en cuatro pilares:

- **Mejorar la empleabilidad de las personas**, con especial atención a los colectivos prioritarios con mayores dificultades.
- Potenciar **la orientación y la intermediación laboral**.
- Aumentar la **activación laboral de las mujeres** y su participación en el mercado de trabajo.
- Optimizar el **modelo organizativo**.

Durante este año 2022 hemos dedicado un gran esfuerzo al último de estos cuatro pilares por cuanto supone un cambio en la manera de entender el servicio público de empleo y cómo, realizando ajustes sobre el modelo de gestión, es posible ser más eficientes y eficaces para precisamente alcanzar los otros tres grandes objetivos.

A mediados de 2022, y con motivo de la reestructuración de la consejería se realizaron algunos ajustes sobre los planes previstos potenciando la labor del SAE en la intermediación laboral y mejorando su relación con la formación profesional para el empleo como elemento nuclear de las políticas activas de empleo al hacer coincidir la persona titular de la Gerencia del SAE con la Secretaria General del Servicio Público de Empleo y Formación.

**Beatriz Barranco Montes,**  
viceconsejera de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo.

El balance de este 2022 ha de ser necesariamente positivo y debemos felicitarnos por el trabajo realizado desde la Agencia, pues tanto sus máximos responsables, como todos sus empleados y empleadas, han sabido responder a todos estos retos, afrontando la recuperación y la gestión de los programas y fondos europeos, y al mismo tiempo avanzar hacia el nuevo modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo.

02



# FICHA TÉCNICA

## 2. FICHA TÉCNICA

**E**l Servicio Andaluz de Empleo, como Agencia de Régimen Especial, dispone de una amplia red de recursos humanos y técnicos, que se distribuye por todo el territorio andaluz y que se organiza en torno a sus centros directivos, lo que le permite desarrollar sus competencias y funciones diarias.

Esta estructura queda reflejada en su organigrama, que en la segunda parte de 2022 se modificó con la publicación del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Así, bajo la Presidencia de la

persona titular de la Viceconsejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el SAE se organizó, desde este momento, en una Dirección Gerencia, una dirección general (la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral) y ocho direcciones provinciales.

Hasta la publicación del decreto 155/2022, el organigrama quedaba distribuido entre la Dirección Gerencia, dos direcciones generales (la Dirección General de Políticas Activas de Empleo y la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral) y ocho direcciones provinciales.

## ORGANIGRAMA



### Dirección Gerencia

- Titular: María Victoria Martín-Lomeña Guerrero
- Número de personas trabajadoras: 453



### Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral

- Titular: Antonio Tallante Ruiz
- Número de personas trabajadoras: 89



#### Dirección Provincial de Almería

- Titular: Amós García Hueso
- Oficinas: 13
- Personas trabajadoras: 236



#### Dirección Provincial de Cádiz

- Titular: Daniel Sánchez Román
- Oficinas: 36
- Personas trabajadoras: 453



#### Dirección Provincial de Córdoba

- Titular: María Dolores Gálvez Paéz
- Oficinas: 28
- Personas trabajadoras: 356



#### Dirección Provincial de Granada

- Titular: José Javier Martín Cañizares
- Oficinas: 22
- Personas trabajadoras: 381



#### Dirección Provincial de Huelva

- Titular: Manuel Alberto Santana Martínez
- Oficinas: 13
- Personas trabajadoras: 246



#### Dirección Provincial de Jaén

- Titular: Francisco Joaquín Martínez Garvín
- Oficinas: 26
- Personas trabajadoras: 277



#### Dirección Provincial de Málaga

- Titular: Carmen Sánchez Sierra
- Oficinas: 21
- Personas trabajadoras: 376



#### Dirección Provincial de Sevilla

- Titular: Antonio Augustín Vázquez
- Oficinas: 34
- Personas trabajadoras: 533

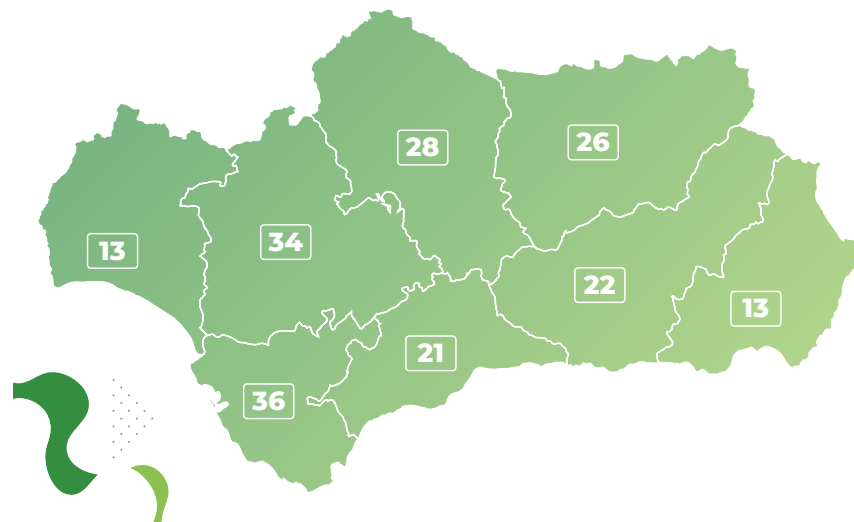
\* Las personas titulares de los centros directivos mostrados en el organigrama corresponden a las que estaban nombradas a fecha 31 de diciembre de 2022. A lo largo de este ejercicio se produjeron cambios en la práctica totalidad de estos centros debido, sobre todo, a la celebración de las elecciones autonómicas y al cambio en la composición del Gobierno andaluz.

## RED DE OFICINAS

**E**l Servicio Andaluz de Empleo cuenta con una extensa red de 193 oficinas en las ocho provincias andaluzas. A través de estos centros, que dependen de las Direcciones Provinciales, se ofrecen servicios a las personas demandantes de empleo y a las entidades y empresas. Su acceso se adapta a las características de las personas y a las necesidades de cada momento. La información básica de la red está disponible en el [Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, IECA](#), y se puede consultar a través de la [APP SAE](#).

Para dar un servicio de calidad enfocado en las necesidades de las personas demandantes, las entidades y las empresas, el SAE ha continuado con la modernización y actualización de sus oficinas, con el objetivo de disponer de unas infraestructuras adecuadas y modernas, que garanticen la seguridad y accesibilidad de las personas trabajadoras y la ciudadanía.

### DISTRIBUCIÓN DE LAS OFICINAS DE EMPLEO EN ANDALUCÍA



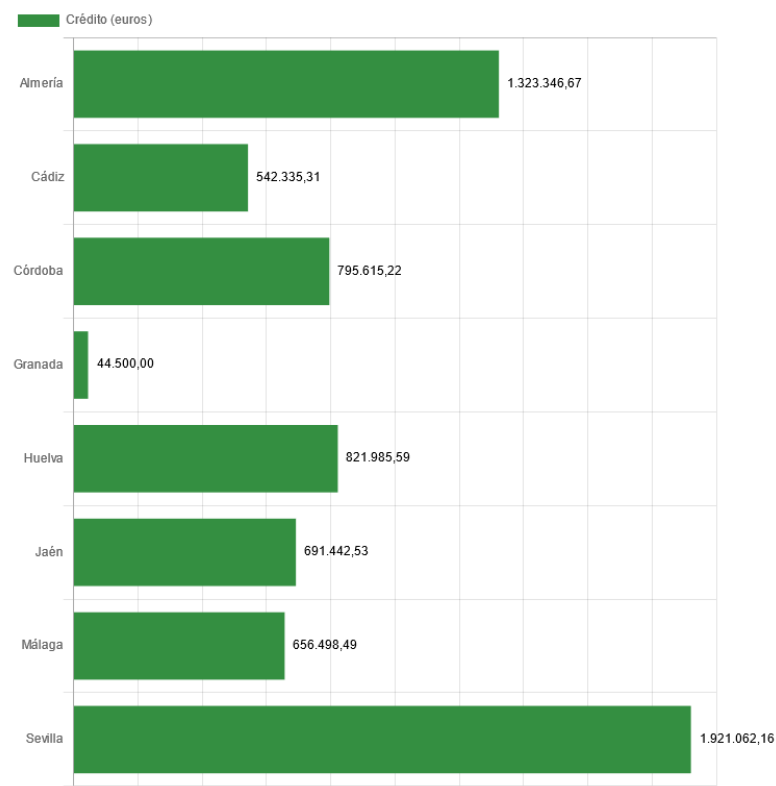
Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, en 2022 la Agencia contó con un presupuesto de 6.796.765,97 euros para acciones de mantenimiento, reparación, conservación y adecuación de las instalaciones, dotación del servicio de vigilancia y seguridad, arrendamiento de locales para sedes objeto de traslado, traslado efectivo a nuevos locales, obras de mejora y edificación de nuevas oficinas.

Entre las principales actuaciones ejecutadas destacan la construcción de nuevos edificios y el traslado de las oficinas de Lora del Río (Sevilla) y El Ejido (Almería), la adecuación de un local previamente arrendado para el traslado de la oficina de empleo de Valverde del Camino (Huelva) y las obras de adecuación y redistribución de espacios de las oficinas de Olvera (Cádiz) y Baena (Córdoba).

Junto a estas, se iniciaron en 2022 las obras de la oficina de Priego de Córdoba, La Puebla del Río (Sevilla), Huelva La Orden y Antequera (Málaga). A finales de año se adjudicaron las obras de la oficina de Algeciras (Cádiz).

#### DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIAS DEL CRÉDITO TOTAL EN 2022 (EN EUROS)



Fuente: Elaboración propia.



## PLANTILLA

**E**n 2022, el Servicio Andaluz de Empleo contó con 3.400 profesionales entre personal funcionario, laboral de la Administración de la Junta de Andalucía\* y personal propio, que realizaron sus funciones en los distintos dispositivos de gestión y coordinación de las Direcciones Provinciales y los Servicios Centrales.

Por sexo, la plantilla se compuso de un 65,4% de mujeres, frente a un 34,6% de hombres.

### TOTAL

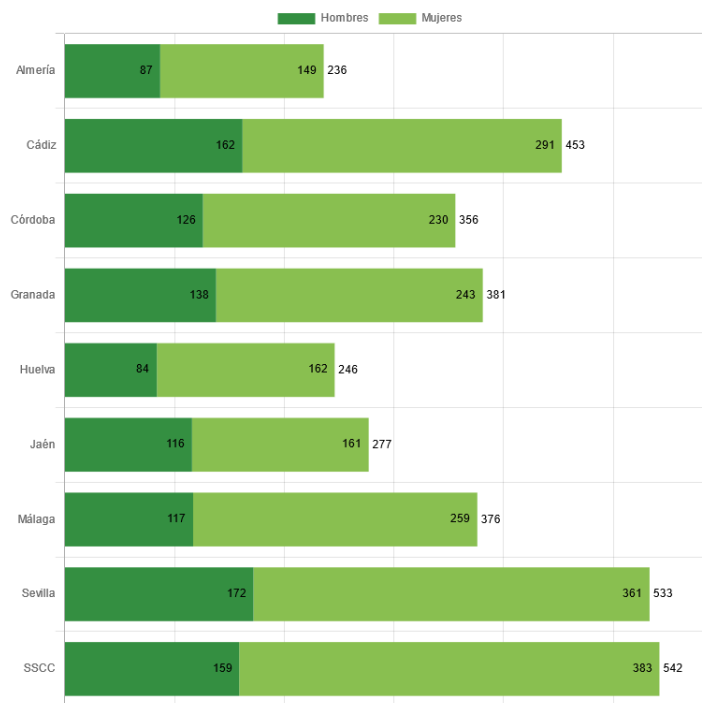
Mujeres: **2.232**

Hombres: **1.168**

Total de personas empleadas: **3.400**

\* Para el número de personas del colectivo funcionario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía se ha tomado como referencia el 31 de agosto de 2022, debido a los cambios en el programa Sirhus con motivo del nuevo Decreto de Estructura 155/2022, pero que dado el poco movimiento de este tipo de personal, el margen de error que pueda generarse es insignificante.

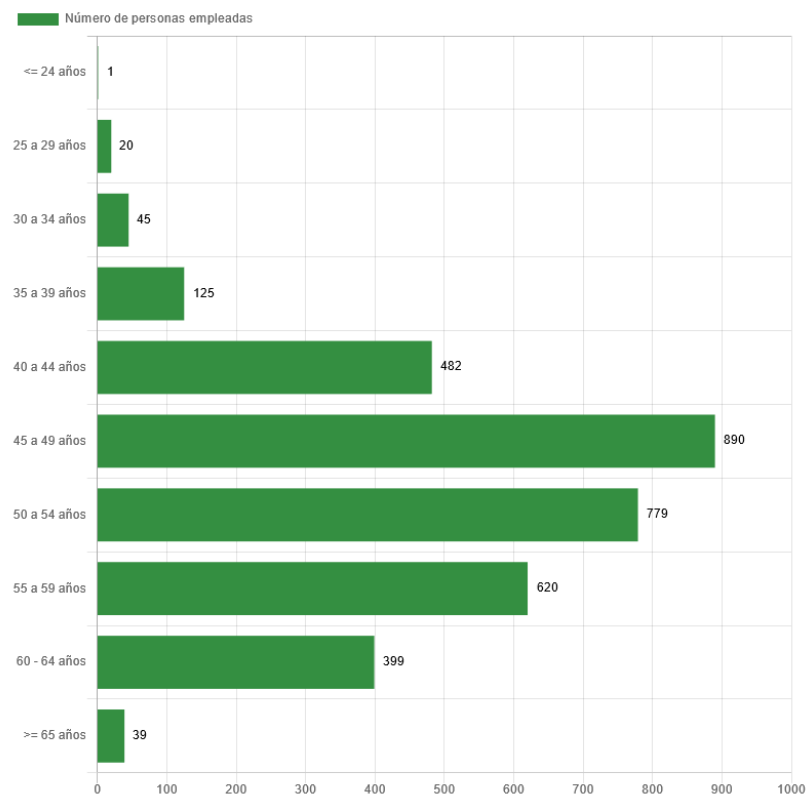
## EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO



Fuente: Elaboración propia.

Por edades, la mayor parte de la plantilla se situó entre los 45 y los 49 años, seguida del grupo de edad de entre 50 y 54 años, muy similar, en proporción, al de los 55 a 59 años, y por el grupo de entre 40 y 44 años, siendo minoritaria la población más joven, por debajo de los 30 años.

### EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, POR EDAD



Fuente: Elaboración propia.

## PLAN DE FORMACIÓN

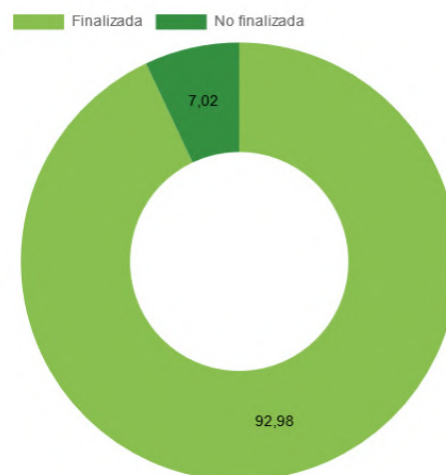
El Plan de Formación del Servicio Andaluz de Empleo 2022/2023 se configura bajo el paraguas del Modelo de Gestión por Competencias, el cual busca atraer, desarrollar y mantener el talento, teniendo en cuenta las capacidades necesarias y los resultados requeridos para un desempeño competente, donde el capital humano se sitúa en el centro de los activos de la organización.

En 2022 se impartieron un total de **97 acciones formativas**, impulsándose en este ejercicio la puesta en marcha del 90% de las acciones financiadas con fondos referidos al Componente 23-15, del PRTR. La mayoría se realizaron en modalidad de teleformación.

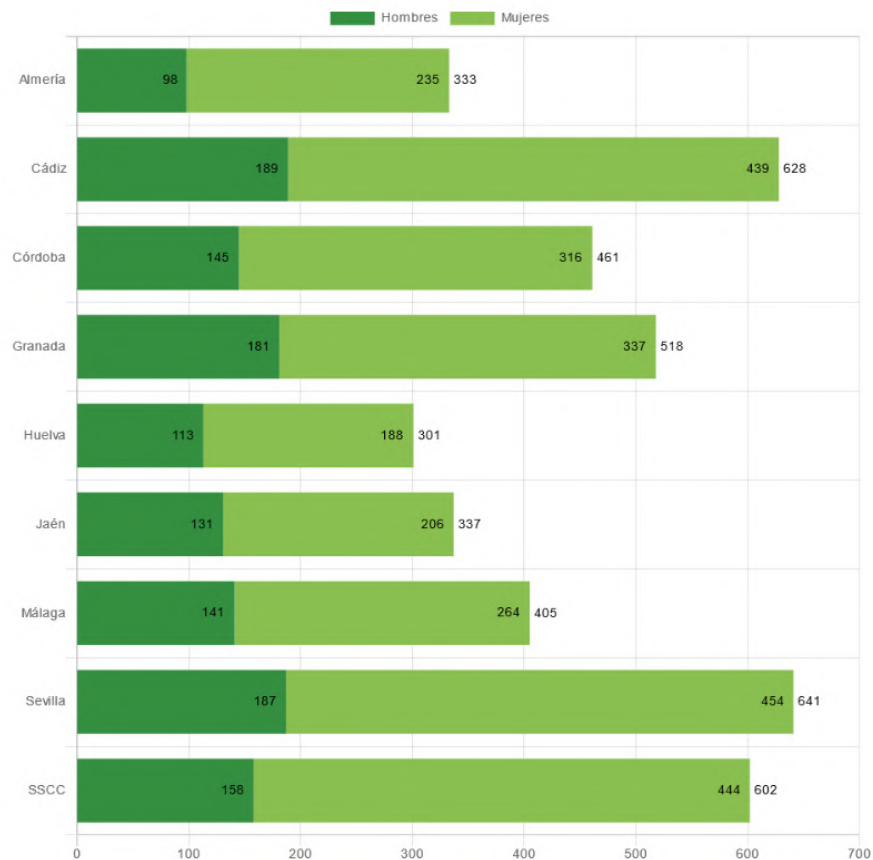
Para estas acciones se **convocaron a participar a 4.545 profesionales**, de los que finalizaron la formación **4.236 personas** y no lo hicieron 319, ya sea porque hubieran renunciado a las acciones formativas donde estuvieran seleccionadas o porque no hubieran obtenido el mínimo obligatorio para el certificado de asistencia.

Por tanto, **finalizaron la formación con éxito el 92,98% de las personas que fueron seleccionadas**, quedando un 7,02% sin finalizar.

### % DEL PERSONAL DEL SAE QUE HA FINALIZADO LAS ACCIONES PF2022



Fuente: Elaboración propia.

**TOTAL**Mujeres: **2.883**Hombres: **1.343**Total de personas empleadas: **4.226****PERSONAL FORMADO (ASISTENCIA / APROVECHAMIENTO)**

Fuente: Elaboración propia.

En relación al resultado de las encuestas de satisfacción, aplicadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) tras la finalización de las acciones formativas, se obtuvo una puntuación media de 84.74 sobre 100, con la calificación de EXCELENTE. Es decir, el alumnado valoró de forma

excelente tanto la calidad de la docencia impartida, como la organización y los materiales aportados.

Detalle del resultado de las encuestas de satisfacción de cada una de las acciones, aplicadas por el IAAP:

Acción formativa	Evaluación IAAP	Valoración IAAP
Recursos para la Atención a MVVG en AAPP	85,4	Excelente
Recursos para la Atención a MVVG en AAPP	81,6	Satisfactoria
Recursos para la Atención a MVVG en AAPP	77,73	Satisfactoria
Formación Básica en Primeros Auxilios	85,71	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	90,05	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	83,41	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	88,5	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	95,08	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	92,03	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	82,34	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	90,07	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	87,07	Excelente
Formación Básica en Primeros Auxilios	88,83	Excelente
Novedades en protección de datos y derechos digitales	83,83	Excelente

Acción formativa	Evaluación IAAP	Valoración IAAP
Novedades en protección de datos y derechos digitales	84,51	Excelente
Novedades en protección de datos y derechos digitales	82,37	Excelente
Novedades en protección de datos y derechos digitales	80,24	Satisfactoria
Novedades en protección de datos y derechos digitales	77,88	Satisfactoria
Uso de Red profesional en el SAE	88,21	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	94,98	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	87,9	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	91,16	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	89,99	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	95,07	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	93,61	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	96,87	Excelente
Formación Básica en Extinción de Incendios	93,92	Excelente
Régimen Jurídico de las Subvenciones	79,51	Satisfactoria
El Fondo Next Generation EU	81,76	Satisfactoria
Régimen Jurídico del Sector Público. La Ley 40/2015	79,16	Satisfactoria
Contratación Socialmente Responsable	80,52	Satisfactoria
Papel de los Pliegos en la Contratación Socialmente Responsable	78,97	Satisfactoria

<b>Acción formativa</b>	<b>Evaluación IAAP</b>	<b>Valoración IAAP</b>
El Derecho de la Propiedad Intelectual: Medios de Protección	79,35	Satisfactoria
Planes de Medidas Antifraude en Relación con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (RDL 36/2020)	73,23	No satisfactoria
Analítica de Datos con Power Bi Desktop	83,97	Excelente
Moodle para el personal docente del SAE	88,83	Excelente
Evaluación de acciones formativas	82,04	Excelente
Análisis de evaluabilidad de planes y programas	81,93	Satisfactoria
Gestión de las Emociones	89,26	Excelente
Introducción Giro Expediente de Gasto	75,26	Satisfactoria
Introducción Giro Expediente de Gasto	95,14	Excelente
Introducción Giro Expediente de Gasto	85,03	Excelente
Explotación de GIRO en Excel	91,18	Excelente
Documentación Reguladora de la Concesión de las Ayudas y Subvenciones	78,18	Satisfactoria
Documentación Reguladora de la Concesión de las Ayudas y Subvenciones	86,72	Excelente
Documentación Reguladora de la Concesión de las Ayudas y Subvenciones	81,81	Satisfactoria
La Contratación en el Sector Público	78,44	Satisfactoria
Adjudicaciones de Contrataciones en la Administración Pública	78,33	Satisfactoria
Adjudicaciones de Contrataciones en la Administración Pública	83,98	Excelente

Acción formativa	Evaluación IAAP	Valoración IAAP
Formación Básica en PRL	85,93	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	82,7	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	87,76	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	82,4	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	92,11	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	85,86	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	86,58	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	86,57	Excelente
Manejo de Situaciones de Violencia Externa	81,77	Satisfactoria
Recursos para la formación (UNIA)	89,12	Excelente
La Información y Asesoramiento a las Personas Usuarias (UNIA)	75,26	Satisfactoria
La Información y Asesoramiento a las Personas Usuarias (UNIA)	83,55	Excelente
La Orientación Laboral como Elemento Transversal en el Desarrollo de PAEs (UNIA)	84,65	Excelente
La Orientación Laboral como Elemento Transversal en el Desarrollo de PAEs (UNIA)	74,24	Satisfactoria
La Orientación Laboral como Elemento Transversal en el Desarrollo de PAEs (UNIA)	80,2	Satisfactoria
Elaboración de un Plan de Formación Basado en los Certificados de Profesionalidad	87,7	Excelente
Evaluación de actividades y programas formativos (UNIA)	83,6	Excelente
Análisis de evaluabilidad de planes y programas	78,66	Satisfactoria



Acción formativa	Evaluación IAAP	Valoración IAAP
Régimen Jurídico del Sector Público. La Ley 40/2015	83,15	Excelente
Régimen Jurídico de las Subvenciones	79,87	Satisfactoria
Analítica de Datos con Power Bi Desktop	81,71	Satisfactoria
Régimen Jurídico del Sector Público. La Ley 40/2015	84,88	Excelente
Régimen Jurídico del Sector Público. La Ley 40/2015	81,62	Satisfactoria
Régimen Jurídico de las Subvenciones	82,58	Excelente
Régimen Jurídico de las Subvenciones	85,16	Excelente
Planes de medidas Antifraude en relación con el PRTR (RDL 36/2020)	72,04	Satisfactoria
Gestión de las Emociones	87,28	Excelente
Gestión de las Emociones	89,23	Excelente
Uso de Red profesional en el SAE	86,98	Excelente
Uso de Red profesional en el SAE	90,95	Excelente
Herramientas de Autor para la Creación de Contenidos E-Learning en Formato SCORM	85,69	Excelente
Elaboración de Contenidos Multimedia SCORM para teleformación	83,11	Excelente
Analítica de datos con Power BI Desktop - Práctica.	86,04	Excelente
Analítica de datos con Power BI Desktop - Práctica.	83,15	Excelente
<b>Promedio</b>	<b>84,74</b>	<b>Excelente</b>

La temática de las acciones formativas impartidas fue:

- Recursos para la Atención a MVVG en AAPP
- Formación Básica en Primeros Auxilios
- Novedades en protección de datos y derechos digitales
- Uso de Red Profesional en el SAE
- Formación Básica en Extinción de Incendios
- Régimen Jurídico de las Subvenciones
- El Fondo Next Generation EU
- Régimen Jurídico del Sector Público. La Ley 40/2015
- Contratación Socialmente Responsable
- Papel de los Pliegos en la Contratación Socialmente Responsable
- El Derecho de la Propiedad Intelectual: Medios de Protección
- Planes de Medidas Antifraude en Relación con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (RDL 36/2020)
- Análisis de Datos con Power Bi Desktop
- Moodle para el personal docente del SAE
- Evaluación de acciones formativas
- Herramientas de Autor para la Creación de Contenidos E-Learning en Formato SCORM
- Elaboración de Contenidos Multimedia SCORM para teleformación
- Análisis de evaluabilidad de planes y programas
- Gestión de las Emociones
- Introducción Giro Expediente de Gasto
- Explotación de GIRO en Excel
- Documentación Reguladora de la Concesión de las Ayudas y Subvenciones
- La Contratación en el Sector Público
- Adjudicaciones de Contrataciones en la Administración Pública
- Formación Básica en PRL
- Manejo de Situaciones de Violencia Externa
- Recursos para la formación (UNIA)
- La Información y Asesoramiento a las Personas Usuarias (UNIA)
- La Orientación Laboral como Elemento Transversal en el Desarrollo de PAEs (UNIA)
- Elaboración de un Plan de Formación Basado en los Certificados de Profesionalidad
- Evaluación de actividades y programas formativos (UNIA)
- El Procedimiento Administrativo Común
- La Ley de Transparencia, acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

## PLAN DE ACCIÓN ANUAL

**E**l Plan de Acción del SAE para 2022 se ejecutó en un contexto especial. Por una parte, el cierre del anterior periodo de actividad, enmarcado en el Contrato de Gestión 2020-2021, abrió las puertas a un nuevo marco de actuación influenciado por una pandemia que no terminó de remitir, pero también por las oportunidades de recuperación que significaron los fondos para la Recuperación, Transformación y Resiliencia para las políticas activas de empleo.

En esta tesitura, el SAE inició un nuevo ciclo de planificación orientado a la protección del empleo en los entornos rural y urbano, a la creación de oportunidades de inserción y mejora de la empleabilidad, especialmente, de los grupos de población más vulnerables, a modernizar su modelo de prestación de servicios y a colaborar para mantener un tejido productivo estable y dinámico. Todo ello sin perder de vista el fomento del empleo estable y de calidad que redundara en el bienestar de todas las personas.

Por otra parte, el 10 de mayo de 2022, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el Contrato de Gestión 2022-2024, que se concretó en el Plan de Acción Anual de 2022, que sirvió de guía para la planificación y la evaluación de las actuaciones que el SAE ha llevado a cabo a lo largo de este ejercicio.

En concreto, el Plan de Acción Anual se compone de cuatro objetivos estratégicos principales y una serie de objetivos operativos:

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

---

Dentro de este marco se incluían como objetivos operativos la promoción de las políticas activas de empleo en el territorio; favorecer el empleo de calidad y la inserción estable; la ampliación del ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Es-

cuelas de Formación; y favorecer del empleo de colectivos con dificultades de inserción.

### **Objetivo estratégico 2. 'Potenciar la orientación e intermediación laboral'.**

Dentro de este objetivo se definían como objetivos operativos promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas; avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas; mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral; promover la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica; y la colaboración con las agencias de colocación.

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

Aquí como objetivos operativos quedaban enmarcados el impulso de medidas para la con-

ciliación laboral y personal; el incremento de la participación de las mujeres en las políticas activas de empleo; y el desarrollo de actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

### **Objetivo estratégico 4. 'Optimizar el modelo organizativo'.**

Se trata del objetivo estratégico que contaba con mayor número de objetivos operativos, con un total de 19, y entre ellos destacaban el nuevo Modelo de Gestión Integral; el impulso de las TIC en las actuaciones del SAE; la incorporación del Servicio de Inteligencia de Negocio y Perfilado Estadístico para la transformación digital de la Agencia; la modernización de los sistemas de información; así como la normalización de los sistemas de gestión del SAE; el fomento de la visibilidad, transparencia y comunicación; la modelización de los servicios; la implantación de la cultura evaluadora; el desarrollo de actuaciones para la mejora de los servicios y programas; la realización de un análisis funcional de los puestos de trabajo; la definición de los perfiles competenciales; y la

capacitación profesional de las personas empleadas en el SAE, entre otros.

El [informe de resultados](#) del Plan de Acción 2022 concluyó que, en un primer análisis de la ejecución obtenida por el conjunto de actuaciones, algo más de la mitad de las acciones previstas (56,50%) lograron alcanzar los valores y metas establecidas en el proceso de planificación. Esta lectura fue más favorable al tener en cuenta también aquellas otras actuaciones que presentaron un grado de ejecución alto, llegando el porcentaje acumulado a situarse en el 70% del total. Este dato permitió extraer que en 3 de

cada 4 actuaciones se había logrado alcanzar las metas previstas e, incluso, superarlas.

Ahora bien, existió otro conjunto de actuaciones cuyo nivel de ejecución fue medio o bajo, debido a diversos factores, entre los que destacaron los profundos cambios a los que se había visto sometida la Agencia, vinculados al Modelo de Gestión al Modelo de Gestión y, fundamentalmente, a la reestructuración de la consejería que se produjo a mitad de año y que impactó directamente en aquellas actuaciones dirigidas a impulsar y fomentar el empleo a través de incentivos.

# 03



# MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA

## 3. MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA

### PARO REGISTRADO

Andalucía cerró el año 2022 con un total de 727.097 personas paradas registradas, lo que supuso 58.500 parados menos que el año anterior y el registro más bajo desde el año 2008. Durante el año 2022, la comunidad autónoma redujo el paro a un ritmo del 7,45%, lo que implicó 160 parados menos cada día.

En el mes de diciembre de 2022 se registraron en Andalucía 22.280 personas desempleadas menos (-2,97%) respecto al mes anterior, descenso que contribuyó a los buenos resultados anuales.

En España, el paro bajó en diciembre en 43.727 personas en relación con el mes anterior, un -1,52%, con lo que el número de personas paradas registradas a nivel nacional se situó en 2.837.653. Andalucía fue la comunidad en la que más bajó el paro en ese mes tanto en términos

absolutos como relativos, aportando más de la mitad de la bajada nacional y reduciendo el paro a mayor ritmo que España, 1,45 puntos más.

En ese período, el paro descendió en todas las provincias, especialmente en Sevilla (-4.474) y Jaén (-4.294), de manera que ambas se situaron entre las tres en las que más bajó el paro en España.

Este buen comportamiento del mercado de trabajo se debió también a una evolución positiva de todos los sectores, especialmente del sector servicios, que aportó más de la mitad de las personas que abandonaron las listas del paro en este 2022. Aunque la agricultura también cerró con buenas cifras, consolidando una bajada superior a las 12.000 personas durante todo el año.

## EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. DICIEMBRE 2022

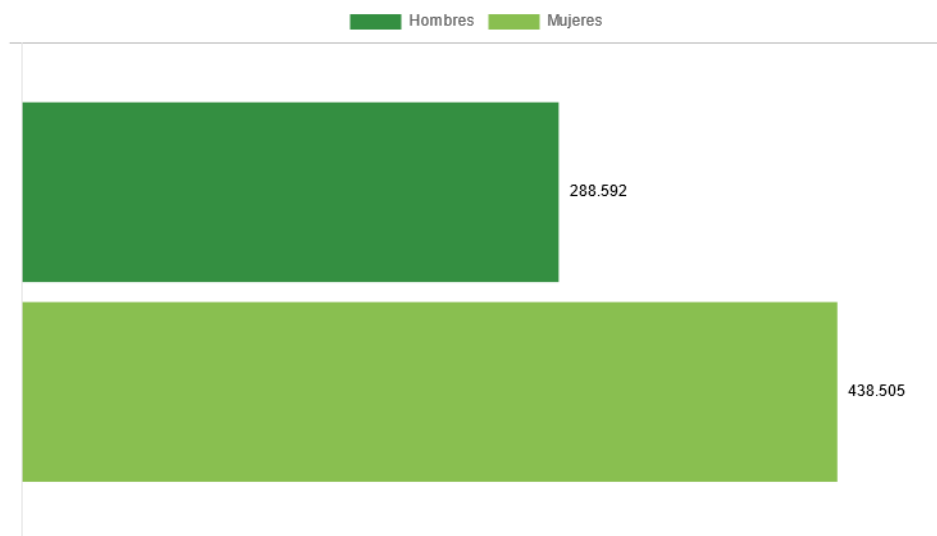
Comunidades autónomas	Paro registrado	Variación mensual		Variación anual	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Andalucía	727.097	-22.280	-2,97	-58.544	-7,45
Aragón	58.308	-457	-0,78	-2.757	-4,51
Principado de Asturias	61.887	-1.114	-1,77	-2.911	-4,49
Illes Balears	35.851	-636	-1,74	-20.123	-35,95
Canarias	183.160	-3.124	-1,68	-19.659	-9,69
Cantabria	33.485	137	0,41	-3.329	-9,04
Castilla-La Mancha	143.225	-959	-0,67	-3.242	-2,21
Castilla y León	121.999	-937	-0,76	-6.770	-5,26
Cataluña	346.338	-2.644	-0,76	-22.820	-6,18
Com. Valenciana	338.243	-1.052	-0,31	-33.241	-8,95
Extremadura	82.534	-1.562	-1,86	-9.669	-10,49
Galicia	142.222	-536	-0,38	-10.362	-6,79
Com. de Madrid	297.789	-6.782	-2,23	-67.918	-18,57
Región de Murcia	89.962	-1.040	-1,14	-2.459	-2,66
Com. Foral de Navarra	31.610	117	0,37	-416	-1,30
País Vasco	110.798	88	0,08	-4.047	-3,52
La Rioja	14.348	97	0,68	-742	-4,92
Ceuta	9.858	-605	-5,78	4	0,04
Melilla	8.939	-438	-4,67	753	9,20
<b>Total nacional</b>	<b>2.837.653</b>	<b>-43.727</b>	<b>-1,52</b>	<b>-268.252</b>	<b>-8,64</b>



PARO REGISTRADO DICIEMBRE 2022 POR SEXOS, TRAMOS EDAD Y SECTORES

TOTAL

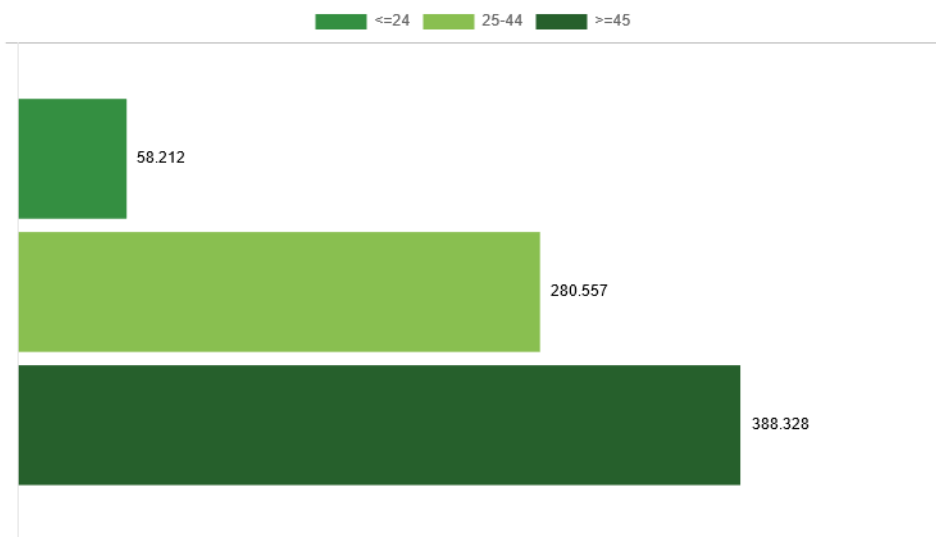
Total: **727.097**



Fuente: Elaboración propia.

**TOTAL**

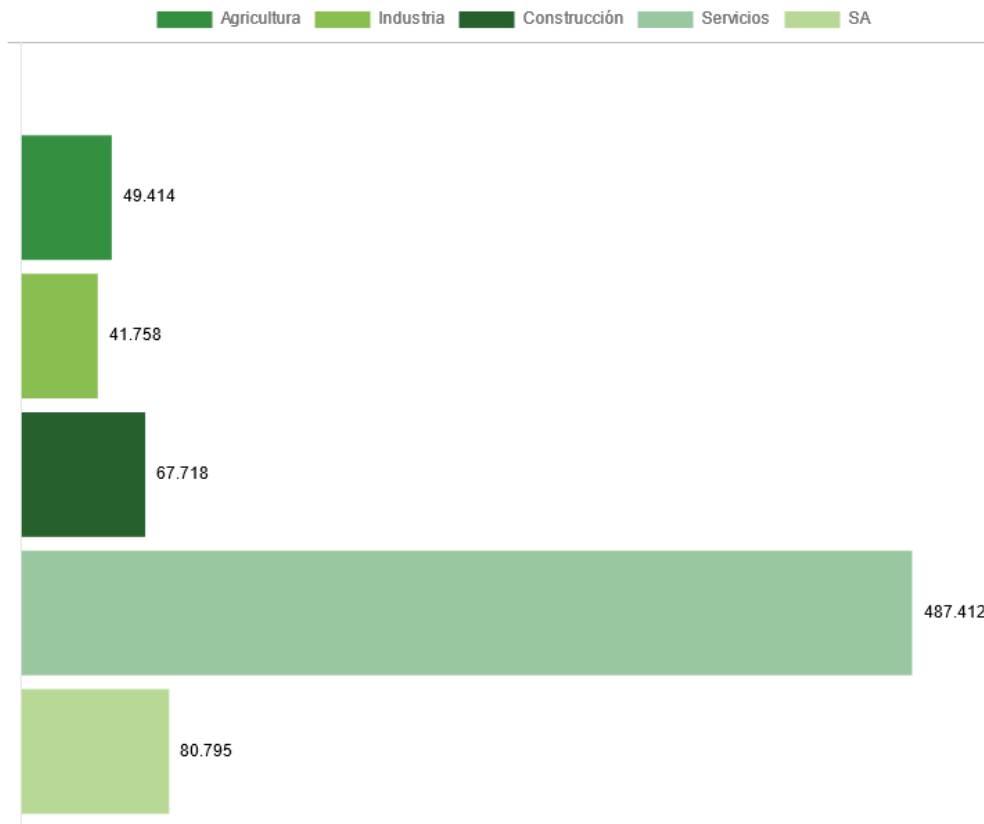
Total: **727.097**



Fuente: Elaboración propia.

**TOTAL**

Total: **727.097**



Fuente: Elaboración propia.

Andalucía	Último dato	Mes anterior		Mismo mes año anterior	
		Variación absoluta	Variación porcentual	Variación absoluta	Variación porcentual
<b>Total Paro Registrado</b>	<b>727.097</b>	<b>-22.280</b>	<b>-2,97%</b>	<b>-58.544</b>	<b>-7,45%</b>
Hombres	288.592	-6.870	-2,33%	-30.940	-9,68%
Mujeres	438.505	-15.410	-3,39%	-27.604	-5,92%
<=24	58.212	-5.793	-9,05%	-4.252	-6,81%
25-44	280.557	-11.928	-4,08%	-39.416	-12,32%
>=45	388.328	-4.559	-1,16%	-14.876	-3,69%
Agricultura	49.414	-4.429	-8,23%	-12.036	-19,59%
Industria	41.758	-301	-0,72%	-4.891	-10,48%
Construcción	67.718	1.682	2,55%	-8.171	-10,77%
Servicios	487.412	-15.944	-3,17%	-33.348	-6,40%
SA	80.795	-3.288	-3,91%	-98	-0,12%

Fuente: Elaboración propia.

Al cierre del año 2022, el número total de personas afiliadas andaluzas a la Seguridad Social se situaba en las 3.312.319 de personas. En este período, Andalucía fue la comunidad autónoma en la que más aumentó la afiliación tanto en términos absolutos como en términos porcentuales, frente a España, en la que la subida de la afiliación fue de 12.640 cotizantes más en el mes (+0,06%), situándose en los 20.296.271 personas afiliadas.

Diciembre reflejó una intensa creación de empleo, con 24.945 nuevas personas afiliadas a la Seguridad Social, un +0,76%.

Tomando como referencia los últimos doce meses, Andalucía incrementó su empleo en 58.369 nuevos cotizantes, un 1,79%, convirtiéndose en la tercera en la que más aumentó la afiliación en términos absolutos (tras Madrid y Cataluña).

#### AFILIACIONES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. DICIEMBRE 2022

Comunidades autónomas	Afiliaciones	Variación mensual			Variación anual		
		Dic 22	Nov 22	Absoluta	Relativa	Dic 21	Absoluta
<b>Andalucía</b>	<b>3.312.319</b>	<b>3.287.374</b>	<b>24.945</b>	<b>0,76%</b>	<b>3.253.950</b>	<b>58.369</b>	<b>1,79%</b>
Aragón	591.888	591.242	645	0,11%	584.861	7.027	1,20%
Asturias	372.497	372.521	-24	-0,01%	370.199	2.298	0,62%
Canarias	875.573	872.068	3.505	0,40%	831.919	43.655	5,25%
Cantabria	223.819	224.661	-842	-0,37%	221.637	2.182	0,98%
Castilla-La Mancha	754.304	751.987	2.317	0,31%	749.007	5.297	0,71%
Castilla y León	940.479	942.338	-1.859	-0,20%	932.263	8.216	0,88%
Cataluña	3.615.780	3.617.912	-2.132	-0,06%	3.519.131	96.649	2,75%
Comunidad de Madrid	3.524.372	3.508.547	15.825	0,45%	3.391.380	132.992	3,92%
Comunidad Valenciana	2.073.028	2.076.704	-3.676	-0,18%	2.020.055	52.972	2,62%
Extremadura	405.073	406.034	-961	-0,24	403.671	1.402	0,35%

Comunidades autónomas	Afiliações	Variación mensual			Variación anual		
		Dic 22	Nov 22	Absoluta	Relativa	Dic 21	Absoluta
Galicia	1.042.263	1.047.608	-5.345	-0,51	1.032.784	9.478	0,92
Illes Balears	458.020	477.394	-19.373	-4,06%	440.608	17.412	3,95%
La Rioja	133.865	134.100	-235	-0,18%	132.561	1.304	0,98%
Navarra	299.966	302.285	-2.319	-0,77%	295.665	4.301	1,45%
País Vasco	994.077	993.255	822	0,08%	980.022	14.055	1,43%
Región de Murcia	631.835	631.274	561	0,09%	619.657	12.178	1,97%
<b>España</b>	<b>20.296.271</b>	<b>20.283.631</b>	<b>12.640</b>	<b>0,06%</b>	<b>19.824.911</b>	<b>471.360</b>	<b>2,38%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

**E**n cuanto a los datos aportados por la Encuesta de Población Activa (EPA), que se publican trimestralmente, Andalucía cerró el año 2022 con un descenso del paro de 56.800 personas y la creación de 11.400 nuevos empleos. La comunidad autónoma finalizó el año 2022 con una cifra récord de ocupación, la tercera mayor de la serie estadística (3,26 millones de ocupados) y una tasa de paro del 19%, en niveles similares a la registrada hace catorce años, y con el diferencial con la tasa de paro española más bajo desde 2008.

De esta manera, la cifra de personas desempleadas se situó en el cuarto trimestre del año en 764.900 personas, la más baja que reflejaba

este registro desde 2008 a excepción del segundo trimestre de este año. De esta manera, Andalucía fue una de las cinco comunidades en las que bajó el paro en este período, frente al incremento registrado en España (43.800 personas, 1,47%).

En comparación con el cuarto trimestre de 2021, el paro descendió en 56.800 personas (-6,92%), y lo hizo con más intensidad que en el conjunto del país, donde el descenso fue de 79.900 personas paradas (-2,57%). Andalucía fue, en este período, la comunidad autónoma en la que más bajó el paro en términos absolutos, aportando el 71% del descenso registrado a nivel nacional.

## POBLACIÓN PARADA IV TRIMESTRE 2022 (EPA)

Población parada	Trimestre actual	Var. relativa sobre el trimestre anterior	Var. relativa sobre igual trimestre del año anterior
Andalucía	764.900	-0,44%	-6,92%
Almería	58.700	-18,70%	1,56%
Cádiz	142.300	17,80%	-4,50%
Córdoba	63.300	-20,38%	-2,31%
Granada	87.200	-14,76%	-3,96%
Huelva	52.900	28,71%	9,30%
Jaén	47.700	-8,27%	-17,62%
Málaga	160.800	22,47%	-2,37%
Sevilla	152.100	-10,00%	-19,27%
Aragón	60.700	4,12%	3,94%
Asturias, Principado de	64.100	13,45%	45,35%
Baleares, Illes	69.900	73,88%	-25,64%
Canarias	169.000	-17,24%	-22,87%
Cantabria	28.100	17,08%	-10,79%
Castilla y León	98.300	-1,60%	-13,70%



Población parada	Trimestre actual	Var. relativa sobre el trimestre anterior	Var. relativa sobre igual trimestre del año anterior
Castilla-La Mancha	146.600	0,27%	9,73%
Cataluña	387.200	6,02%	-2,07%
Comunitat Valenciana	347.200	1,55%	-2,42%
Extremadura	86.800	9,46%	-6,36%
Galicia	131.400	-2,52%	-2,74%
Madrid, Comunidad de	415.200	2,62%	16,14%
Murcia, Región de	97.300	-10,73%	0,62%
Navarra, Comunidad Foral de	32.900	13,84%	3,46%
País Vasco	90.000	3,81%	2,16%
Rioja, La	13.700	7,87%	-16,97%
Ceuta	12.800	2,40%	30,61%
Melilla	7.900	14,49%	-2,47%
<b>Total Nacional</b>	<b>3.024.000</b>	<b>1,47%</b>	<b>-2,57%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, el número de personas ocupadas descendió en la comunidad en 19.400 (-0,59%) en comparación con el trimestre anterior, lo que situó la cifra de personas ocupadas en Andalucía en 3.261.200 personas, la tercera mejor cifra de ocupación en toda la serie estadística. Esta pérdida de personas ocupadas se debe al importante descenso de activos registrados en este período (-22.700 personas). En España la ocupación descendió en 81.900 personas (-0,40%).

En comparación con el cuarto trimestre de 2021, la ocupación se incrementó en 11.400 personas (0,35%), una subida moderada influenciada por la pérdida de 45.500 activos (personas en disposición de trabajar) en este período. En España, el incremento fue de 278.900 personas (1,38%).

## POBLACIÓN OCUPADA IV TRIMESTRE 2022 (EPA)

Población parada	Trimestre actual	Var. relativa sobre el trimestre anterior	Var. relativa sobre igual trimestre del año anterior
Andalucía	3.261.200	-0,59%	0,35%
Almería	306.700	6,86%	-1,51%
Cádiz	426.400	-5,52%	0,26%
Córdoba	294.900	4,13%	-4,47%
Granada	356.500	1,45%	0,31%
Huelva	190.200	-3,45%	-3,79%
Jaén	222.200	-0,31%	-1,77%
Málaga	669.400	-3,70%	0,27%
Sevilla	795.000	0,29%	4,94%
Aragón	584.000	0,00%	-0,85%
Asturias, Principado de	381.400	-0,86%	-3,81%
Balears, Illes	570.800	-12,74%	6,31%
Canarias	990.800	4,56%	5,63%
Cantabria	244.000	-4,16%	0,74%
Castilla y León	1.014.300	-0,75%	2,60%

Población parada	Trimestre actual	Var. relativa sobre el trimestre anterior	Var. relativa sobre igual trimestre del año anterior
Castilla-La Mancha	872.900	0,53%	0,37%
Cataluña	3.519.000	-1,15%	0,60%
Comunitat Valenciana	2.218.600	1,25%	4,86%
Extremadura	406.000	-3,59%	2,37%
Galicia	1.104.500	-0,83%	1,21%
Madrid, Comunidad de	3.193.000	0,84%	0,55%
Murcia, Región de	657.200	2,56%	0,83%
Navarra, Comunidad Foral	293.100	0,17%	1,81%
País Vasco	949.300	-1,08%	-0,80%
Rioja, La	145.300	0,28%	2,98%
Ceuta	29.200	3,91%	8,96%
Melilla	29.400	-5,77%	-8,13%
<b>Total Nacional</b>	<b>20.463.900</b>	<b>-0,40%</b>	<b>1,38%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## CONTRATACIÓN

El comportamiento de la contratación, sin embargo, experimentó un descenso con respecto al año 2021. Según los datos de Paro Registrado referidos al mes de diciembre de 2022, en Andalucía se firmaron durante ese año un total de 4.069.740 contratos, el 64,84% de carácter temporal y el 35,16% restante, indefinidos. Esta cifra supuso un descenso del 33,40% con respecto al último año.

En diciembre de 2022, se formalizaron en la comunidad autónoma un total de 311.400 acuerdos laborales, de manera que Andalucía, a pesar del descenso de 17.611 contratos respecto al mes de noviembre, fue en ese mes la comunidad con un mayor número de contratos registrados en términos absolutos.

### EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS

#### TOTAL ESPAÑA

2022: **1.189.917**

2021: **1.681.550**

Total contratos	Diciembre		Variación anual	
	2022	2021	Absoluta	Relativa
Almería	20.353	25.589	-5.236	-20,46%
Cádiz	25.416	49.955	-24.539	-49,12%
Córdoba	38.923	57.711	-18.788	-32,56%
Granada	31.243	49.761	-18.518	-37,21%
Huelva	18.698	27.454	-8.756	-31,89%
Jaén	72.742	111.023	-38.281	-34,48%
Málaga	43.428	61.089	-17.661	-28,91%
Sevilla	60.597	84.970	-24.373	-28,68%
<b>Andalucía</b>	<b>311.400</b>	<b>467.552</b>	<b>-156.152</b>	<b>-33,40%</b>
<b>España</b>	<b>1.189.917</b>	<b>1.681.550</b>	<b>-491.633</b>	<b>-29,24%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, durante 2022 la contratación indefinida aumentó un 392,58% (en comparación con el mes de diciembre del año anterior), con la firma de 132.751 nuevos indefinidos, lo que supuso 105.801 contratos más que en diciembre del año anterior. Este crecimiento, frente a diciembre de 2021, fue muy superior al nacional, que fue de un 167,09%.

El peso de la contratación indefinida durante 2022 se elevó a un 35,16% del total de los contratos formalizados.

## EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

### TOTAL ESPAÑA

2022: **464.152**

2021: **173.784**

Contratos indefinidos	Diciembre		Variación anual	
	2022	2021	Absoluta	Relativa
Almería	10.142	2.872	7.270	2,53%
Cádiz	7.936	2.846	5.090	1,79%
Córdoba	18.696	2.100	16.596	7,90%
Granada	13.359	2.656	10.703	4,03%
Huelva	8.287	2.013	6.274	3,12%
Jaén	35.863	1.651	34.212	20,72%
Málaga	16.501	6.101	10.400	1,70%
Sevilla	21.967	6.711	15.256	2,27%
<b>Andalucía</b>	<b>132.751</b>	<b>26.950</b>	<b>105.801</b>	<b>3,93%</b>
<b>España</b>	<b>464.152</b>	<b>173.784</b>	<b>290.368</b>	<b>1,67%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## DEMANDA DE EMPLEO

**A**l cierre del año, en Andalucía había registrado un total de 1.158.631 personas inscritas como demandantes de empleo, la mayoría de ellas (61%) hombres. Esta cifra es menor que la registrada al cierre del año anterior (-7.670 personas menos).

Por provincias, y como en 2021, Sevilla fue la provincia que registró mayor número de personas demandantes de empleo durante todo el año, con una media de 279.552 personas, mientras que Huelva se mantuvo como la que menos, con 79.799 personas de media.

El Observatorio Argos, Sistema de Prospección del Mercado de Trabajo en Andalucía, ofrece estadísticas e informes actualizados sobre la evolución de la demanda de empleo en la comunidad, por sexo, provincia, mes y año.

04



# PANORAMA DEL AÑO



## 4. PANORAMA DEL AÑO

### EL NUEVO MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL: AVANZANDO EN EL DISEÑO Y SU IMPLANTACIÓN

En el marco que ya se había establecido por el [Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y las Relaciones Laborales en Andalucía](#), el Servicio Andaluz de Empleo ha continuado durante el año 2022 dando los pasos necesarios para la implantación del nuevo **modelo de gestión integral**, en el que ha ido confluyendo el proyecto de **sistema de perfilado estadístico y el plan de reordenación de los recursos humanos**. A lo largo de sus más de ochenta páginas, la palabra “servicio” se repite hasta en mil ochocientas ocasiones, destacando de este modo el fin último o propósito de sus planes o proyectos, que no es otro que responder y dar soluciones a las necesidades de Andalucía en materia de empleo con la vocación de servicio público.

Dentro de sus distintas líneas de acción, la redefinición del modelo de orientación e interme-

“Es necesario cambiar el diseño de los servicios y políticas activas de empleo para dirigirlos a solucionar los problemas de Andalucía” y para ello, “los recursos humanos, materiales y financieros deben ser gestionados con la mayor eficiencia al servicio de la sociedad andaluza.”

diación laboral se ha convertido en elemento nuclear para el nuevo modelo, pasando no solo por una renovación en los procesos y la metodología de trabajo sino en la cultura y lenguaje o las formas en que se prestan los servicios, para todo lo cual es fundamental adaptar los recursos humanos y su organización.

Y es que, siendo el empleo un factor de socialización y de integración clave, el SAE debe ayudar y facilitar el acceso al mismo por todos los medios posibles, contando con todos los recursos a su alcance, tanto humanos como materiales, y procurando la **mejora de la empleabilidad de las personas**.

Así, con este nuevo modelo de atención integral el SAE se plantea recibir a sus usuarios y usuarias en las oficinas de empleo, ya sean personas demandantes de empleo o entidades empleadoras, con una nueva pregunta: **¿qué necesitas y en qué puedo ayudarte?** Para ello cuenta con una plantilla que en 2022 estaba compuesta aproximadamente por 3.200 efectivos, que conforman un gran equipo multidisciplinar, con profesionales con distintas cualificaciones, competencias y perfiles, todas complementarias entre sí.

### Los recursos humanos como protagonistas del cambio: la formación, la comunicación y el trabajo en red

---

En 2022, los recursos humanos del SAE han sido uno de los grandes protagonistas del nuevo modelo de gestión integral, participando de la definición y el testeo de las herramientas organizativas, metodológicas y tecnológicas que lo conforman.

La formación y la comunicación han actuado como ejes del proceso de despliegue del modelo durante este año y para afrontar los cambios en la organización se ha contado con distintos instrumentos. Por un lado, con la estrategia de planificación de los Recursos Humanos del SAE, que ha comprendido la definición de todos los procesos que involucran a los y las profesionales del SAE a lo largo de toda su vida laboral en la agencia junto con un análisis pormenorizado de la plantilla; la elaboración del Manual de Funciones, en el que se han recogido las tareas y actuaciones asignadas a cada perfil de puesto de trabajo; o la elaboración de los denominados mapas de competencias de cada uno de los perfiles de los puestos de trabajo identificados. Por otro lado, con una estrategia y un plan de comu-

nicación de MGI, con un enfoque especialmente interno, que ha permitido trasladar mensajes e información de forma sólida, coordinada y transparente en toda la organización.

Como instrumento de cambio clave, el **Plan de Formación del SAE para 2022-2023** se ha elaborado teniendo en cuenta las capacidades que los y las profesionales del SAE deben adquirir, mejorar o desarrollar, para aplicarlas en el desempeño de las funciones y tareas asignadas a cada perfil de puesto, dentro del nuevo modelo de orientación e intermediación. Igualmente, los objetivos de aprendizaje, los contenidos, las metodologías y las técnicas didácticas del Plan se han definido teniendo en cuenta la generación del mayor impacto posible, mediante la transferencia directa de las prácticas profesionales y las actuaciones esenciales incluidas en cada uno de los mapas de competencias. Este Plan de Formación, como se señala en esta misma Memoria en la [Ficha Técnica](#), ha permitido que en 2022 **se impartieran un total de 97 acciones formativas**, el 90% de las cuales se ha financiado con fondos referidos al Componente 23-I5, del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y en las que han participado **4.545 profesionales**.

Igualmente, como parte de la gestión del cambio, se configuró una **amplia red interna**, formada por alrededor de un centenar de profesionales de la agencia de todas las provincias andaluzas, que se encargó en los primeros meses de promover, dar a conocer e impulsar en los territorios las medidas derivadas del nuevo modelo. El trabajo de estos equipos multiprovinciales, coordinados desde los Servicios Centrales, arrancó en una jornada de presentación celebrada en Sevilla, en el mes de febrero, en la que se dieron a conocer los retos y objetivos de los proyectos y se estableció su plan de trabajo. Las jornadas, en las que participó el secretario general de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta (hasta junio de 2022), Agustín González, incluyeron un coloquio en el que intervinieron la comisionada del Plan Director de Ordenación de las Políticas Activas, Fina Martínez; el director gerente del SAE, Miguel Ángel Terrero; el coordinador de la Dirección Gerencia del SAE, Antonio Vázquez y la jefa del servicio de Planificación de los Recursos Humanos de la agencia, Mayte Periañez. A lo largo del encuentro, se presentaron los principales objetivos y trabajos desarrollados hasta el momento y posteriormente se celebraron una serie de dinámicas de participación para definir un plan de trabajo entre los equipos para afrontar el proceso de cambio.



Encuentro celebrado en el Pabellón de Francia, en la Isla de la Cartuja (Sevilla) el 9 de febrero de 2022.



Sesión plenaria del encuentro celebrado en Sevilla el 9 de febrero.



Sesiones de trabajo durante el encuentro celebrado en Sevilla el 9 de febrero







Sesión de grupo de trabajo durante el evento.



El viceconsejero de Empleo y presidente del SAE, Miguel Ángel García, durante el evento.



El secretario general de Empleo y Trabajo Autónomo, Agustín González.

En el mes de julio, los equipos volvieron a reunirse en **Sevilla y Málaga** para avanzar en su formación, enfocando las actividades hacia el desarrollo de las capacidades de liderazgo de equipos y habilidades personales y de comunicación, necesarias para continuar con el trabajo de extensión del modelo en todo el territorio.



Jornada celebrada en Sevilla el 22 de junio.



Trabajo en equipo durante la jornada de Sevilla.



Foto de grupo de participantes en las jornadas en Sevilla.



Foto de grupo de las jornadas celebradas en Málaga.



Sesiones de trabajo en la jornada celebrada en Málaga.



Encuentro celebrado en Sevilla, mayo de 2022, con grupos provinciales.



Y es que la participación junto a **la comunicación permanente y fluida entre los equipos**, tanto presencial como telemática, ha sido otro factor esencial en el proceso de cambio durante este 2022, en una doble vertiente. Por un lado, la comunicación ha actuado como elemento socializador de los cambios y ha servido para dar a conocer los avances entre los miembros de la organización; y, por otro lado, la comunicación ha sido objeto de análisis y actualización dentro del propio modelo de gestión integral. En este sentido, la experiencia de la pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de repensar el modelo de relaciones entre la ciudadanía y las administraciones públicas y la manera en que las nuevas tecnologías y las redes sociales han cobrado protagonismo en la comunicación entre ambas.

Así, se estableció una **estrategia de comunicación** específica y se definieron nuevos canales para informar a los empleados y empleadas de la agencia sobre las novedades que se iban sucediendo, siendo los más destacados la plataforma interna **Avanzamos Contigo** y el espacio de **Aula Virtual del SAE**. A través de estos canales se desarrollaron diferentes foros y grupos de participación en los que se fueron debatiendo

las propuestas, en torno a temas como políticas activas de empleo, tecnologías, comunicación o promoción del empleo, entre otros. Ello permitió que los y las profesionales de la agencia fueran conociendo los proyectos, participando y aportando sus valoraciones o propuestas respecto a ellos, de manera que las ideas enriquecieran y ayudaran a conformar el proyecto definitivo.

Como parte también del nuevo modelo, y atendiendo a esas necesidades de mejora y avance existentes respecto a las relaciones entre ciudadanía y administración, el Servicio Andaluz de Empleo asumió la necesidad de acercamiento a la ciudadanía mediante el desarrollo y la aplicación de una comunicación eficaz y clara, que garantice la comprensión de la información, los procesos y los servicios que se prestan. La fórmula tradicional de “esto es lo que hago y estas son mis competencias”, se empieza a transformar sobre los principios de la comunicación clara y **el derecho a entender que tiene la ciudadanía**. Ello supone acercar los servicios a la ciudadanía sin necesidad de que la persona usuaria conozca la normativa específica, entienda el lenguaje administrativo o técnico o dispon-



ga de recursos suficientes para ello; y al mismo tiempo, queremos que la persona se sienta segura y situada en el centro de nuestra actividad pública, priorizando siempre sus necesidades y circunstancias, sirviéndonos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para ello. El nuevo modelo de gestión entiende que las nuevas tecnologías deben estar al servicio de la ciudadanía y de los profesionales, siendo un proceso complementario el desarrollo de aplicaciones, plataformas o programas informáticos modernos como el SILA o el perfilado estadístico, y la definición de una nueva filosofía y forma de atención a las personas.

En esta línea, el modelo de gestión integral pone el foco en evitar trabas y facilitar la autogestión de todo aquello que la persona pueda realizar por medios electrónicos, con toda la autonomía que pueda requerir. La persona usuaria es la dueña de sus datos y de su información y los servicios públicos se convierten en depositarios de la misma, siendo labor de la agencia facilitarles el acceso a los recursos en su objetivo de mejorar la empleabilidad. A través de las nuevas herramientas tecnológicas y mediante la colaboración con otras administraciones, el modelo persigue evitar que las personas o entidades usuarias se vean obligadas a facilitar y/o acredi-

tar documentación o información de la que ya se dispone.

### Las primeras fases de la implantación del modelo

---

Con el objetivo de testar y corregir o mejorar las herramientas tanto tecnológicas como metodológicas y organizativas, se definió un cronograma de extensión e implantación que afectaría a un número representativo de oficinas de empleo en las distintas provincias. Estas oficinas fueron las responsables en estos primeros momentos de probar los cambios propuestos con el nuevo modelo de gestión integral, permitiendo con ello la posibilidad de introducir mejoras o ajustes en las herramientas y seguir avanzando para alcanzar los objetivos propuestos.

El pilotaje se inició el 1 de marzo con tres oficinas (Los Palacios y Amate, en Sevilla, y la oficina de Arcos de La Frontera, en Cádiz) y en junio se sumaron a estas oficinas nuevos centros, hasta completar los 20 de esta segunda fase. De este modo, en Almería, se unieron los centros de Huércal Overa y Roquetas de Mar; en Cádiz se sumaron las oficinas de Ubrique y Sanlúcar de Barrameda; en Córdoba, las oficinas que participaron en esta fase fueron las de Colón, en la

capital, y la de Puente Genil; y en el caso de Granada, se incorporaron las de Almuñécar y Santa Fe. En Huelva, el modelo se desplegó en la oficina de Muñoz de Vargas, en la capital, y en la nueva oficina de Valverde del Camino, mientras que en Jaén fueron las de Andújar y Alcalá la Real las que se sumaron a esta fase. En la provincia de Málaga, las oficinas de La Paz, Campillos y Estepona comenzaron a implantar el modelo de gestión, y por último, en Sevilla, se unieron las oficinas de Cantillana y Dos Hermanas.

Hasta finales de año, se sucedieron numerosas visitas a estas oficinas y encuentros con sus trabajadores y trabajadoras con el fin de mantener no solo una comunicación fluida con ellos, sino de obtener una información cercana y directa respecto del impacto que las herramientas del modelo estaban teniendo en cada caso concreto.

## Fase 2

Del P3 al P20  
**2022**

9 de febrero  
Sevilla

**Encuentro de Agentes del Cambio**

Más de 150 personas compartiendo conocimientos y experiencias sobre el cambio

**P3**

Formación y testeo del modelo en las oficinas de Los Palacios, Amate y Arcos de la Frontera

**P20**

Encuentro con oficinas del P20: más de 70 personas de oficinas, servicios centrales y equipo MCI-Perfilado

18 de mayo  
Sevilla

**Iniciamos la formación de más de 250 empleados**

(AL) Húrcal Overa y Roquetas de Mar - (CA) Urbique, Sanlúcar de Barrameda, Arcos de la Frontera - (CO) Colón, Puente Genil - (GR) Almuñécar y Santa Fe - (HU) Muñoz de Vargas, Valverde del Camino - (JA) Andújar y Alcalá la Real - (MA) La Paz, Campillos y Estepona - (SE) Amate, Los Palacios, Cantillana y Dos Hermanas.

**#Avanzamos contigo**



Visita a la oficina de empleo de Amate, Sevilla, enero de 2022.



Reunión con oficinas de Granada y Almería, octubre de 2022.



Cádiz, presentación del MGI octubre de 2022.



Reunión de las oficinas de Jaén, noviembre de 2022.

### Las herramientas tecnológicas

Parte fundamental del modelo de gestión integral reside, junto a los recursos humanos y los procesos, en la aportación de las nuevas tecnologías a la orientación y la intermediación laboral y, especialmente, en el uso del perfilado estadístico y el big data aplicados a los servicios de empleo.

A lo largo de 2022, se ha avanzado en el diseño de los denominados “casos de uso” o paquetes de funcionalidades iniciales que compondrán, al finalizar los trabajos, el sistema de perfilado estadístico completo del SAE. En definitiva, se trata de una manera de aplicar un análisis y relación de información predeterminada --con inteligencia artificial e inteligencia de negocio--, para obtener un conocimiento cualificado, concreto e integral de la realidad que viene a cubrir, con la suficiente consistencia interna y externa y de manera que pueda ofrecer recomendaciones de forma concluyente y vinculante.

#### **Actividad Laboral**

Una de las primeras herramientas testadas por las oficinas en este 2022 ha sido la conocida

como “Actividad Laboral”, que antecede a la de Perfilado estadístico en sí mismo; podría decirse que es la antesala natural de estas funcionalidades que desarrollará el perfilado estadístico, puesto que suponen el cotejo, ordenamiento y disposición de los datos de los que dispone el servicio público de empleo andaluz y que puede proveer ya de una información útil, consolidada, con una amplia serie histórica, de comportamiento del mercado de trabajo y que se verá actualizada con una periodicidad trimestral. Se trata de una herramienta de estadística descriptiva que ofrece información territorializada sobre ocupaciones y actividades de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) y para su conocimiento y aplicación, se programaron e iniciaron sesiones formativas específicas a lo largo del año en las que participaron profesionales de las 20 oficinas de esta fase de pilotaje o testeo.

Del mismo modo, y desde el segundo trimestre del año, se comenzó a trabajar en estas oficinas con la nueva interfaz o plataforma del Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía (SILA), que integra en un mismo escritorio todos los recursos en materia de encuadramiento, orienta-

ción e intermediación a disposición del personal técnico de las oficinas de empleo. SILA muestra también la nueva herramienta de Actividad Laboral, ofreciendo así al personal técnico de empleo acceso a información específica de las personas usuarias y el contexto en el que esa información puede ayudar a mejorar su empleabilidad, a conocer las necesidades y la evaluación del mercado de trabajo, dotando al personal técnico de mayor capacidad de análisis.

En esta misma senda de proceso de prueba y valoración, se han desarrollado los trabajos para la validación del proceso de autoinscripción, que pretende incrementar la autonomía de las personas en la inscripción de la demanda de empleo. Para ello, y partiendo también de la experiencia de la pandemia, se ha diseñado un formulario accesible a través de la web, para las personas usuarias que solicitan la primera inscripción en los servicios públicos de empleo y que les permite el registro telemático en el sistema. Con ello se agiliza este primer paso y se acelera la adquisición inicial de datos y su incorporación al sistema de forma más eficiente. Una fórmula que nace en plena pandemia y que se asume como necesaria dentro del nuevo modelo de gestión, ya que uno de sus objetivos

es facilitar al máximo la realización de gestiones a la ciudadanía, de manera que las personas usuarias reciban el servicio de forma integral, sin obstáculos para resolver sus necesidades en materia de inscripción, orientación e intermediación.

Finalmente, y ya a partir del mes de septiembre, comenzaron a trabajar los grupos de validación del perfilado estadístico, compuestos por personal técnico de toda Andalucía, con el objetivo de establecer las funcionalidades concretas y la forma en la que las herramientas del perfilado ayudarán y mejorarán el asesoramiento que se ofrece desde las oficinas del SAE tanto a demandantes de empleo como empresas.

La primera sesión de estos grupos de validación se celebró en el 27 de septiembre con la misión de empezar a determinar las funciones concretas de las herramientas de Perfilado y, más concretamente, las correspondientes a los denominados casos de uso 1 y 3, es decir, los de Diagnóstico-Información (caso de uso 1) y Prescripción (caso de uso 3).

El proyecto de perfilado parte de la necesidad disponer de los mejores resultados y conclusio-

nes, optimizados para su uso general por parte del personal técnico de empleo, de ahí la necesidad de contar con la participación de quienes serán los usuarios finales de estas aplicaciones para definir el prototipado de estos casos de uso e integrarlos de forma coherente y ordenada en los procesos de orientación e intermediación que se llevan a cabo en las oficinas. Con este objetivo, se trabajó en el último trimestre del año con la celebración de sesiones grupales, tanto presenciales como telemáticas, para tratar visiones macro y micro de la información disponible y resultante de los análisis realizados con inteligencia artificial. De este trabajo conjunto y plural desde cada área temática, resultarán las aplicaciones concretas que se pondrán a disposición de todo el personal técnico de empleo de las oficinas del SAE.

Particularmente, el “caso de uso 1”, *Diagnóstico-Información* ofrecerá, a nivel macro, un cuadro de mando sobre la evolución del mercado de trabajo, indicadores de integración y movilidad esperadas de demandantes por ocupaciones y áreas geográficas y, de otro, en lo referente a la persona demandante de empleo (información individualizada, nivel micro), un diagnóstico prospectivo sobre su integración (o movilidad)

esperada en un mercado concreto con una ocupación particular.

El “caso de uso 3”, *Prescripción*, determinará qué acción concreta recomendar a la persona demandante de empleo según sus necesidades formativas u otras acciones previstas, como movilidad, reclasificación ocupacional o alineamiento con otras políticas de empleo. Todo a nivel individual y prospectivo según su grado de empleabilidad, el catálogo de servicios y el conjunto de políticas del SAE y otros datos cualitativos, tanto de la persona demandante como del mercado de trabajo y ocupación determinados. Un conjunto de recomendaciones que mejorarán o acotarán las opciones individualizadas de inserción laboral que deberán ser priorizadas o ajustadas por el personal técnico de empleo de las oficinas.

El modelo de gestión integral continúa en desarrollo y, de hecho, será uno de los retos para los próximos dos años, no solo culminar su completa definición e implantación, sino continuar trabajando en su crecimiento y mejora continua, adaptándose en todo momento a la realidad tecnológica, organizativa, metodológica o normativa, entre otras.

## SERVICIOS Y PROGRAMAS PARA EL IMPULSO Y EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

**E**l Servicio Andaluz de Empleo, como servicio público de empleo de la comunidad autónoma, tiene como objetivos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, la orientación e información, prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo, junto al fomento del empleo.

La actividad fundamental del SAE se dedica, así, a los servicios de intermediación y orientación

laboral, mediante la atención de la ciudadanía en sus oficinas y centros de empleo y otros canales de información y comunicación que se verán más adelante en esta memoria. Además, cada año desarrolla programas específicos dirigidos al fomento del empleo, y programas y servicios especialmente diseñados para colectivos prioritarios, según recoge el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.



## SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la **intermediación laboral** como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento.

El SAE se encuentra inmerso en un proceso de mejora de la intermediación, en el marco del Sistema Nacional de Empleo y tal como recoge el [Plan de Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía](#), que tiene como objetivo fundamental mejorar las cifras de empleo y productividad en Andalucía como eje vertebrador en nuestra comunidad, convirtiendo a la administración pública en un instrumento adaptado a satisfacer las necesidades de la sociedad andaluza que funcione de manera ágil y cercana a la población, con el objetivo de que la gestión de las ofertas de empleo permita ajustar los perfiles de las personas demandantes a las necesidades reales de empleadores.

El proceso de intermediación se inicia con la captación de la oferta de empleo y, para llevarlo a cabo, dicho proceso puede producirse de dos formas; ya sea porque la empresa manifiesta la necesidad de incorporar personal a su plantilla (a demanda) o porque el personal técnico del SAE, fruto de su labor de prospección sobre el mercado de trabajo en el territorio, identifica esta situación (de forma proactiva).

En este contexto, el número de **personas inscritas en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía** fue de **1.964.926** en 2022, de las cuales el 56,36% fueron mujeres y el 43,64% restante fueron hombres. Así, en este ejercicio se registró una **reducción del 19% en la inscripción**, que supuso a su vez la correspondiente bajada, mucho menos acentuada, del 3% en atenciones de demandas realizadas en oficinas de empleo con respecto al año 2021. El **total de atenciones fueron 2.076.784**, de ellas el 56,43% se realizaron a mujeres y el 43,57% a hombres.



PERSONAS INSCRITAS COMO DEMANDANTES DE EMPLEO EN ANDALUCÍA, TOTAL Y POR SEXO

2022: **1.964.926**

2021: **2.423.201**

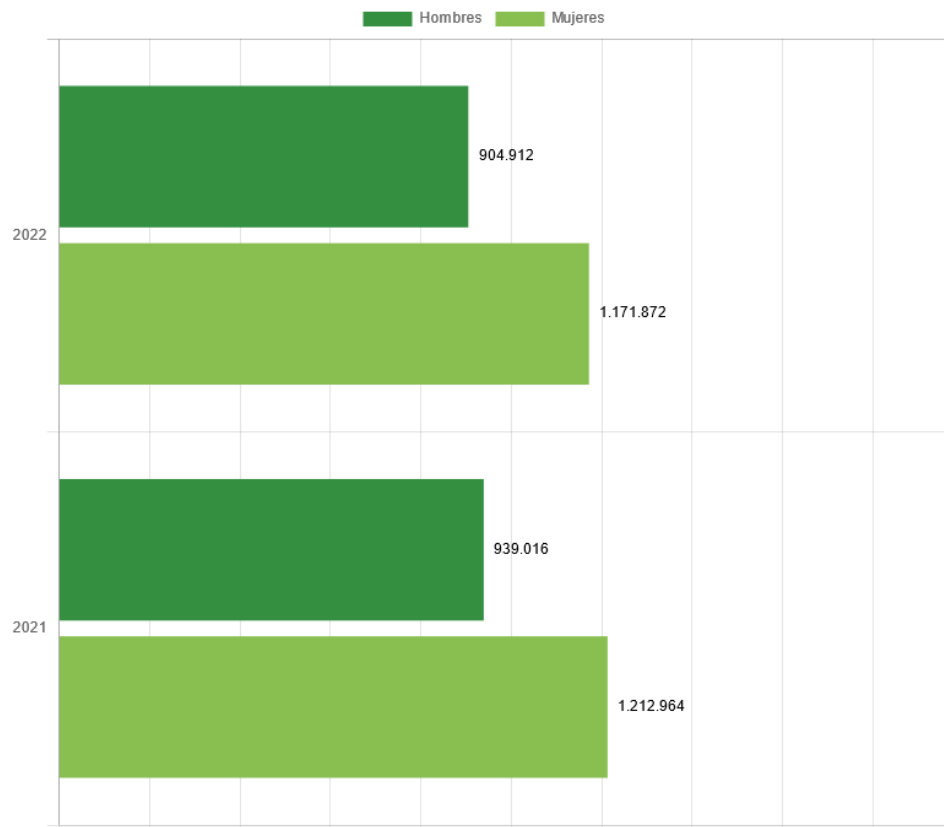


Fuente: Elaboración propia.

### ATENCIONES DE DEMANDA REALIZADAS EN OFICINAS DE EMPLEO

2022: **2.076.784**

2021: **2.151.980**



Fuente: Elaboración propia.

El desglose de las distintas atenciones se muestra en la siguiente tabla.

#### NÚMERO DE ATENCIONES DE DEMANDA REALIZADAS POR PERSONAL TÉCNICO DE OFICINAS DE EMPLEO, POR TIPO\*

	Hombre	Mujer	Total
Alta demanda G1	4.447	4.011	8.458
Alta demanda completa	44.747	43.362	88.109
Traslado de demanda	6.274	6.468	12.742
Completar demanda	2.920	2.709	5.629
Baja de demanda	8.517	8.538	17.055
Suspensión de demanda	6.929	7.003	13.932
Reactivación de demanda	5.465	6.871	12.336
Recuperación de demanda	116.498	114.624	231.122
Modificación de datos curriculares de demanda	292.435	417.802	710.237
Cambio de causa de alta	2.536	2.122	4.658
Registro de servicio	267.945	338.185	606.130
Anulación fase servicio	359	541	900
Actualización de servicio	19.979	34.124	54.103
Renovación de demanda	54.739	63.060	117.799
Registro de itinerario	35.853	64.219	100.072
Actualización de datos del itinerario	29.989	53.340	83.329
Anulación de itinerario	1.657	1.576	3.233
Validación auto inscripción completa	3.465	3.158	6.623
Validación auto inscripción modificación	158	159	317
<b>Total general (telefónica o presencial)</b>	<b>904.912</b>	<b>1.171.872</b>	<b>2.076.784</b>

\*La información recogida en la demanda de empleo no permite identificar si las atenciones realizadas en las oficinas han sido de manera telefónica o presencial.

Fuente: Elaboración propia.

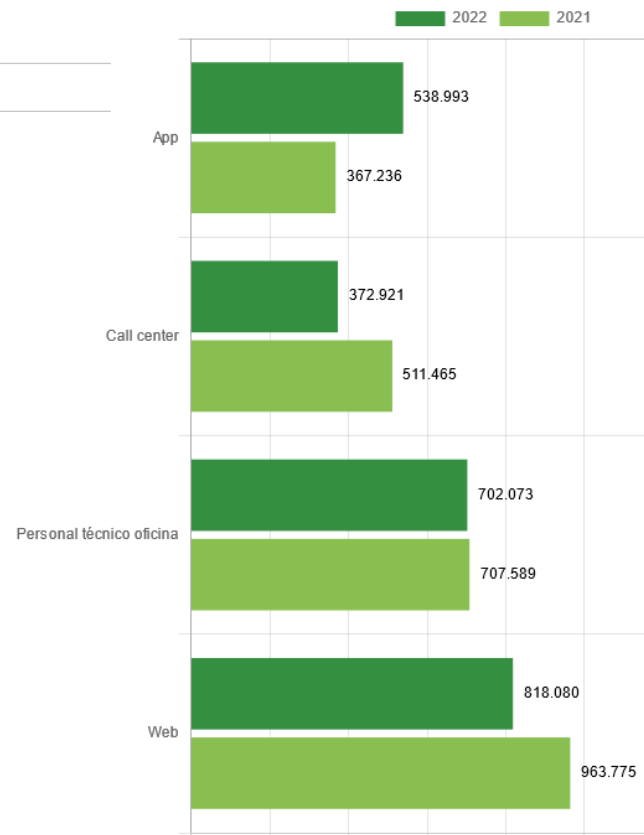
Las **citas gestionadas por el SAE** en 2022 fueron **2.432.067**. El número de citas fue semejante en el año 2021 y 2022 (se reduce para este año en algo menos de un 5%). Los datos del año 2020 no son comparables por el impacto de la pandemia en la atención en oficinas de empleo y los servicios a la demanda.

El uso de canales mantuvo una distribución similar a la del año anterior, con el área de gestión de la web como canal preferente -si bien redujo su uso un 15%- seguido del personal técnico de oficina. Entre los dos últimos canales sí se observa un cambio de orden. Así, la APP pasó a ocupar un tercer lugar. El número de citas gestionadas a través de este canal se incrementó en un 46% respecto a 2021. Por su parte, se dio menos uso en 2022 al call center -tuvo un 27% menos de gestión de citas.

### CITAS GESTIONADAS POR EL SAE SEGÚN CANAL

2022: **2.432.067**

2021: **2.550.065**



Fuente: Elaboración propia.

Las renovaciones, que también se redujeron en términos absolutos con respecto al año 2021, volvieron a consolidar al área de gestión de la web como el canal predilecto para la renovación, aunque recogió un 12% menos de interacción. La APP se situó en segundo lugar, si bien experimentó un incremento del 20% respecto al año anterior. Los puntos de empleo también aumentaron las renovaciones en un 13% en relación con 2021. Sufrió, sin embargo, una importante caída las atenciones en oficinas y otros canales en más de una cuarta parte.

La reincriciones, por su parte, contabilizaron una subida del 12% respecto a 2021, siendo los principales canales de uso el área de gestión de la web, la APP (41% de subida respecto al año anterior) y los puntos de empleo (25% de incremento). Esta tendencia está acorde con la evolución positiva de las reincriciones telemáticas que aumentaron un 16% respecto al año 2021.

Los anuncios de empleo publicados supusieron en 2022 un total de **23.787 ofertas**, llevando aparejado un número total de **42.174 puestos de trabajo**. El desglose, según el canal utilizado, figura en la siguiente tabla.

### RENOVACIONES DE DEMANDA SEGÚN CANAL

	Puntos de empleo	APP	Área de gestión web	Oficinas (Directas + otras renovaciones)	Total
Hombre	83.995	471.840	594.943	77.693	<b>1.229.117</b>
Mujer	108.770	872.002	1.015.500	88.103	<b>2.083.729</b>
TOTAL	192.765	1.343.842	1.610.443	165.796	<b>3.312.846</b>

Fuente: Elaboración propia.

### REINSCRIPCIONES DE DEMANDA SEGÚN CANAL

	No telemáticas	Telemáticas				Total
		Área de gestión web	App	Puntos de empleo	Total telemáticas	
Hombre	122.294	523.807	450.290	66.712	1.040.810	<b>1.163.105</b>
Mujer	119.519	586.176	573.729	57.858	1.217.762	<b>1.337.280</b>
TOTAL	241.813	1.109.983	1.024.019	124.570	<b>2.258.572</b>	<b>2.500.385</b>

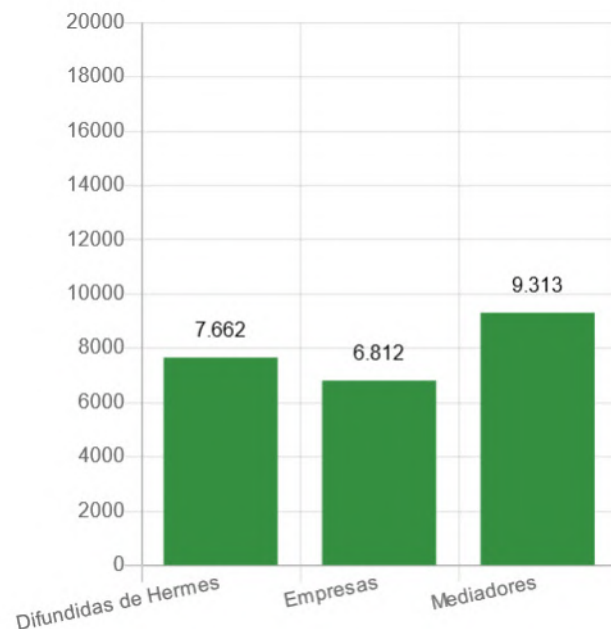
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al año anterior se produjo un aumento del 17% en ofertas publicadas así como un 16% en puestos. Todos los canales incrementaron sus ofertas y puestos en este

ejercicio 2022, especialmente los anuncios publicados por empresas (suman un 33% de subida) y los realizados por mediadores (20% de incremento).

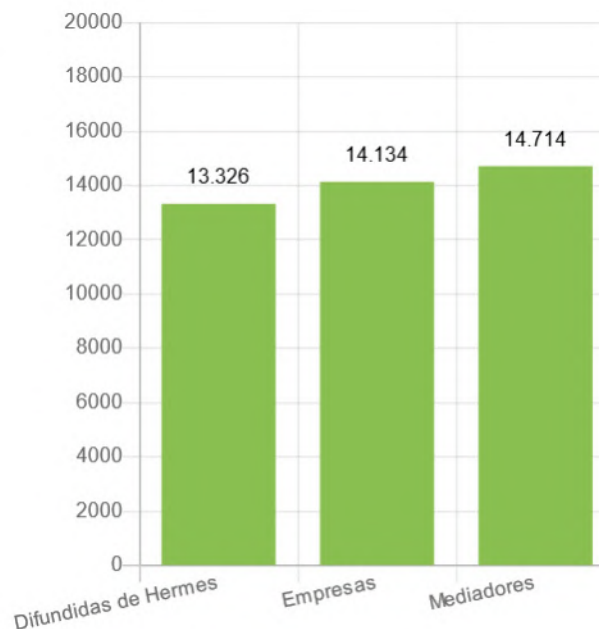
### ANUNCIOS DE EMPLEO Y PUESTOS OFERTADOS EN 2022

#### OFERTAS



Fuente: Elaboración propia.

#### PUESTOS OFERTADOS



Los programas de **orientación y acompañamiento a la inserción** tienen como objetivo facilitar el acceso a la **orientación profesional y el acompañamiento e inserción a las personas demandantes de empleo**, para contribuir a la mejora de su empleabilidad. Están dirigidos a la atención de personas desempleadas en general o a colectivos con necesidades especiales, como personas en riesgo de exclusión o personas con discapacidad.

Mediante Resolución de 9 de diciembre de 2021 de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, se publicó la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, de los Programas de Orientación Profesional y Acompañamiento a la

Inserción, regulados en la Orden de 18 de octubre de 2016, para el año 2022. El presupuesto asignado fue de 40 millones de euros. Las subvenciones resueltas, tanto para la convocatoria 2022 como en la complementaria, ascendieron a un importe de **32.038.699,91 euros**. Fueron beneficiarias **127 entidades**, contando con un personal técnico contratado de 645 personas y un personal de apoyo de 106 personas en toda Andalucía.

El periodo de ejecución era de 14 meses, comprendido desde el 4 de abril de 2022 al 3 de junio 2023 para las subvenciones de carácter multi-provincial, y entre el 16 de marzo de 2022 al 15 de mayo de 2023 para las subvenciones de carácter uniprovincial.

Provincia	Presupuesto asignado	Unidades de orientación	Importe concedido	Personal técnico contratado	Personal de apoyo contratado
Almería	1.808.823,00 €	9	1.547.447,22 €	54	4
Cádiz	4.317.952,00 €	14	3.382.216,51 €	128	9
Córdoba	1.947.420,00 €	10	1.395.987,44 €	68	2
Granada	3.127.479,00 €	12	1.979.018,53 €	62	4
Huelva	1.971.032,00 €	5	1.185.812,53 €	44	3
Jaén	2.306.365,00 €	12	1.359.306,95 €	52	2
Málaga	4.128.679,00 €	21	3.305.434,83 €	107	12
Sevilla	7.867.202,00 €	26	3.458.880,98 €	130	9
Multiprovincial	12.525.048,00 €	18	14.424.564,92 €	Se incluye en las provincias	61
<b>Total</b>	<b>40.000.000,00 €</b>	<b>127</b>	<b>32.038.669,91 €</b>	<b>645</b>	<b>106</b>

Fuente: Elaboración propia.



En junio de 2022 se completó esta convocatoria mediante la correspondiente resolución complementaria de los créditos sobrantes en la concesión de abril de 2022, con un periodo de ejecución comprendido entre el 27 de junio de 2022 y el 26 de junio de 2023.

Debido a la situación actual del mercado de trabajo en Andalucía y el alto nivel de desempleo de los colectivos con necesidades especiales, como personas en riesgo de exclusión o personas con discapacidad, en esta convocatoria se ha prestado especial atención a estos colectivos.

Se atendieron a **195.894 personas demandantes de empleo**, de las cuales **72.910 fueron hombres** y **122.984, mujeres**.

Provincia	Personas Beneficiarias	Beneficiarios Hombres	Beneficiarias Mujeres
Almería	15.649	6.058	9.591
Cádiz	33.190	12.188	21.002
Córdoba	24.317	9.400	14.917
Granada	27.616	10.650	16.966
Huelva	14.546	5.295	9.251
Jaén	15.841	5.624	10.217
Málaga	28.398	10.587	17.811
Sevilla	36.337	13.108	23.229
<b>Total</b>	<b>195.894</b>	<b>72.910</b>	<b>122.984</b>

Fuente: Elaboración propia.

El Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) es uno de los servicios garantizados en la orientación profesional. Este tipo de intervención viene consolidándose con los años y mejorándose, siendo, a día de hoy, una de las principales herramientas para la inserción laboral y el acompañamiento.

Se regula mediante la Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción, regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril.

A través de este itinerario se accede de manera preferente a todos los recursos y programas de la Agencia SAE. Los IPI otorgan preferencia sobre otras personas usuarias para participar en dichos programas.

Los IPI se inician siempre mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico o evaluación socioprofesional, desarrollada por el personal técnico orientador. Para participar en un Itinerario Personalizado de Inserción es necesario inscribirse previamente como persona demandante de empleo desempleada en el Servicio Andaluz de Empleo y solicitar la atención de profesionales de la orientación.

### PERSONAS ATENDIDAS EN ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

Provincia	Sexo	Mayores 45 años	Entre 30 y 45 años	Menores 30 años	Total
Almería	Hombres	2.582	1.410	1.279	<b>5.271</b>
	Mujeres	3.961	2.641	1.458	<b>8.060</b>
Cádiz	Hombres	5.187	2.829	2.721	<b>10.737</b>
	Mujeres	9.415	6.067	3.039	<b>18.521</b>
Córdoba	Hombres	3.382	1.765	2.079	<b>7.226</b>
	Mujeres	5.817	3.770	2.546	<b>12.133</b>
Granada	Hombres	3.711	2.110	2.365	<b>8.186</b>
	Mujeres	6.048	4.356	2.692	<b>13.096</b>
Huelva	Hombres	1.687	944	1.046	<b>3.677</b>
	Mujeres	2.896	1.936	1.246	<b>6.078</b>
Jaén	Hombres	1.845	1.115	1.427	<b>4.387</b>
	Mujeres	3.623	2.775	1.910	<b>8.308</b>
Málaga	Hombres	3.654	2.072	2.451	<b>8.177</b>
	Mujeres	6.660	4.344	2.331	<b>13.335</b>
Sevilla	Hombres	5.645	2.746	3.128	<b>11.519</b>
	Mujeres	10.204	6.362	3.764	<b>20.330</b>
<b>Total</b>		<b>76.317</b>	<b>47.242</b>	<b>35.482</b>	<b>159.041</b>

Fuente: Elaboración propia.

Durante la realización de un IPI, el profesional o la profesional de la orientación apoya el diseño de un plan de acción en el que se recojan todas aquellas actuaciones que se consideran más convenientes para conseguir el objetivo profesional, teniendo en cuenta las circunstancias personales, de formación y de contexto geográfico.

El IPI consta de un total de cinco fases:

- 1. Recepción y acogida.** En esta primera fase, se busca conocer las necesidades y expectativas de las personas usuarias, quienes reciben información sobre los servicios y programas disponibles en el SAE.
- 2. Recogida de información y análisis.** El personal de orientación recoge y analiza los datos curriculares y la disponibilidad de la persona usuaria para el empleo, valora su posición ante el mercado de trabajo y le ayuda a identificar un objetivo profesional.
- 3. Definición del itinerario de inserción.** De acuerdo con la persona usuaria, el personal de orientación define el conjunto de programas, servicios, técnicas, estrategias y actividades ofertadas por el SAE y otros organismos en los que puede participar.
- 4. Desarrollo y seguimiento del itinerario.** Durante la fase de desarrollo se realizan las actuaciones definidas en el IPI, pudiendo a lo largo de ese tiempo redefinirlas, complementarlas o adaptarlas en función de las oportunidades de empleo que surjan o de la evaluación del proceso.
- 5. Finalización y evaluación del itinerario.** Antes de proceder a la finalización de un itinerario, se evalúan los resultados obtenidos teniendo en cuenta los objetivos alcanzados. Una vez realizada dicha evaluación, el personal de orientación responsable de su apertura y seguimiento es el encargado de registrar la finalización del IPI.

## IPIS FINALIZADOS POR INSERCIÓN

Provincia	Sexo	Mayores 45 años	Entre 30 y 45 años	Menores 30 años	Total
Almería	Hombres	443	451	465	<b>1.359</b>
	Mujeres	430	853	828	<b>2.111</b>
Cádiz	Hombres	768	706	862	<b>2.336</b>
	Mujeres	886	1.446	1.405	<b>3.737</b>
Córdoba	Hombres	661	540	754	<b>1.955</b>
	Mujeres	768	1.085	1.018	<b>2.871</b>
Granada	Hombres	649	500	551	<b>1.700</b>
	Mujeres	620	895	857	<b>2.372</b>
Huelva	Hombres	296	256	280	<b>832</b>
	Mujeres	346	534	489	<b>1.369</b>
Jaén	Hombres	663	444	457	<b>1.564</b>
	Mujeres	794	844	692	<b>2.330</b>
Málaga	Hombres	745	689	835	<b>2.269</b>
	Mujeres	651	1.191	1.208	<b>3.050</b>
Sevilla	Hombres	959	784	1.027	<b>2.770</b>
	Mujeres	1.180	1.697	1.668	<b>4.545</b>
<b>Total</b>		<b>10.859</b>	<b>12.915</b>	<b>13.396</b>	<b>37.170</b>

Fuente: Elaboración propia.

El Servicio Andaluz de Empleo ofrece, además, un servicio personalizado a las personas demandantes de empleo desempleadas que necesiten apoyo, asesoramiento, tutoría y/o seguimiento, tanto en la fase previa de acceso al mercado de trabajo, como durante los seis primeros meses de incorporación al puesto de trabajo.

Los colectivos que pueden participar en el Programa de Acompañamiento a la Inserción son las personas desempleadas de larga duración (que lleven 12 meses ininterrumpidos inscritas como demandantes de empleo desempleadas) y las personas con discapacidad. Para participar en este programa, las personas deben estar desarrollando un Itinerario Personalizado de Inserción.

#### PERSONAS ATENDIDAS EN ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN

Provincia	Sexo	Mayores 45 años	Entre 30 y 45 años	Menores 30 años	Total
Almería	Hombres	127	217	330	<b>674</b>
	Mujeres	102	211	328	<b>641</b>
Cádiz	Hombres	273	479	630	<b>1.382</b>
	Mujeres	182	435	738	<b>1.355</b>
Córdoba	Hombres	114	162	176	<b>452</b>
	Mujeres	66	113	150	<b>329</b>
Granada	Hombres	91	139	181	<b>411</b>
	Mujeres	62	138	238	<b>438</b>
Huelva	Hombres	92	122	180	<b>394</b>
	Mujeres	66	149	240	<b>455</b>
Jaén	Hombres	112	136	190	<b>438</b>
	Mujeres	58	145	237	<b>440</b>
Málaga	Hombres	163	221	238	<b>622</b>
	Mujeres	77	162	251	<b>490</b>
Sevilla	Hombres	175	298	521	<b>994</b>
	Mujeres	154	360	740	<b>1.254</b>
<b>Total</b>		<b>1.914</b>	<b>3.487</b>	<b>5.368</b>	<b>10.769</b>

Fuente: Elaboración propia.

## RED EURES

EURES es la red europea, creada por decisión de la Comisión Europea, que facilita el principio de la libre circulación laboral europea. En el ámbito del Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza, establece la colaboración entre los servicios públicos de empleo, organizaciones miembro o entidades asociadas, la Comisión Europea y la Autoridad Laboral Europea (ELA).

La actividad de la red EURES en Andalucía se desarrolla en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) con la prestación directa de servicios de información, orientación e intermediación laboral europea, tanto a personas demandantes de empleo como a empresas, en materia laboral y ayudas económicas a la movilidad. Refuerza su cometido con actividades complementarias destinadas a la actualización y mejora de sus servicios, así como a la capacitación continua del personal técnico EURES, a través de:

- **Colaboraciones con otras redes europeas y actores relacionados con el empleo** (cámaras de comercio, universidades, diputaciones, asociaciones, etc) establecidas a nivel provincial y autonómico, participando en acciones formativas, reuniones de colaboración, eventos de empleo y de orientación y coorganizando eventos de empleo, compartiendo información y buenas prácticas. En 2022 se desarrollaron 45 actividades de este tipo.
- **Participación en eventos nacionales e internacionales de empleo** y de distintas temáticas relacionadas con los planes anuales EURES, la puesta en común de buenas prácticas y actuaciones de mejora de la red. Tal es el caso de la participación de la coordinación de EURES Andalucía en el proyecto piloto sobre trabajo estacional de la ELA, como parte de la delegación española. El proyecto reunió alrededor de 60 personas provenientes de un total de diez estados miembro, representantes de administraciones nacionales, regionales o locales, organizaciones empresariales, sindicales y de la red EURES, con el objetivo de facilitar el intercambio de experiencias relacionadas con las necesidades de información de las personas trabajadoras estacionales y sus empleadores y empleadoras.

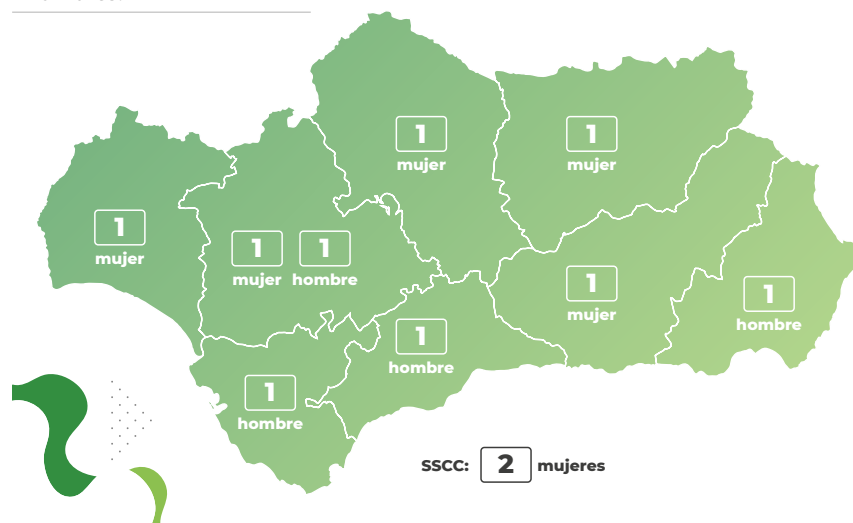
- **Participación en equipos de trabajo a nivel nacional**, conformados por personal EURES de las comunidades autónomas y centrados en establecer una colaboración estrecha y continua con otros miembros europeos de la red, especializados por países: Alemania, Francia, Irlanda, países nórdicos, etcétera; y en la captación de ofertas de empleo e intermediación. Además, EURES Andalucía participó en 2022 en grupos de trabajo de apoyo a la red, enfocados a la comunicación o el mercado de trabajo, entre otros.
- **Realización de actuaciones de comunicación.** En este punto destaca el incremento en las visitas web y a redes sociales y el incremento en la actividad de comunicación de ofertas de empleo y servicios EURES. En 2022 se difundieron 78 eventos y 24 boletines de empleo.
- **Seguimiento de un itinerario formativo obligatorio y selectivo**, establecido por la Comisión, destinado a la capacitación y mejora continua de las competencias del personal EURES en mercado de trabajo europeo y orientación, entre otros temas. Igualmente, el personal EURES trabaja en red a nivel autonómico, nacional y europeo.

Andalucía cuenta con 11 consejeras y consejeros EURES ubicados en las ocho provincias.

### CONSEJEROS Y CONSEJERAS EURES ANDALUCÍA

Mujeres: 7

Hombres: 4



Fuente: Elaboración propia.

Analizando algunos de los indicadores de actividad, en 2022 se observa un claro aumento de los servicios respecto al año anterior. Así:

**Número de contactos con personas demandantes de empleo prestados por consejeros y consejeras EURES: 15.078.**

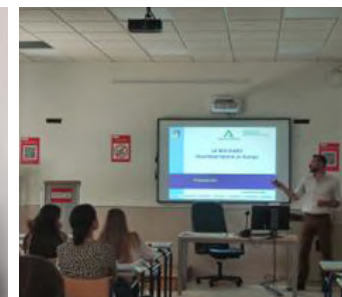
Incremento en las atenciones a personas trabajadoras con necesidades en materia laboral europea de un **15%** en 2022 en relación con el ejercicio anterior.

**Contactos con empleadores y empleadoras de la Red EURES: 581.**

El número de atenciones a empresas con necesidades en materia de movilidad laboral europea aumentó a lo largo de 2022 en un **35,4%** con respecto a 2021.

**Colocaciones detectadas: 874.**

Este indicador se refiere a personas residentes en Andalucía que encuentran empleo a través de ofertas EURES o por la orientación de su personal directamente. Hay contrataciones que se





producen como consecuencia de la consulta de ofertas difundidas por la red EURES en los diferentes medios que no son conocidas (autocandidaturas).

**Principales ocupaciones y países destino:** **Educación infantil y cocina** fueron las ocupaciones más contratadas. Los principales países de destino, **Alemania e Irlanda**.

Para hacer un análisis cualitativo de la evolución de los datos y servicios EURES, además de compararlos con el año anterior, es interesante también remontarse a fechas anteriores a la pandemia, esto es, al año 2019, ya que los cierres de fronteras de los años 2020 y 2021 ocasionaron una disminución clara de los servicios. Haciendo esta comparación se aprecia un incremento claro de la actividad. Un ejemplo es que el número de atenciones durante el año **2019 fue de 9.499** frente a **15.078 del 2022**, mientras que el número de colocaciones detectadas fue de **350 en 2019**, frente a las **874 detectadas en 2022**.



## COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA A TRAVÉS DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN

La colaboración público-privada a través de agencias de colocación supone, según los objetivos de la Estrategia Española para el Empleo (2017-2020), la realización de acciones y medidas en el ámbito de las políticas activas de empleo destinadas a facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, para lo cual las agencias de colocación adjudicatarias de los contratos llevan a cabo actuaciones de orientación, formación, ayuda en la búsqueda de empleo, captación de ofertas de empleo y promoción de candidaturas, entre otras, que tienen como objetivo la inserción laboral. Para que una persona se considere insertada deberá haber estado contratada a jornada completa al menos durante 180 días dentro de un período de 240 días.

Desde el **5 de febrero de 2021 y hasta el 4 de febrero de 2023** se ejecutan los cuatro contratos resultantes de la adjudicación de los cuatro lotes recogidos en la licitación, cuya duración inicial es de 24 meses prorrogables por otros 24

adicionales, siendo el presupuesto máximo de licitación de 1.920.043,96 euros. Dicha adjudicación se ha llevado a cabo en el marco de los programas y servicios comunes a todo el Sistema Nacional de Empleo y tiene como objetivo fundamental ampliar los servicios para la inserción laboral de las personas desempleadas, bajo la coordinación y supervisión del Servicio Andaluz de Empleo.

Se trata de un modelo de colaboración complementario y, en ningún caso, sustitutivo de la prestación de los servicios de intermediación por parte del servicio público de empleo, en la medida que las actuaciones desarrolladas por las agencias de colocación vienen a sumarse a las realizadas por los servicios públicos de empleo.

La fecha de finalización de los contratos vigentes es el 4 de febrero de 2023. Durante el mes de diciembre de 2022 se acordó con las entidades

adjudicatarias la prórroga de los mismos durante 24 meses, desde el día 5 de febrero de 2023 hasta el 4 de febrero de 2025.

Desde el inicio de este programa piloto de colaboración público-privada con agencias de colocación, el SAE ha derivado más de **4.000 personas demandantes de empleo jóvenes y paradas de larga duración** que han solicitado este servicio, clasificados por nivel de empleabilidad.

A fecha de 31 de diciembre de 2022, se facturaron los siguientes servicios:

Total de adscripciones: **4.024**

Serv. Orientación (Horas facturadas): **162**

Serv. Formación (Horas facturadas): **10.085**

Inserciones: **254**

Fuente: Elaboración propia.

A fecha 31 de diciembre de 2022 se realizaron, desde que comenzó el proyecto, **402 contratos temporales**, de los cuales 218 corresponden a 2021 y 184 corresponden a 2022 y **84 contratos indefinidos**, de los cuales 10 corresponden a 2021 y 74 a 2022.

El importe total adjudicado a la licitación fue de 950.421,74 euros, de los cuales se ha abonado, a 31 de diciembre de 2022, 468.975,95 euros.

Contratos	Expedientes favorables	Importe concedido
UTE Occidental (jóvenes)	Lote/2020/2949	255.642,36
UTE Oriental (jóvenes)	Lote/2020/2950	256.168,13 €
UTE Occidental (personas paradas larga duración)	Lote/2020/2951	219.130,37 €
UTE Oriental (personas paradas larga duración)	Lote/2020/2949	219.480,88 €
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>950.421,74 €</b>

Fuente: Elaboración propia.

## PROGRAMAS ESPECÍFICOS

En un momento de incertidumbre y dificultad económica, arrastrado aún por las consecuencias de la pandemia, no solo ha sido importante incentivar la creación de nuevos empleos, sino trabajar para que se mantuvieran los ya creados y, en definitiva, para evitar incrementar las cifras de desempleo. En este sentido, el SAE ha trabajado desde esta doble vertiente, por un lado, la inserción laboral de las personas desempleadas y por otro, el mantenimiento del empleo.

### PROGRAMA DE EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO

Este programa tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas del Servicio Andaluz de Empleo, ofreciéndoles prácticas en empresas que les acerquen al mundo laboral y proporcionándoles así el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira. Las personas beneficiarias de este programa han de encontrar-

se desarrollando un Itinerario Personalizado de Inserción. Esto supone que están inmersas en un proceso de orientación personalizado, donde el personal responsable del desarrollo de su itinerario ha recomendado la realización de prácticas como una de las acciones que mejorarán su empleabilidad y, posiblemente, su inserción profesional.

Paralelamente al desarrollo de las prácticas en la empresa, el programa ofrece a las personas demandantes de empleo tutorías personalizadas y/o talleres grupales, cuyo objetivo es reforzar las habilidades y competencias laborales.

Son beneficiarios del programa:

a) Personas demandantes de empleo:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Mujeres
- Personas paradas de larga duración.
- Personas demandantes de empleo mayores de 45 años.
- Inmigrantes con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

b) Personas demandantes que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos específicos:

- Personas con discapacidad.
- Minorías étnicas.
- Demandantes de empleo en riesgo de exclusión.

En 2022 se ejecutó la convocatoria 2021 del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, con una duración de dos años, comprendidos desde el 22 de noviembre de 2021 hasta el 21 de noviembre de 2023. Está previsto que 7.520 personas desempleadas realicen prácticas en empresas, con la peculiaridad que en esta convocatoria todas las personas participantes deben pertenecer a colectivos específicos. La **inversión realizada fue de 18.657.051,53 euros**, siendo **55 las entidades beneficiarias** y contando con un personal técnico formado por 94 personas en toda Andalucía.

Provincia	Presupuesto asignado	Expedientes favorables	Importe concedido	Personal técnico contratado
Almería	953.487,00 €	5	1.140.110,57 €	6
Cádiz	2.460.770,00 €	7	3.214.020,80 €	17
Córdoba	1.358.121,00 €	7	1.815.825,11 €	9
Granada	1.456.344,00 €	5	2.098.964,07 €	10
Huelva	809.792,00 €	2	1.058.789,44 €	5
Jaén	1.008.635,00 €	4	1.449.744,22 €	7
Málaga	2.578.795,00 €	13	3.459.815,07 €	17
Sevilla	3.374.056,00 €	12	4.419.782,26 €	23
<b>Total</b>	<b>14.000.000,00 €</b>	<b>55</b>	<b>18.657.051,54 €</b>	<b>94</b>

Fuente: Elaboración propia.

A lo largo del año 2022, realizaron prácticas en empresas un total de **3.760 personas pertenecientes a los colectivos específicos del programa**, ya que, como se ha indicado anteriormente, son los únicos colectivos a los que va destinado el programa en la convocatoria actual. Su distribución por sexo fue de 2.256 mujeres y 1.504 hombres. Hasta finales de 2022 **se insertaron 1.318 personas** una vez finalizadas las prácticas.

---

Hombres: **1.504**

---

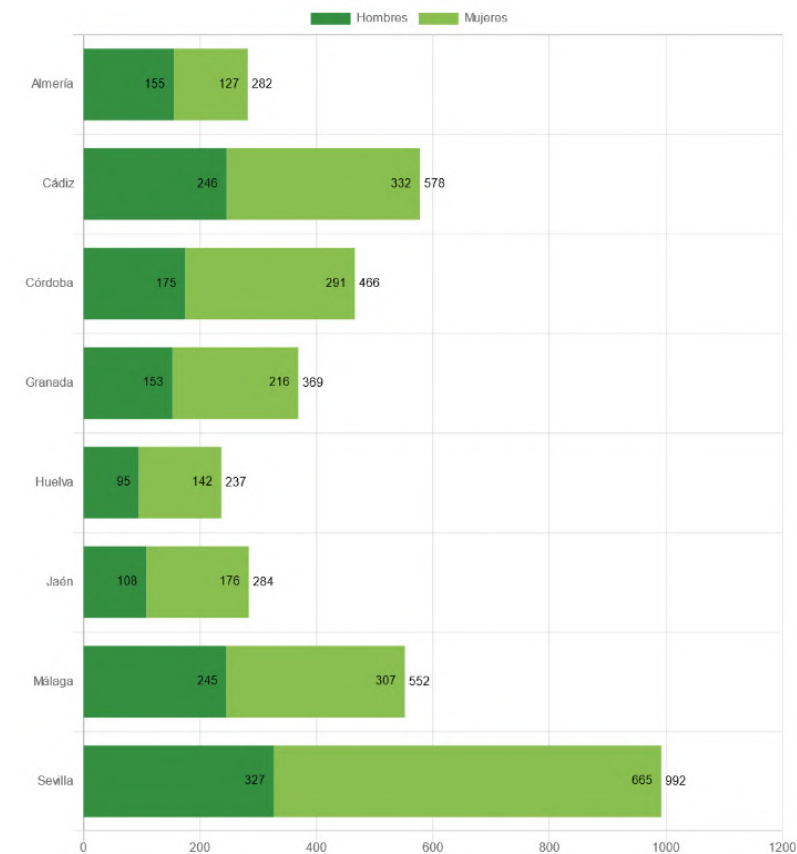
Mujeres: **2.256**

---

Total: **3.760**

---

### PRÁCTICAS REALIZADAS



Fuente: Elaboración propia.

## PROGRAMA DE INNOVACIÓN Y MEJORA DEL EMPLEO

Regulado por el Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía, el Programa de Innovación y Mejora de Empleo en Andalucía pretende compensar económicamente la prestación de los servicios desarrollados por las entidades beneficiarias y, con ello, su viabilidad, mediante la concesión de incentivos dirigidos a financiar las actuaciones comprendidas en el Programa para la Innovación y Mejora de la Atención a la Demanda y a la Oferta de Empleo. Estas actuaciones son:

- Implementación de experiencias basadas en instrumentos o metodologías de intervención novedosa en torno a la mejora de la empleabilidad de personas trabajadoras.
- Gestión y ejecución de eventos, tales como jornadas, seminarios, foros o reuniones en relación con la empleabilidad.

- Desarrollo de investigaciones o trabajos técnicos en el ámbito de la orientación profesional, cuyo objetivo sea facilitar la integración laboral de colectivos vulnerables.
- Desarrollo de instrumentos y metodologías de investigación innovadoras que faciliten el conocimiento del mercado de trabajo.

Estas actuaciones proporcionan al Servicio Andaluz de Empleo un mayor y mejor conocimiento de la demanda y la oferta de empleo en Andalucía, lo que permite el desarrollo de nuevas estrategias de planificación e intervención que redunden positivamente en el mercado de trabajo andaluz.

Las entidades destinatarias son entidades sin ánimo de lucro, corporaciones locales, universidades, otras entidades de derecho público y entidades privadas.

De entre las personas destinatarias, son colectivos de atención preferente:

- Jóvenes.
- Mayores de 45 años.
- Personas desempleadas de larga duración.
- Personas con discapacidad.
- Personas en situación de riesgo y/o de exclusión social.

Y, con carácter específico, se fomenta la participación y el empleo de mujeres.

El 7 de enero de 2022 se publicó la Orden de 29 de diciembre de 2021, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, en el marco de las medidas de innovación y mejora de empleo en Andalucía del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.

Por su parte, el 21 de diciembre de 2022 se publicó la Resolución de la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, relativa a las medidas de Innovación y Mejora de Empleo en Andalucía.

Un total de **24 entidades** resultaron beneficiarias y **el importe total concedido ascendió a 2.445.413 de euros.**

El 28 de diciembre de 2022 se pusieron en marcha los proyectos aprobados, que tienen una duración máxima de 12 meses, y, por consiguiente, el periodo de ejecución de dichos proyectos finaliza en diciembre de 2023.



## EURES TRANSFRONTERIZO ANDALUCÍA-ALGARVE (EUREST)

El servicio EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EUREST) nació en 2017 para aumentar la visibilidad de la red EURES y sus servicios, a través de un programa de actuaciones cofinanciadas por la Comisión Europea, cuyo objetivo era favorecer la movilidad de personas trabajadoras y empleadoras entre ambas regiones.

Los miembros de la red EURES-T proporcionan servicios de información, orientación e intermediación a personas demandantes de empleo, trabajadoras y empleadoras, al tiempo que realizan el seguimiento de los flujos de movilidad, las necesidades de formación y los posibles obstáculos que se puedan plantear en ambas regiones.

Los servicios integrales EURES de información a personas trabajadoras y demandantes de empleo, así como a empresas y personas empleadoras en estas regiones se han seguido prestando básicamente a través de la red de personal técnico EURES en las oficinas de empleo de la

provincia de Huelva y en la región portuguesa del Algarve. En la captación de personas usuarias colaboran también otros dispositivos de empleo como son las unidades Orienta, financiadas por la Junta de Andalucía, así como socios del partenariado. La web ([www.eures-andalucia-algarve.eu](http://www.eures-andalucia-algarve.eu)) y los perfiles en redes sociales (sobre todo, Facebook) también son un canal de entrada a las distintas peticiones de información sobre movilidad laboral transfronteriza.

La resolución de las múltiples cuestiones sobre condiciones de vida y trabajo en Andalucía y el Algarve se derivan a la oficina del EUREST en Islantilla (Huelva), desde donde se ofrece la orientación necesaria a personas usuarias de ambos lados de la frontera.

### Buenas prácticas

La Asociación EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve considera una buena práctica la estrategia de dar a conocer la red EURES, los servicios

especializados EUREST y las oportunidades de empleo que ofrece la región vecina a través de una red de prescriptores en el territorio que están en contacto diario con los colectivos objetivo: personas desempleadas, trabajadoras, empleadoras y estudiantes.

En este sentido, durante el segundo semestre de 2022 se dio continuidad a los trabajos de colaboración entre el personal técnico del EUREST y las **autoridades de educación** competentes en la zona fronteriza andaluza (provincia de Huelva) para incluir en los temarios de la asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL) contenidos sobre la red EURES, la movilidad transnacional y, especialmente, la movilidad transfronteriza al Algarve como opción laboral más cercana. De esta forma, se ha conseguido llegar a todo el alumnado de los últimos cursos de Formación Profesional de todos los centros formativos de la provincia y se ha mantenido un cauce de comunicación directo con su personal orientador laboral.

Forma parte de la misma estrategia el **programa para acercar los servicios EUREST a empresas fronterizas de Andalucía y el Algarve**, a través de las asesorías y gestorías de empresas. Esta actividad, que lidera la ACT Eurociudad del Guadiana, inició en octubre su fase de diseño

y será desarrollada durante el primer semestre de 2023, esperándose sus primeros resultados para finales del mismo año.

Otra buena práctica ha sido la **inclusión de contenidos específicos sobre el EUREST y la movilidad laboral transfronteriza en aquellos eventos o sesiones informativas relacionados con el empleo** que organizan los servicios públicos de empleo, la red EURES o los socios. Como ejemplos, sobresale en 2022 la participación en las distintas sesiones informativas a personas desempleadas del circuito 'Volta ao emprego', en los distintos European Job Day de la red EURES (Work in Portugal) o en ferias de empleo universitarias como el 'Mês da empregabilidade' de la Universidad del Algarve. En Andalucía, el servicio estuvo presente en el 'Foro de Empleo' de la Universidad de Huelva y en el de 'Mujeres Fronterizas Emprendedoras', organizado por los centros Europe Direct del territorio.

#### Caso de éxito

Como caso de éxito destacan los frutos derivados de la sinergia entre el **personal técnico EURES de la oficina del EUREST en la Escuela de Hostelería de Islantilla y el personal docente y directivo de esta escuela** de formación profe-

sional para el empleo. Gracias a la colaboración entre los servicios de empleo de Huelva y el Algarve, por primera vez, un centro formativo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) pudo ofrecer al **alumnado recién graduado** un programa de prácticas profesionales en el ámbito de la hostelería en la ciudad de Faro (Portugal), en las instalaciones de la asociación Tertulia Algarvia.

Este programa de prácticas laborales transfronterizas, denominado 'Puente Gastronómico para el Empleo', tuvo como principales objetivos proporcionar habilidades sobre cómo trabajar en la hostelería portuguesa y crear vínculos de colaboración entre entidades formativas fronterizas de especialidades análogas. Consecuencia de este primer programa fue la activación de distintos encuentros de intercambio entre esta escuela de hostelería y el Algarve.

### Eventos y actividades de difusión

Tras dos años sin financiación, el EUREST comenzó a participar en los distintos **eventos sobre empleo transfronterizo organizados por los socios del proyecto**. En este caso fueron eventos con carácter puramente informativo, como los ya citados foros de empleo promovi-



EURES CB Partnership Andalucía-Algarve kick-off meeting. Faro (Algarve), 27 de octubre 2022'.

### DATOS EUREST 2022

Periodo de ejecución del proyecto EURES-T 2022-2024	Del 1 de agosto de 2022 al 31 de julio de 2024
Periodo de ejecución 2022	Del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2022
Presupuesto consignado en 2022 (no consumido)	132.410,1 euros
Número de personas usuarias atendidas individualmente	203
Número de empleadores atendidos individualmente	27
Número de ofertas de empleo tramitadas directamente por el personal técnico	31

dos por la Universidad de Huelva y por la ACT Eucociudad del Guadiana.

Durante el segundo semestre de 2022, el EUREST siguió **dinamizando a través de sus redes sociales** (Facebook y Twitter) todas aquellas informaciones y contenidos vinculados con la movilidad laboral, tanto transfronteriza como transnacional, que pudieran ser de interés en el territorio. De igual forma, apoyó las publicaciones de las distintas redes EURES (Comisión Europea, España, Portugal...), interactuando o compartiendo sus posts. Al no disponer de financiación durante el periodo 2021-2022, la divulgación de los distintos contenidos a través de las redes sociales fue únicamente orgánica.

En lo que se refiere a Facebook, los contenidos divulgados correspondieron, sobre todo, a eventos de entidades colaboradoras con el EUREST o con una gran influencia en la zona fronteriza. También se anunciaron las ofertas

de empleo dinamizadas por el EUREST, así como informaciones de interés para personas trabajadoras, empresas y ciudadanas y ciudadanos fronterizos. En lo que se refiere a Twitter, esta red social sirvió para amplificar los contenidos publicados en Facebook.

Tanto en Facebook como en Twitter se notó un aumento de la actividad en el último trimestre de 2022, debido al inicio de las actividades previstas en el proyecto EUREST 2023-2024, aprobado en agosto por la Comisión Europea. Por otro lado, en diciembre de 2022 se inició el proceso de solicitud de creación de una nueva cuenta EUREST en LinkedIn.

Por último, el portal web oficial del EUREST tuvo en este periodo muy pocos cambios, a la espera de su nuevo diseño y evolución previstos para el segundo semestre de 2023. No obstante, se publicaron noticias relativas al EUREST y, sobre todo, se actualizaron los indicadores de movilidad laboral transfronteriza Andalucía-Algarve.

## MANTENIMIENTO DEL EMPLEO ASALARIADO EN EMPRESAS AFECTADAS POR ERTE

La finalidad de esta medida, que contó con dos convocatorias desde 2021, ha sido incentivar el mantenimiento de los puestos de trabajos asalariados en empresas, excluidas las del sector público, que hayan estado afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo tras la declaración del estado de alarma.

Mediante esta oportuna actuación se ha respaldado el mantenimiento del empleo de casi 242.000 personas trabajadoras andaluzas en más de 55.000 empresas cuyos puestos de trabajo han estado seriamente amenazados por la gravedad de los acontecimientos para el que se ha concedido un importe de 258.018.675 euros.

Sus bases reguladoras se encuentran recogidas en el Capítulo II del Decreto-ley 17/2021, de 7 de septiembre, por el que se modifica el Decreto-ley 4/2021, de 23 de marzo, por el que se adoptan diversas medidas, con carácter urgente y extraordinario, como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19), y se modifican otras disposiciones normativas (BOJA número 175 de 10/09/2021).

Dentro de estas ayudas se publicaron dos convocatorias en 2021, cuya ejecución se llevó a cabo en 2021 y 2022.

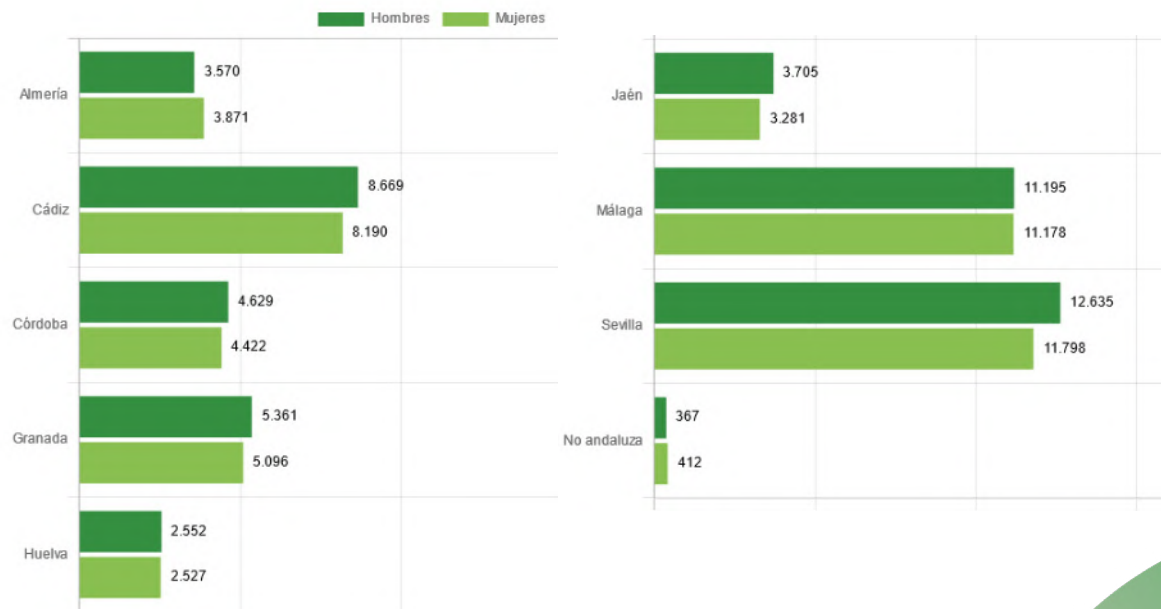
	Importe convocado*	Importe concedido**	Solicitudes presentadas*	Solicitudes resueltas favorablemente**	Importe medio concedido por solicitud	% de personas trabajadoras autónomas beneficiadas	% empresas beneficiadas
CONVOCATORIA MTE1	270.500.000	103.627.055	38.155	27.080	3.826,70	57,05	42,95
CONVOCATORIA MTE2	165.000.000	154.391.620	35.313	29.258	5.276,90	50,70	49,30

Fuente: Elaboración propia.

\*En 2021. \*\*En 2021 y 2022.

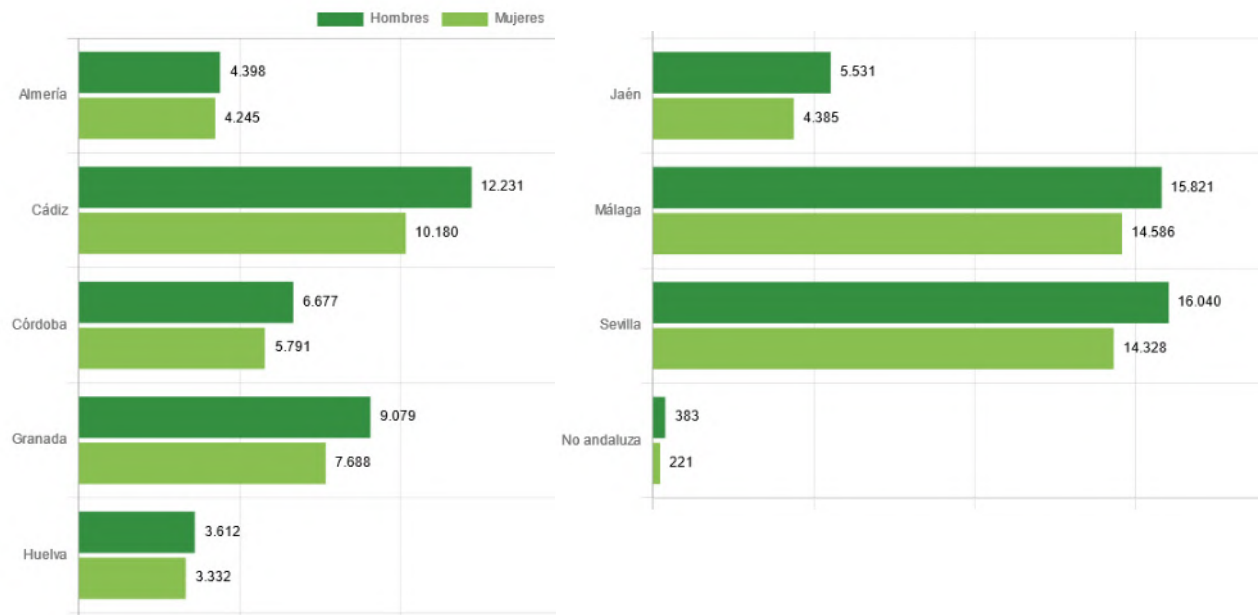
## CONVOCATORIA MTEI

## Personas beneficiarias - trabajadoras inicial resolución favorable

Hombres: **52.683**Mujeres: **50.775**

## CONVOCATORIA MTE2

## Personas beneficiarias - trabajadoras inicial resolución favorable

Hombres: **73.772**Mujeres: **64.756**

## PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Estos incentivos tienen por objeto fomentar la creación de empleo estable y de calidad de las personas que han realizado prácticas no laborales en centros de trabajo de Andalucía, en el marco del [Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo](#).

Sus bases reguladoras se encuentran recogidas en la Orden de 14 de enero de 2021, para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la creación de empleo indefinido de las personas

que hayan realizado prácticas no laborales en empresas de Andalucía (BOJA número 12 de 20/01/2021).

La convocatoria de estas ayudas se aprobó mediante la Resolución de 12 de julio de 2021, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, que se ejecutaron a lo largo de 2021 y 2022.

Los datos de ejecución de esta línea se muestran en la siguiente tabla.

	Importe convocado	Importe concedido	Solicitudes presentadas	Solicitudes resueltas favorablemente	Personas beneficiarias	
					Hombres	Mujeres
Prácticas no laborales	4.000.000 €	103.200 €	25	12	3	9

Fuente: Elaboración propia.



## PROGRAMAS DIRIGIDOS A COLECTIVOS PRIORITARIOS

El empleo es un elemento determinante para la integración social y la participación de las personas en la sociedad, así como para combatir las desigualdades y luchar contra la pobreza. La nueva realidad generada tras la crisis sanitaria con motivo de la pandemia hizo necesaria la puesta en marcha de nuevas medidas de impulso y fomento del empleo, especialmente, para aquellos colectivos con mayor dificultad en el acceso o permanencia en el mercado

laboral. Desde el SAE se ha prestado especial atención a los colectivos más vulnerables señalados en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, y que son personas con discapacidad, paradas de larga duración, pertenecientes a minorías étnicas, mayores de 45 años, migrantes, mujeres con problemas de integración social o personas en riesgo de exclusión social.

## PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En las últimas décadas se ha producido un notable cambio estructural en el mercado de trabajo, vinculado a la incorporación de las mujeres al mismo. Desde el año 1995 la ocupación de las mujeres se multiplicó por 2,6, al incorporarse casi 900.000 mujeres al mundo laboral y profesional. Entre 2007 y 2022, periodo en el que confluyen dos crisis económicas, la población activa femenina creció un 22,6%, mientras que la masculina disminuyó un 1,3%. Se trata de una *revolución silenciosa* que conllevó una mejora de la economía andaluza, cuyo PIB se triplicó desde 1995 a la actualidad.

A pesar de este salto histórico, persisten importantes frenos y barreras asociadas a condicionantes educativos, roles y estereotipos, que determinan que la tasa de actividad femenina (51,04%) se sitúe en más de 11 puntos porcentuales por debajo de la masculina (62,47%) o que el desempleo siga impactando en mayor medida en las mujeres, con una tasa de paro del 22,64%, frente a los hombres, cuya tasa de paro se sitúa en el 15,93%, como pone de manifiesto el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) del Servi-

cio Andaluz de Empleo en el [Estudio de la mujer en el mercado de trabajo en 2022](#).

A esto se suman situaciones que ponen a la mujer en una tesitura aún más complicada y agravan el ya de por sí desigual trato en el mercado laboral. Para ello, el SAE puso en marcha en 2022 el servicio de atención integral y acompañamiento a la inserción sociolaboral, que consiste en la realización de acciones en el ámbito de las políticas activas de empleo destinadas a mejorar las competencias personales y profesionales del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, repercutiendo en el nivel de empleabilidad y, por tanto, en su posicionamiento laboral.

Este servicio se lleva a cabo mediante la implantación de ocho unidades de intervención -una en cada provincia de la comunidad autónoma de Andalucía-, para la prestación de servicios de apoyo psicosocial, orientación, formación, intermediación, ayuda a la búsqueda de empleo, captación de ofertas de trabajo u otras que sean necesarias para reforzar el empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género y su cualificación profesional.

El servicio, que se puso en marcha en el mes de marzo de 2022 en las distintas provincias, se contrató inicialmente para un periodo de 12 meses para la atención de un mínimo de 1.000 mujeres, aunque el periodo de ejecución se vio ampliado por una demora en la validación de las instalaciones. El presupuesto máximo de licitación ascendió a 2.022.929,30 de euros (IVA incluido) y finalmente el **importe total de adjudicación fue de 1.499.587,78 euros (IVA incluido)**. El contrato va a ser prorrogado por un periodo de 12 meses más, ya en 2023.

En 2022 se prestó el **servicio de acogida a 778 mujeres**, distribuido por provincias según se refleja en la tabla.

Contratos	Importe concedido	Personal técnico contratado	Beneficiarias
Almería (lote 1)	141.178,21 €	3	95
Cádiz (lote 2)	265.640,75 €	3	151
Córdoba (lote 3)	136.396,91 €	3	55
Granada (lote 4)	241.572,51 €	4	94
Huelva (lote 5)	91.970,25 €	3	90
Jaén (lote 6)	164.157,06 €	3	72
Málaga (lote 7)	232.953,33 €	3	113
Sevilla (lote 8)	225.718,76 €	4	105
<b>Total</b>	<b>1.499.587,78 €</b>	<b>26</b>	<b>778</b>

Hasta el 31 de diciembre de 2022 se certificaron que las participantes de este programa habían recibido un total de 11.290 horas de formación, 3.316,50 horas de acciones enfocadas a la orientación laboral y 1.654,50 horas de acciones destinadas a la inserción laboral.

Cabe reseñar que este programa contempla servicios de transporte y de conciliación para la asistencia de las participantes a las diferentes sesiones de orientación, formación e inserción, de las que se beneficiaron más de 40 mujeres.

Fuente: Elaboración propia.

## DISPOSITIVO DE ATENCIÓN A PERSONAS REFUGIADAS UCRANIAS

El Servicio Andaluz de Empleo puso en marcha en julio de 2022, con motivo de la guerra en Ucrania, un dispositivo de atención a personas desplazadas procedentes de este país para ofrecerles información, orientación y asesoramiento en materia de empleo, facilitándoles el registro de la demanda y el acceso a ofertas y servicios de empleo en Andalucía.

Este dispositivo, ubicado en el Centro de Recepción, Atención y Derivación (CREADE) de personas refugiadas ucranianas de Málaga, ofrece una primera atención en materia de empleo a personas ucranianas que se encuentran en fase de acogida y la gestión del permiso temporal dentro del circuito de recursos que se presta dentro del circuito de recursos del CREADE.

Concretamente, la atención que se presta en dicho dispositivo sirve como puerta de entrada a los recursos de empleo, facilitando, en una única sesión a las personas que pasan por dicho

centro, información básica sobre el mercado de trabajo y el acceso a los recursos del SAE. También se les ofrece información sobre los recursos disponibles para el aprendizaje del español.

Las personas que son atendidas en el dispositivo acceden a través de cita previa telefónica y específica del CREADE. No obstante, contando con la disponibilidad del personal orientador, desde la puerta de entrada se da la posibilidad de pasar por el dispositivo sin cita previa.

La atención que se presta consiste en:

- Bienvenida y presentación del servicio.
- Sondeo de las expectativas sobre el empleo y aspectos motivacionales.
- Sondeo de la experiencia laboral y formación.
- Breve información sobre el funcionamiento

del mercado laboral en España y, específicamente, del SAE y los recursos de empleo.

- Valoración del tiempo necesario, por cuestiones idiomáticas, para poder participar activamente en el mercado de trabajo.
- Motivar hacia el aprendizaje urgente del idioma español. Información de los recursos disponibles.
- Motivación hacia la participación de los recursos de empleo/orientación (acompañados de personas cercanas que les sirvan como intérpretes).
- Otras informaciones relevantes requeridas por las personas atendidas (por ejemplo, homologación de títulos, emprendimiento, procedimientos de escolarización y otros).

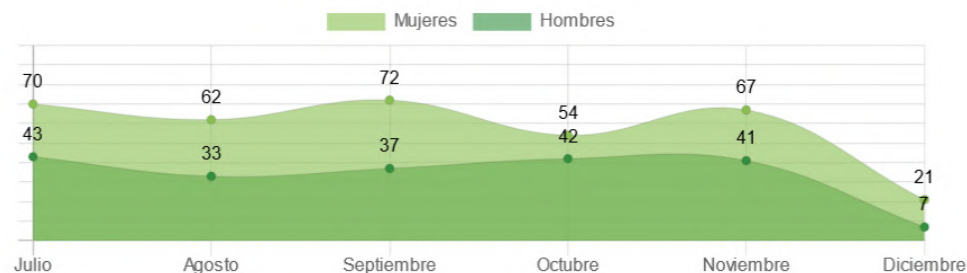
Desde el 1 de julio hasta el 14 de diciembre de 2022, este dispositivo atendió a **549 personas**, de las que el 63% eran mujeres y el 37%, hombres.

### PERSONAS ATENDIDAS EN EL CREADE, POR MESES Y SEXO

Mujeres: **346 (63%)**

Hombres: **203 (37%)**

Total: **549**



Fuente: Elaboración propia.

Julio: **113**

Agosto: **95**

Septiembre: **109**

Octubre: **96**

Noviembre: **108**

Diciembre: **28**

En cuanto al perfil medio, la práctica totalidad de las personas atendidas tenían un nivel técnico/profesional medio alto. El rango de edad fluctuaba entre los 25 y 50 años, sin cargas familiares y con personas conocidas en Andalucía, aunque eso no significaba que no necesitaran buscar alojamiento. Las personas atendidas por este dispositivo pertenecían a todas las zonas de Ucrania, habían salido del país a través de Polonia y normalmente solo conocían el ucraniano y el ruso.

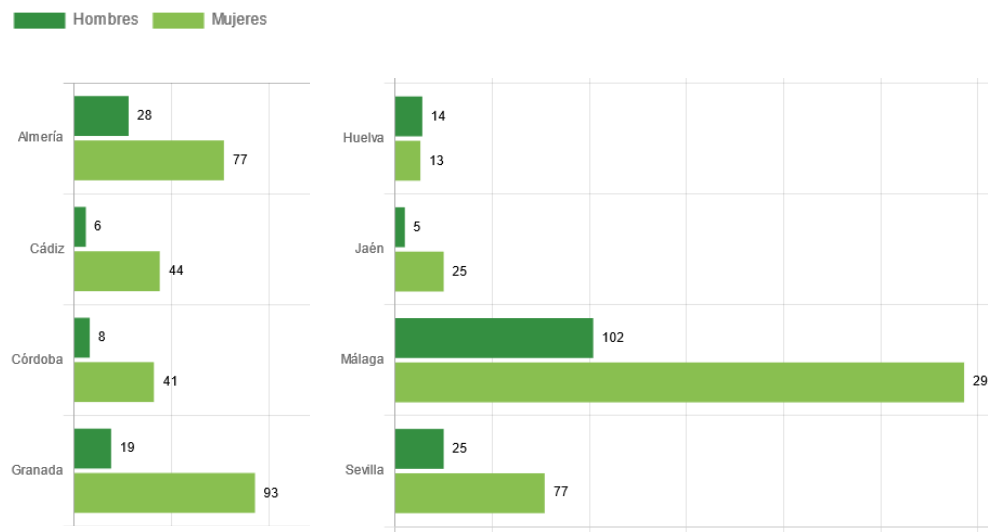
El perfil más repetido era el de mujer joven y profesional, sin cargas familiares y que había abandonado sola el país. Sin embargo, el abanico de personas atendidas fue muy amplio: familias con cargas, personas mayores de zonas rurales o, incluso, profesionales que seguían trabajando en empresas de Ucrania a través del teletrabajo.

Además de la actuación del CREADE, el Servicio Andaluz de Empleo atendió a un total de **870 personas** del colectivo refugiado ucraniano en 2022.

### NÚMERO DE PERSONAS ATENDIDAS DEL COLECTIVO REFUGIADO UCRANIANO EN 2022

Mujeres: **663**

Hombres: **207**



Fuente: Elaboración propia.

## SUBVENCIONES DIRIGIDAS A LA ATENCIÓN INTEGRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional que obliga a los poderes públicos a promover políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. El empleo constituye un elemento clave dado que sostiene y estructura la sociedad, marcando el devenir de las personas y, en particular, de las que tienen mayor dificultad para acceder al mercado laboral, como las personas con discapacidad. De ahí que la propia Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía priorice las políticas de empleo dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas según sus capacidades, no solo en el ámbito del empleo público, sino en todos los perfiles de ocupación.

Con la finalidad de contribuir no solo a la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, a través de los Centros Especiales de Empleo, sino también

en el mercado de trabajo ordinario, a través de empresas, se continuaron desarrollando las medidas que se venían realizando en ejercicios anteriores y, de forma continuada, desde 2017. De esta forma se garantizaba que los Centros Especiales de Empleo no vieran interrumpida la concesión de las ayudas.

Estas líneas de ayudas, dirigidas a la creación de empleo y al mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, se regulan en las órdenes de 7 de febrero de 2017, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva y no competitiva dirigidas a personas con discapacidad. En total, se gestionaron un elenco de 7 líneas, que tenían por objeto compensar económicamente la prestación de los Servicios de Interés Económico General desarrollados por los Centros Especiales de Empleo y, con ello, su viabilidad económica.

Concretamente, los incentivos eran los siguientes:

- Incentivos públicos destinados a financiar la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en Centros Espaciales de Empleo.
  - Incentivos dirigidos a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados con personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
  - Incentivos dirigidos a la adaptación del puesto de trabajo y a la eliminación de barreras arquitectónicas en Centros Especiales de Empleo.
  - Incentivos públicos destinados a financiar la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
  - Incentivos dirigidos a la adaptación del puesto de trabajo y a la eliminación de barreras arquitectónicas en empresas ordinarias.
- Incentivos públicos dirigidos al desarrollo de acciones relativas a las unidades de apoyo a la actividad profesional, en el marco de los servicios de ajuste personal y social de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
  - Incentivos públicos dirigidos al empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

Mediante la Resolución de 31 de marzo de 2022, la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo realizó la convocatoria para el ejercicio 2022 de las subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a personas con discapacidad, con un **presupuesto inicial de 68.300.000**, que fueron ampliados por Resolución de 17 de noviembre de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en 18.613.648,47 euros, lo que ascendió a una suma de **86.913.648,47 euros**.



Junto a este montante, el SAE publicó la Resolución de 1 de abril de 2022, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2022 de las subvenciones públicas dirigidas a personas con discapacidad, en régimen de concurrencia competitiva, por un importe de 1.700.000 euros, por lo que el presupuesto total de la convocatoria para 2022 fue de **88.613.648,47 euros**.

El plazo dentro del cual debe ejecutarse la actividad o realizar los gastos subvencionables por parte de las entidades solicitantes es de 12 meses de trabajo efectivo, que deberá desarrollarse, como máximo, hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Así se incentivaron más **18.558 puestos de trabajo en la convocatoria de 2021** y se habían incentivado **25.997 puestos de trabajo en la convocatoria de 2022**, a cierre del año.

Convocatorias	Líneas	Crédito final (en D)	Total contratos	Hombres	Mujeres
2021	No competitiva	78.500.000,00 €	18.000	<b>11.340</b>	<b>6.660</b>
	Competitiva	1.700.000,00 €	558		
	<b>Total</b>	<b>80.200.000,00 €</b>	<b>18.558</b>		
2022	No competitiva	86.913.648,47 €	25.908	<b>15.485</b>	<b>10.388</b>
	Competitiva	1.700.000,00 €	89		
	<b>Total</b>	<b>88.613.648,47 €</b>	<b>25.997</b>		

Fuente: Elaboración propia.

## INTEGRACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

El Servicio Andaluz de Empleo tiene un firme compromiso con las políticas de empleo orientadas a mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo de colectivos con especiales dificultades de inserción. Respondiendo a este compromiso, el SAE aprueba en 2022 unas ayudas que tienen por objeto propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social, en aras de disminuir los obstáculos que impiden o dificultan el acceso al mercado de trabajo de las personas más vulnerables y desarrollar actuaciones tendentes a su integración sociolaboral.

Estas líneas se regulan en la Orden de 17 de noviembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subven-

ciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de Empresas de Inserción en Andalucía (BOJA número 227 de 23/11/2018).

Se compone de cinco líneas:

- Incentivos destinados a financiar la inversión en inmovilizado realizada para la creación de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social.
- Incentivos a la contratación y/o mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social.

- Incentivos a la contratación y/o mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personal técnico en acciones de tutoría y acompañamiento a la inserción sociolaboral.
- Incentivos para la contratación de asistencia técnica, que facilite la viabilidad de las Empresas de Inserción.
- Incentivos a la inserción laboral de personas en situación de exclusión social en el mercado laboral normalizado.

En 2022 se presupuestó un total de **2.400.000 euros**, con un periodo de ejecución de 39 meses.

	Importe convocado	Importe concedido	Nº solicitudes presentadas	Nº solicitudes resueltas favorablemente	Personas beneficiarias	
					Hombres	Mujeres
LÍNEA 1 (inversión en inmovilizado)	130.000,00 €	8.826,18 €	3	2	0	0
LÍNEA 2 (contrat./mantenim. Exclusión social)	1.370.000,00 €	1.242.164,24 €	17	17	74	80
LÍNEA 3 (contrat./mantenim. Personal técnico)	700.000,00 €	455.065,93 €	11	11	3	11
LÍNEA 4 (inserción laboral)	100.000,00 €	0,00 €	1	0	0	0
LÍNEA 5 (asistencia técnica)	100.000,00 €	840,00 €	1	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.400.000,00 €</b>	<b>1.706.896,35 €</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia.

## PROGRAMA JOVEN AHORA

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge, como uno de sus principios rectores, la integración de los jóvenes en la vida social y laboral. Los intensos cambios sociales que ha experimentado la juventud en los últimos años, junto a la crisis económica y sanitaria derivada de la pandemia, han sacudido fuertemente a este colectivo.

Las personas jóvenes representan el 15% de la población andaluza, según el Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022 (1.298.412 jóvenes). El Observatorio Argos del SAE señala en su [Estudio de la situación laboral de las personas egresadas en enseñanzas universitarias andaluzas](#) que en 2022 la población activa joven en Andalucía supuso el 16,11% de la población activa total, lo que implicó un descenso del 1,14% con respecto a 2021. Este grupo poblacional se enfrentó al mercado laboral con mayores vulnerabilidades que otros colectivos debido a su falta de experiencia profesional y, en ocasiones, a la falta de formación en las áreas más demandadas.

Para dar respuesta a esta problemática y con el fin de articular e implementar medidas de empleo dirigidas especialmente a aquellos sectores de la población con mayores tasas de desempleo

y precariedad laboral, como el de los jóvenes, el SAE puso en marcha la Iniciativa para la Promoción del Empleo Juvenil en el Ámbito Local (Joven Ahora).

Esta medida tenía por objeto promover el desarrollo de la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas de los municipios andaluces, mediante la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación, a través de su contratación para la realización de proyectos puestos en marcha por ayuntamientos y entidades locales autónomas.

Las bases reguladoras de esta iniciativa se encuentran recogidas en la Orden de 2 de junio de 2022, para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva (BOJA número 109 de 9 de junio de 2022). Por Resolución de 5 de julio de 2022, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, se convocaron las subvenciones públicas reguladas en la citada orden (BOJA número 131 de 11/07/ 2022).

La subvención consistía en un incentivo de 9.000 euros para cada contrato de seis meses de duración, en un grupo de cotización del 4 al 10. Los

proyectos desarrollados por ayuntamientos y entidades locales autónomas tenían una duración máxima de ocho meses. Por su parte, las personas jóvenes destinatarias recibían la tutorización de las entidades beneficiarias, contando con acciones de orientación a través del asesoramiento especializado por parte de profesionales de la orientación del SAE.

Se establecía, igualmente, la obligación de iniciar la ejecución del proyecto incentivado en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la resolución de la concesión y finalizarlo en el plazo de ocho meses desde el comienzo del proyecto.

A fecha de 13 de diciembre de 2022, el importe pagado ascendía a 71.631.000 euros, quedando pendiente de materializar 17.577.000 euros.

Provincias	Importe convocado	Importe concedido	Nº solicitudes presentadas	Nº solicitudes resueltas favorablemente	Personas beneficiarias*	
					Hombres	Mujeres
Almería	11.178.000 €	8.505.000 €	104	104	538	430
Cádiz	16.731.000 €	5.796.000 €	43	43	315	318
Córdoba	11.124.000 €	7.857.000 €	80	80	423	422
Granada	14.256.000 €	14.184.000 €	180	180	857	723
Huelva	7.677.000 €	5.715.000 €	80	80	373	296
Jaén	9.792.000 €	9.756.000 €	103	103	500	641
Málaga	22.455.000 €	11.502.000 €	100	100	640	526
Sevilla	26.784.000 €	25.893.000 €	106	106	1.385	1.566
<b>Total</b>	<b>119.997.000 €</b>	<b>89.208.000 €</b>	<b>796</b>	<b>796</b>	<b>5.031</b>	<b>4.942</b>

Fuente: Elaboración propia.

\* Los datos de los beneficiarios son a fecha de 9 de mayo de 2023 con las candidaturas enviadas por el SAE con resultado de contrato Joven Ahora por provincias.

## LÍNEAS DE AYUDAS DIRIGIDAS A LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y DEL EMPLEO

A lo largo de 2022, desde el Servicio Andaluz de Empleo se han desarrollado cinco de los seis programas y medidas incluidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyas bases reguladoras y su convocatoria se encuentran recogidas en el Decreto-Ley 27/2021, de 14 de diciembre.

Este plan era una respuesta desde todas las administraciones públicas y, de manera especial, desde las instituciones europeas a los efectos provocados por la pandemia. Este paquete de medidas estaba dirigido a la contratación de distintos colectivos, el mantenimiento del empleo y el desarrollo de proyectos emprendedores en los sectores vinculados a la economía verde y digital. Los incentivos se destinaban a las perso-

nas desempleadas y, además de ser una fuente generadora de empleo, perseguían la mejora de las condiciones laborales y la reducción de la temporalidad en el empleo que se generaba, toda vez que se subvencionaba una contratación de carácter estable.

Si bien el público objetivo eran las personas desempleadas en general, se tuvieron en cuenta a aquéllas que presentaban mayores obstáculos en el acceso al empleo y que presentaban altas tasas de desempleo, como las personas jóvenes y las mujeres desempleadas, así como las mujeres víctimas de violencia de género.

**En el 2022 se gestionaron 118.810.741,2 millones de euros.**

## PRIMERA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Esta línea tiene como finalidad proporcionar a las personas jóvenes desempleadas que hayan finalizado su etapa educativa las primeras experiencias en el empleo, en el seno de los servicios prestados por las administraciones y entidades del sector público andaluz. Por tanto, las ayudas consisten en la contratación por parte de las administraciones públicas y entidades del sector público andaluz, de personas jóvenes desem-

pleadas, mayores de 16 y menores de 30 años, en la modalidad de contrato en prácticas, como medio de adquisición de la experiencia profesional.

El extracto de esta línea se publicó en el BOJA número 70 (martes, 12 de abril de 2022) por una **cantidad total de 29.112.689 de euros**, de los que se concedieron **21.973.190,10 euros** y un periodo de ejecución de 44 meses.

Provincias	Importe convocado	Importe concedido	Nº solicitudes presentadas	Nº solicitudes resueltas favorablemente	Personas beneficiarias	
					Hombres	Mujeres
Almería	29.112.689 €	1.423.495,2 €	40	5	1	0
Cádiz		770.613,72 €	28	3	0	0
Córdoba		1.081.000,32 €	52	6	3	3
Granada		1.252.246,80 €	106	2	0	0
Huelva		5.201.641,80 €	32	7	19	19
Jaén		693.908,84 €	33	6	3	3
Málaga		4.265.132,32 €	61	21	16	8
Sevilla		7.285.151,10 €	67	15	0	0
<b>Total</b>		<b>29.112.689,00 €</b>	<b>21.973.190,10 €</b>	<b>419</b>	<b>65</b>	<b>42</b>

Fuente: Elaboración propia.

## PROGRAMA INVESTIGO

El objeto de las subvenciones del Programa Investigo es la contratación de las personas jóvenes demandantes de empleo, de 16 o más años y menores de 30 años, por organismos de investigación y difusión de conocimientos, universidades públicas, centros tecnológicos, parques científicos y tecnológicos, entidades públicas sujetas a derecho privado y entidades privadas sin ánimo de lucro, junto con empresas que estén invirtien-

do en investigación e innovación pertenecientes al sector público o privado, en la realización de iniciativas de investigación e innovación contemplados en este programa.

El extracto de esta línea se publicó en el BOJA número 66 (6 de abril de 2022) por un importe total de 38.884.859 euros y un periodo de ejecución de 12 a 24 meses.

Provincias	Importe convocado 2022	Importe concedido	Nº solicitudes presentadas	Nº solicitudes resueltas favorablemente	Personas beneficiarias 31/12/2022	
					Hombres	Mujeres
Almería	2.750.969 €	2.251.401,12 €	11	8	12	15
Cádiz	5.064.396 €	3.680.041,98 €	11	9	0	0
Córdoba	3.092.735 €	3.069.419,28 €	13	3	0	0
Granada	5.272.524 €	6.072.620,88 €	32	15	0	0
Huelva	2.735.074 €	2.714.924,88 €	7	5	0	0
Jaén	2.558.735 €	2.558.324,61 €	7	5	3	0
Málaga	6.181.167 €	6.150.541,56 €	42	19	0	0
Sevilla	11.229.259 €	11.225.221,80 €	35	13	0	0
<b>Total</b>	<b>38.884.859 €</b>	<b>37.722.496,11 €</b>	<b>158</b>	<b>77</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia.

Los datos de ejecución y personas beneficiarias se incrementan en 2023 conforme se va ejecutando el programa.



## PROGRAMA DE APOYO A MUJERES EN LOS ÁMBITOS RURAL Y URBANO

El programa tiene por objeto promover la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas y se desarrolla a través de su participación en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, tales como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, inserción laboral y acompañamiento en el empleo, su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.

Pueden ser beneficiarias de la subvención las siguientes entidades:

a. Las corporaciones locales y las entidades vinculadas o dependientes de las mismas, con una población preferentemente inferior a 5.000 habitantes. Asimismo, podrán ser beneficiarias las entidades locales supramunicipales, que atiendan a mujeres residentes

preferentemente en municipios con una población inferior a 5.000 habitantes.

- b. Las entidades del sector público andaluz y agencias vinculadas o dependientes de la administración andaluza.
- c. Las entidades jurídicas sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de acciones dirigidas al acompañamiento de personas desempleadas ajustado a su perfil de empleabilidad en procesos de inserción laboral por cuenta ajena o propia. En todo caso, se atiende a mujeres residentes en municipios preferentemente de menos de 5.000 habitantes.

La subvención prevista se estableció por una **cuantía máxima de 16.224.893 euros**, según la siguiente distribución, atendiendo al ámbito territorial y/o funcional de competitividad provincial.

Provincias	Presupuesto asignado 2021	Expedientes favorables	Importe concedido
Almería	1.262.079,00 €	8	1.160.230,00 €
Cádiz	584.866,00 €	6	571.540,00 €
Córdoba	2.336.898,00 €	9	2.088.960,00 €
Granada	2.821.721,00 €	9	2.056.520,00 €
Huelva	1.775.119,00 €	12	1.391.090,00 €
Jaén	2.542.114,00 €	12	2.058.235,00 €
Málaga	2.311.246,00 €	14	2.254.940,00 €
Sevilla	2.590.850,00 €	11	2.565.040,00 €
<b>Total</b>	<b>16.224.893,00 €</b>	<b>81</b>	<b>14.146.555,00 €</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por tipo de entidades, la distribución de créditos en función del tipo es la siguiente tabla.

Partida presupuestaria	Concedido	Entidades
G/32L/44200/00 (FUND. SECTOR PÚBLICO ANDALUZ)	50.230,00 €	1
G/32L/46000/00 (CORPORACIONES LOCALES)	2.526.670,00 €	28
G/32L/46700/00 (MANCOMUNIDADES)	299.025,00 €	2
G/32L/4800/00 (SIN ÁNIMO DE LUCRO)	11.270.630,00 €	50
<b>Importe total</b>	<b>14.146.555,00 €</b>	<b>81</b>

Fuente: Elaboración propia.

El extracto de la convocatoria para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva para este programa fue publicado en el BOJA número 35, de 21 de febrero de 2022. El plazo de presentación de solicitudes comprendió desde el 22 de febrero hasta el 21 de abril de 2022 y fueron 145 las solicitudes

presentadas, resolviéndose 81 expedientes favorables.

Durante el periodo comprendido desde el 16 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2022 se atendieron a 1.245 mujeres y se insertaron un 5% de ellas.

Provincia	Beneficiarias	Insertadas
Almería	275	22
Cádiz	122	0
Córdoba	4	0
Granada	168	13
Huelva	114	1
Jaén	122	6
Málaga	195	6
Sevilla	245	15
<b>TOTAL</b>	<b>1.245</b>	<b>63</b>

Fuente: Elaboración propia.

## PROGRAMA NUEVOS PROYECTOS TERRITORIALES PARA EL REEQUILIBRIO Y LA EQUIDAD. COLECTIVOS VULNERABLES

El objeto del programa es promover la inserción laboral y la atención personalizada de colectivos vulnerables mediante el desarrollo de proyectos integrados de inserción laboral, los cuales deben incluir acciones de orientación y de formación. Estos proyectos consisten en el diseño e implementación de itinerarios personalizados de inserción laboral que incluyan acciones de orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo y de formación, así como, en su caso, otras acciones facilitadoras de la inserción laboral.

Las personas destinatarias del programa son las pertenecientes a los siguientes colectivos:

- Personas con discapacidad.
- Personas desempleadas en riesgo de exclusión social.
- Personas pertenecientes a minorías étnicas.
- Personas demandantes de empleo y mayores de 45 años.

- Personas inmigrantes.
- Perceptores de prestaciones, subsidios por desempleo o de la Renta Activa de Inserción.
- Personas paradas de muy larga duración.
- Mujeres con problemas de integración laboral.

Pueden ser beneficiarias de la subvención las siguientes entidades:

- a. Entidades de formación.
- b. Entidades sin ánimo de lucro.
- c. Empresas de inserción, definidas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- d. Entidades del tercer sector, entendiéndose por tales las definidas y reguladas en la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

La subvención prevista se estableció por una **cuantía máxima de 40.237.772 euros**, según la siguiente distribución atendiendo al ámbito territorial y/o funcional de competitividad provincial.

### TOTAL

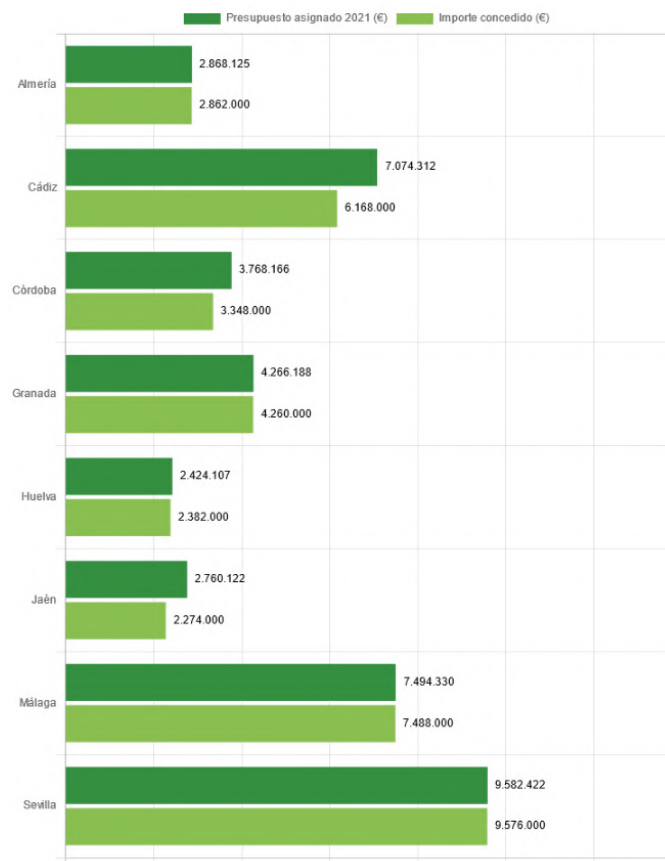
---

Presupuesto asignado 2021: **40.237.772 €**

---

Importe concedido: **38.358.000 €**

---



Fuente: Elaboración propia.

La distribución de créditos por el tipo de entidad beneficiaria se distribuye según se indica en los datos a continuación.

El extracto de la convocatoria para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva para este programa se publicó en el BOJA número 42 del día 3 de marzo de 2022. El plazo de presentación de solicitudes abarcó desde el 4 de marzo hasta el 3 de mayo de 2022, habiendo recibido 273.

Desde el 16 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2022 se atendieron a **6.274 personas de colectivos vulnerables**, superando en un 2% los objetivos inicialmente previstos en el corto periodo del año.

Partida presupuestaria	Concedido	Entidades
G/32L/47000/00 (ENTIDADES PRIVADAS)	12.054.000 €	20
G/32L/4800/00 (SIN ÁNIMO DE LUCRO)	26.304.000 €	112
<b>Importe total</b>	<b>38.358.000 €</b>	<b>132</b>

Fuente: Elaboración propia.

Provincia	Entidades	Personas beneficiarias	Hombres	Mujeres
Almería	11	451	169	282
Cádiz	21	861	329	532
Córdoba	9	557	227	330
Granada	18	914	456	458
Huelva	12	406	158	248
Jaén	10	403	154	249
Málaga	26	1.269	506	763
Sevilla	25	1.413	576	837
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>6.274</b>	<b>2.575</b>	<b>3.699</b>

Fuente: Elaboración propia.

## PROYECTOS TERRITORIALES PARA EL EQUILIBRIO Y LA EQUIDAD: EMPRENDIMIENTO Y MICROEMPRESAS. EMPLEO Y TRANSICIÓN PRODUCTIVA HACIA LA ECONOMÍA VERDE O LA ECONOMÍA DIGITAL

El objeto de esta línea de actuación es el mantenimiento del empleo de personas trabajadoras por cuenta ajena contratadas por microempresas y personas trabajadoras autónomas, así como el de las personas socias-trabajadoras y de trabajo de empresas de emprendimiento colectivo, para facilitar la transición productiva de su actividad hacia la economía verde y la economía digital.

El extracto de esta línea se publicó en el BOJA número 89 (12 de mayo de 2022) por un **importe total de 10.000.000 de euros** y un periodo de ejecución de 18 meses. De este importe se **concedieron 6.799.500 de euros**, viéndose beneficiados con ello un total de **1.511 autónomos y empresas**.

Los datos de ejecución, a fecha de 31 de diciembre de 2023, están recogidos en la siguiente tabla.

Provincias	Importe convocado	Importe concedido	Nº solicitudes presentadas	Nº solicitudes resueltas favorablemente
Almería	1.129.000 €	603.000,00 €	173	134
Cádiz	1.161.000 €	661.500,00 €	933	147
Córdoba	971.000 €	954.000,00 €	923	215
Granada	1.202.000 €	715.500,00 €	630	184
Huelva	550.000 €	373.500,00 €	280	83
Jaén	869.000 €	859.500,00 €	561	191
Málaga	2.124.000 €	1.665.000,00 €	1.075	370
Sevilla	1.994.000 €	778.500,00 €	934	187
<b>Total</b>	<b>10.000.000 €</b>	<b>6.610.500,00 €</b>	<b>5.509</b>	<b>1.511</b>

Fuente: Elaboración propia.

## ESCUELAS DE FORMACIÓN Y CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

### ESCUELAS DE FORMACIÓN

La red de Escuelas es un instrumento estratégico del Servicio Andaluz de Empleo para la mejora de la empleabilidad de la población activa andaluza y para fomentar la competitividad de las empresas andaluzas de los sectores de referencia.

El Servicio Andaluz de Empleo tiene adscritas y gestiona un total de 11 escuelas de formación profesional sectorializadas, que ofertan anualmente una programación formativa diseñada a la medida de las competencias profesionales que demandan las empresas de sectores prioritarios para la economía andaluza por su alta demanda de empleo, como son el turismo y la hostelería, la industria extractiva de la piedra natural, la fabricación de joyería, el mueble, y la artesanía.

El modelo formativo del SAE está respaldado por la demanda de colaboración de empresas para participar en el programa de prácticas profesionales no laborales del alumnado -en 2022 participaron 170 empresas- y el alto nivel de inserción laboral alcanzado, situado en una media del 70% del alumnado, que sube en hostelería hasta el 82%.

El número de personas que conformaron el alumnado de las escuelas en 2022 ascendió a 816, de las que el 52,7% fueron hombres y el 47,3% restante, mujeres. La programación de este año constó de 64 acciones formativas que incluyeron un total de 59 certificados de profesionalidad y 5 itinerarios formativos, compuestos estos últimos por certificados de profesionalidad combinados con programas y módulos formativos.



**NIVEL DE INSERCIÓN (%)****TOTAL**


---

 Total alumnado: **816**

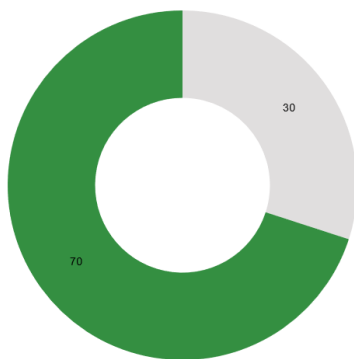

---



---

 Total acciones formativas: **64**


---



Fuente: Elaboración propia.

En 2022 destacaron las siguientes actuaciones:

- La Escuela de Hostelería de Cádiz elaboró las bases para la creación de un laboratorio de Investigación y Desarrollo para la Restauración, 'Buenas prácticas I+D+i', en el que se incorporarán el resto de escuelas de hostelería del SAE.
- Las escuelas retomaron su participación en iniciativas europeas, como ERASMUS+, aprobándose dos proyectos a la Escuela de Hostelería de Islantilla (Huelva), que facilitaron la estancia en Portugal, Italia y Chipre de 12 alumnos y alumnas en prácticas.
- Desarrollo del plan de trabajo para ampliar el Sistema de Gestión actual de la Red de Escuelas hacia un sistema integrado, en el que se incorporan las certificaciones en calidad, seguridad y salud en el trabajo y medioambiente.
- La promoción de redes con organizaciones

empresariales y con universidades y centros tecnológicos, con la finalidad de que las escuelas sean centros punteros en las demandas de formación en competencias profesionales relativas a las familias y áreas profesionales de los sectores de referencia. Con esta iniciativa se ha perseguido una formación profesional más competitiva, que se anticipe y responda a los cambios productivos que demanda el mercado de trabajo.

- La incorporación a la oferta formativa de las escuelas del SAE de la colaboración con el sector empresarial de referencia para el desarrollo de formación vinculada a contratos de formación en alternancia, mediante acciones de la familia profesional y las especialidades para las que las escuelas están acreditadas, en el marco de lo dispuesto en la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

## CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

La calidad del modelo formativo de la red de escuelas está reconocida a nivel nacional a través de la calificación de 5 de las 11 escuelas como Centros de Referencia Nacional (CRN). Con ello, Andalucía es la comunidad, junto con Madrid, que cuenta con el mayor número de CRN, por lo que constituye un referente para el conjunto del sistema de Formación Profesional en las áreas de competencia de sectores estratégicos -por su capacidad de creación de empleo- para la economía nacional, como son la hostelería y la industria del ocio, la joyería y orfebrería, la producción de madera, industria extractiva de la piedra natural y la artesanía.

A estas calificaciones se sumó, en 2022, el Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio de Mijas, en Málaga, que pasó a ser un centro de referencia para el sistema de Formación Profesional de la familia de hostelería y turismo.

En la línea de seguir impulsando la ampliación de la Red de CRN en Andalucía, el SAE propuso al Ministerio de Educación y Formación Profesional la creación de un sexto CRN especializado en las áreas de vidrio y cerámica en la Escuela de Artesanos de Gelves, en Sevilla.

Junto a lo anterior, destacó el crecimiento anual de los recursos que el SAE destinó en 2022 a la investigación y experimentación de nuevos contenidos y metodologías aplicables a la formación sectorial. Concretamente, los Planes de Trabajo de los CRN pasaron de 46 acciones en 2020 a un total de 214 en 2022, lo que supuso **168 actividades más** que el primer año de completo funcionamiento. En paralelo y conforme a este mayor volumen de actividad, los recursos destinados a estos centros pasaron de 67.500 euros a **783.833 euros**, lo que supuso más de 11 veces que los destinados en 2020 y un incremento de actividad respecto al año anterior del 117%.

Así, las acciones de estos centros se han hecho cada año más relevantes, particularmente, en lo referido al diseño e implementación de actuaciones que potencien la interrelación entre el sector productivo y el formativo.

Además del incremento de las actividades de los CRN, otra de las actuaciones destacables en 2022 fue el inicio de los trabajos para la certificación del Sistema de Gestión Integrado de los cinco Centros de Referencia Nacional andaluces.

### UN RECORRIDO POR LOS CRN

**El CRN de Artesanía**, en Granada, destacó por la colaboración que mantuvo con instituciones y entidades de prestigio en el ámbito de la investigación y de la formación profesional, como la Universidad de Granada, que jugó un papel decisivo en la apertura de nuevas vías de desarrollo, conocimiento y emprendimiento de los y las profesionales de la artesanía. También, con el Instituto per l'arte e il restauro de Florencia y la Asociación Española de Empresas de Restauración del Patrimonio (ARESPA), con los que colaboró en el desarrollo de actuaciones innovadoras.

Este centro ha tenido un alto impacto en el sistema de Formación Profesional al liderar la formación profesional inclusiva a nivel nacional. De hecho, el Centro Albayzín obtuvo el Premio Nacional de Artesanía, en la modalidad 'Promocionar para entidades públicas', por su programa de formación dual en artesanía inclusiva, reconociendo así el carácter innovador y social de un programa que permitió a 15 personas con discapacidad intelectual acreditarse en competencias artesanas de nivel 1 por primera vez en nuestro país.

Por otro lado, el CNR de Artesanía llevó a cabo una destacada actividad en materia de investigación, innovación y experimentación de nuevas competencias para mejorar las cualificaciones de los y las profesionales en activo y procurar el relevo generacional. Un centro que ha logrado posicionarse como una de las entidades de mayor prestigio a nivel nacional para el sector artesano, como lo acredita su designación como miembro de pleno derecho del Observatorio Nacional de Artesanía, o el haber sido elegido por la sección europea del Consejo Mundial de la Artesanía para realizar una de sus dos residencias de intercambio de conocimiento.

Junto a todo lo anterior, el CRN fue reconocido en 2022 con el Premio Nacional de Artesanía para entidades públicas y el Premio Palazzo Spinelli en la categoría de actividades de educación, formación y transferencia del conocimiento y habilidades.

**El CRN de Joyería y Orfebrería**, en Córdoba, se ha consolidado como instrumento clave para la competitividad del sector de la joyería a nivel nacional a través del diseño de los programas formativos de 21 especialidades acreditativas de certificados de profesionalidad. A ello se sumó la elaboración de un mapa interactivo y de un estudio sobre las necesidades formativas para la fabricación y la comercialización, en el que participaron 1.000 empresas joyeras. También, este centro elaboró nuevos contenidos formativos relacionados con el mundo virtual y la venta online.

Otra destacada iniciativa de este centro fue la creación de una Red Estratégica Internacional de colaboración entre centros de formación, que ha aglutinado a otras organizaciones vinculadas al sector. En concreto, el CRN de Joyería y Orfebrería ha promocionado redes con escuelas de joyería nacionales e internacionales en colaboración

con la Escuela Tous, y ha participado en proyectos como el concurso 'Progold Design Contest' o el 'Corner de la Innovación' para fomentar la actividad de fabricación y venta de joyería.

**El CRN de la Producción, Carpintería y Mueble**, en Encinas Reales (Córdoba), ha apostado por una formación en competencias que potenciara el autoempleo, como lo demuestra que se convirtiera en el primer CRN que ha creado y puesto en marcha un aula de emprendimiento de la red de Centros de Referencia Nacional, denominada 'Al patio', y que haya organizado el I Encuentro de Aulas de Emprendimiento de la familia de madera-mueble.

Con este objetivo también ha creado el observatorio de las necesidades de formación del sector del mueble de España, así como un mapa interactivo nacional del sector, junto con el diseño de una herramienta digital de autororientación.

Un CRN que ha sido distinguido con tres Premios Excelencia Educativa 2022, otorgados por Fundación Acción Social, en las categorías de mejor Centro Público de Formación Presencial del Sector de Madera y Mueble, mejor Trayecto-

ria en Centro Público de Formación para el Empleo y mejor Responsabilidad Social en Formación del Sector.

**El CRN de la Piedra Natural**, en Fines (Almería), ha reforzado la empleabilidad de los y las profesionales de este sector industrial en permanente evolución. Con este objetivo, ha revisado los certificados de profesionalidad asociados, lo que ha hecho posible que la Escuela del Mármol planificara este año seis programas experimentales, dos de los cuales se van a impartir en 2023 como formación vinculada a contratos de formación en alternancia, acorde con el modelo de formación dual.

En paralelo, este CRN ha apostado por el perfeccionamiento técnico de profesionales de la

formación especializados en la cualificación del sector de la piedra natural, a través de su estancia en empresas, lo cual ha permitido intensificar las alianzas de colaboración con instituciones de referencia del sector a nivel internacional.

**El CRN de Hostelería**, en Mijas (Málaga), constituyó el Consejo Social a través del que se articula un diálogo orientado a mejorar las capacidades y posibilidades estratégicas de profesionales, acorde a las demandas del mercado laboral de la hostelería, cada vez más especializado y más competitivo. De la misma manera, ha mantenido una estrecha colaboración con el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) para la revisión de los certificados de profesionalidad existentes en las respectivas áreas profesionales.

## CENTRO DE ORIENTACIÓN, EMPRENDIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO E INNOVACIÓN PARA EL EMPLEO (COE)

El Servicio Andaluz de Empleo dio los primeros pasos para la constitución del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE) en 2021, en el contexto de las iniciativas amparadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, conforme a lo acordado en la LXXIX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

COE Andalucía forma parte de la **Red de Centros Públicos** de igual naturaleza a nivel nacional, constituida por un centro por comunidad autónoma, uno en la ciudad de Ceuta, otro en la ciudad de Melilla y uno estatal.

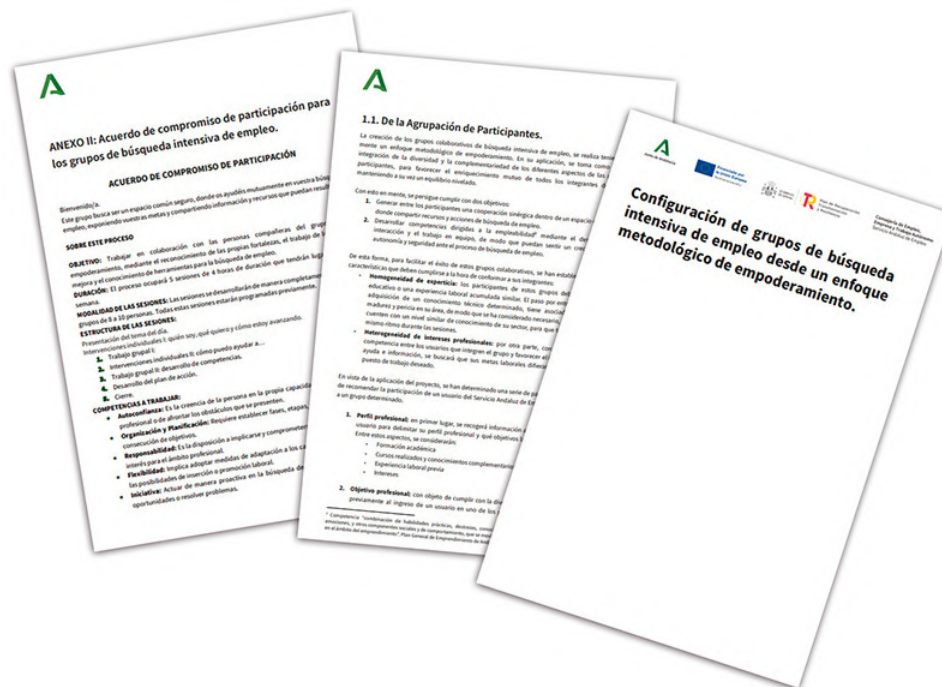


Evaluación e innovación del sistema de evaluación del desempeño a personal técnico de orientación de las Unidades Andalucía Orienta.

El COE constituye un espacio de **innovación y excelencia** dirigido:

- Al desarrollo de iniciativas que optimicen los recursos ya existentes en materia de orientación, inserción y emprendimiento que se vienen desarrollando en Andalucía.
- A la generación de nuevos modelos de intervención con personas en búsqueda de empleo, coherentes con la realidad socioeconómica y del mercado de trabajo andaluz.
- A la coordinación y la creación de espacios colaborativos en el ámbito de la orientación, la inserción y el emprendimiento a nivel autonómico, estatal e internacional.

El COE asume el **principal objetivo** de servir de soporte especializado de apoyo al SAE para el diseño y la implementación de nuevos modelos de actuación de carácter innovador, que puedan ser transferidos al resto del Sistema de Orientación de todo el territorio andaluz.



Grupos de búsqueda intensiva de empleo bajo metodologías de *empowerment*.

Las funciones del COE quedan establecidas en el apartado 1 del artículo 88 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los Programas Comunes de Activación para el Empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Estas funciones giran en torno a cuatro grandes áreas de trabajo:

1. La **evaluación** de programas y acciones de orientación, así como el **fomento de buenas prácticas** en materia de orientación y la **dinamización** de redes colaborativas para el *benchmarking* en materia de orientación.
2. El **diseño, desarrollo e implementación** de proyectos piloto en el ámbito de la orientación para transferirlos al Sistema de Orientación SAE y aplicarlos en la intervención con colectivos con especiales dificultades de inserción.

3. La **formación** de profesionales de la orientación, a través de acciones de formación básica, formación permanente para la actualización profesional y a través del desarrollo de soportes virtuales que faciliten el proceso formativo dirigido a profesionales del Sistema de Orientación.

4. El **fomento del emprendimiento** a través de actuaciones en materia de orientación que permitan una detección de actitudes y competencias emprendedoras en las personas usuarias, facilitando procedimientos de derivación a dispositivos de la junta de Andalucía especializados en el desarrollo del proceso emprendedor.

A lo largo de **2022** se ejecutaron diez actuaciones en el marco del Plan Anual de trabajo del COE Andalucía, previamente aprobadas por el SEPE. En la siguiente tabla se relacionan brevemente.



Denominación	Objetivo principal	Instrumento jurídico	Coste (IVA incluido)
Evaluación de la satisfacción las de personas usuarias.	Conocer la satisfacción que las personas usuarias tienen en relación con la prestación del servicio público ofrecido.	Medios propios	Sin coste
Evaluación e innovación del sistema de evaluación del desempeño profesional a personal técnico de orientación de las unidades de Andalucía Orienta.	Facilitar el desempeño del personal orientador de Andalucía, a través de la realización de dos procesos de evaluación semestrales y en base al procedimiento metodológico establecido en el Sistema de Evaluación del Desempeño Orientador (SEDO).  Evaluar la calidad de la implantación del procedimiento de evaluación actualizado en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño de la Orientación, en lo que respecta a su estructura y al desarrollo de los planes de mejora derivados de los procesos de evaluación.	Contrato menor	14.883,00 euros
Diseño y realización de talleres y cursos de actualización en orientación a través de la plataforma virtual de formación.	Desarrollar acciones formativas específicas para atender las necesidades formativas del personal técnico de empleo de las oficinas.	Medios propios	Sin coste
Estudio de casos de éxito en orientación (E-guidance) en países europeos.	Recabar y analizar 'casos de éxito' en orientación laboral a través de procedimientos de orientación laboral 'multicanal', a partir de nuevas prácticas introducidas como consecuencia del contexto no presencial generado en materia de seguridad por la COVID y que continúen desarrollándose por su impacto en la mejora del servicio ofrecido en distintos países europeos.	Contrato menor	14.500,00 euros

Denominación	Objetivo principal	Instrumento jurídico	Coste (IVA incluido)
Evaluación de resultados de las unidades de orientación a través de informes de cumplimiento de objetivos.	Analizar y valorar los informes de seguimiento del desarrollo de las acciones de orientación llevadas a cabo por el personal orientador del Servicio Andaluz de Empleo que se generan semanalmente desde el Servicio Telemático de Orientación, tanto para el Programa de Orientación Profesional, como para el Programa de Acompañamiento.	Medios propios	Sin coste
Grupo de búsqueda intensiva de empleo bajo metodologías de empowerment.	Diseñar una propuesta de trabajo para la puesta en marcha de grupos colaborativos de búsqueda intensiva de empleo, que incluya la aplicación de técnicas de dinámica de grupo y técnicas de empoderamiento, previa acción formativa al personal técnico de las oficinas de empleo.	Contrato menor	14.009,00 euros
Plataforma virtual de formación.	Realizar tareas de curación de contenidos para crear, diseñar, adaptar, actualizar y/o reajustar el material formativo acorde a las necesidades del personal orientador en el desempeño de sus funciones.  Realizar tareas de virtualización de los contenidos a exelearning en la plataforma digital y, en su caso, de actualización de los mismos en el aula virtual de formación del SAE.	Medios propios	Sin coste
Evaluación integral del Programa de Acompañamiento a la Inserción del Servicio Andaluz de Empleo.	Identificar metodologías, herramientas y acciones del Programa de Acompañamiento a la Inserción del Servicio Andaluz de Empleo para la propuesta de mejoras.	Contrato menor	(Prestación de servicios desierta)

Denominación	Objetivo principal	Instrumento jurídico	Coste (IVA incluido)
Curso de formación básica a profesionales de la orientación.	Desarrollar cursos de formación inicial a profesionales de las unidades de orientación.	Medios propios	Sin coste
Detección de actitudes emprendedoras en personas usuarias de procesos de orientación.	Diseñar un instrumento que permita al personal técnico de las oficinas de empleo detectar motivaciones, actitudes y competencias emprendedoras entre las personas usuarias de los servicios de orientación.	Contrato menor	11.500,00 euros
<b>Total (IVA incluido)</b>			<b>54.892,00 euros</b>

A su vez, en el año 2022 se elaboró la documentación de pliegos prescriptivos con objeto de publicar una licitación para el desarrollo de herramientas de apoyo a las tareas de orientación, actuación que pretende crear una herramienta informática única, innovadora e integrada en SILA (Servicio de Intermediación Laboral de Andalucía) para el uso de los profesionales de la orientación. La inversión en esta actuación es de 600.000 euros.

En virtud del marco flexible para la ejecución de los Planes de trabajo del COE, una actuación di-

rigida a llevar a cabo intervenciones novedosas para la mejora de la empleabilidad de personas trabajadoras, otra referida a la celebración de jornadas provinciales técnicas y una tercera sobre el desarrollo de un evento de carácter autonómico para la puesta en valor de experiencias con éxito en el marco de la orientación y el emprendimiento fueron pospuestas para próximos planes anuales de trabajo.

Paralelamente a estas actuaciones, en el año 2022 continuó el proceso de constitución del centro donde se ubicará físicamente el COE

Andalucía. A través de asistencias técnicas de diferentes empresas, se elaboró el Pliego de Prescripciones Técnicas particulares, así como la redacción del proyecto básico y de ejecución de obras de rehabilitación, adecuación y puesta en funcionamiento del antiguo Pabellón de Turquía de la Expo'92, en la Isla de La Cartuja (Sevilla), y un estudio geotécnico para la ampliación de dicho pabellón. El gasto realizado en el conjunto de estas asistencias técnicas ascendió a 75.519,23 euros (IVA incluido) desglosado de la siguiente manera:

- Redacción del proyecto básico de ejecución: 65.748,35 euros.
- Elaboración del Pliego de Prescripciones Técnicas: 3.350,21 euros.
- Estudio geotécnico: 3.420,67 euros.

Así, las actuaciones del COE Andalucía se vertebrieron en 2022 en torno a dos grandes pilares:

- De un lado, en aquellas acciones que se centran en la constitución física del Centro COE Andalucía. Para ello, en 2022 se hicieron gran-



Estudio de casos de éxito en orientación (E-guidance) en países europeos.

des avances para facilitar la publicación de la licitación para la rehabilitación y adecuación del Pabellón de Turquía.

- Por otro lado, desde las actividades del Plan Anual del COE 2022 aprobadas por el SEPE, se plantearon dos objetivos generales:
  1. Hacer una evaluación de herramientas y sistemas que, tras varios años de funcionamiento, necesitaban ser revisados para su actualización e innovación. En este sentido, desde el COE se entiende la innovación no solo desde la creación de algo nuevo e inexistente hasta el momento, sino además desde lo que hace progresar a un territorio o a un entorno en concreto en la prestación de los servicios públicos, dando respuestas adaptadas, proporcionadas y equilibradas.
  2. Abrir nuevas líneas de actuación en el marco de la orientación y el emprendimiento, que redunden en procesos y productos para el personal técnico de empleo de las oficinas.

De manera transversal, se llevaron a cabo acciones formativas, tanto iniciales como de actualización permanente, referidas al modelo de orientación de la Red Andalucía Orienta, dirigida tanto a personal técnico orientador de esta red como a personal de apoyo. Por su parte, el personal técnico de empleo de oficina y personal de las Escuelas de Formación abordaron la temática referida a la acreditación de competencias profesionales.

Desde el desarrollo de los objetivos generales, se ha generado un conocimiento útil que va a permitir abordar nuevos retos e innovaciones alineados con los principios de actuación del SAE y referidos a:

- Mejoras en la atención a la ciudadanía en la prestación de servicios de orientación.
- Mejora en el análisis y transferencia de experiencias con éxito en materia de orientación y emprendimiento.
- Mayor adaptación de la formación específica a personal técnico de empleo desde metodologías innovadoras.

- Mejoras en los sistemas de evaluación asociados a la práctica orientadora en unidades de orientación de la Red Andalucía Orienta.
- Diseño de herramientas actualizadas para una atención a la ciudadanía de mayor calidad, tanto referida a la gestión de la orientación, como a su implementación práctica.

El afán del COE de Andalucía, en el marco de sus Planes Anuales de Trabajo, es que los resultados generados en cada actuación sean motivos y causas para abordar próximas actuaciones. Como seña de identidad, el COE Andalucía presta especial atención a la trazabilidad de sus actuaciones con el fin de evolucionarlas y llevarlas a mayores cotas de calidad e impacto social para la mejora de la empleabilidad y el aumento de la inserción laboral.



Detección de actitudes emprendedoras en personas usuarias de procesos de orientación.

## COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

La comunicación externa en el siglo XXI se configura como una herramienta esencial en la gestión pública que permite un mejor conocimiento de sus actividades y fines, sirviendo también para reforzar la imagen institucional del Servicio Andaluz de Empleo.

En este contexto, durante 2022, se ha elaborado, ante el proceso de cambio del modelo de gestión, una Estrategia de Comunicación del Servicio Andaluz de Empleo que establece los siguientes objetivos:

- Contribuir a la implementación del nuevo modelo de atención y prestación de servicios en el seno de la Agencia y su socialización entre todos los actores implicados y afectados.
- Ayudar a los equipos a comunicarse mejor entre ellos y a comunicar mejor su trabajo y los resultados, identificando y ordenando adecuadamente los flujos y canales de comu-

nicación entre las distintas áreas o ámbitos de trabajo.

- Contribuir a la cohesión territorial de la Agencia.
- Reforzar la imagen del Servicio Andaluz de Empleo y favorecer la generación de una opinión pública adecuada a los fines y servicios que presta la institución.

Esta estrategia diseña un plan de comunicación externa a distintos niveles, mejorando la difusión de la actividad pública que permita el mejor conocimiento de la misma por la ciudadanía, sirva también como un instrumento de mejora en la gestión y permita una mejor valoración del servicio público que se presta.

Por otra parte, la comunicación interna ayuda a reducir la incertidumbre y a prevenir el rumor. Por ello, transmitir mensajes corporati-

vos, informar sobre lo que ocurre dentro de la organización, motivar y establecer una línea de comunicación eficaz entre las personas de las distintas unidades, tanto geográficas como funcionales, son algunos de los objetivos que persigue la comunicación interna.

Por último, la atención ciudadana a través de medios telemáticos se ha potenciado tras la pandemia. Crear una relación directa, ágil y efectiva es uno de los objetivos marcados tanto en la estrategia como en el Plan de Acción del SAE.

### COMUNICACIÓN DIRECTA Y EFECTIVA EN INTERNET

Durante 2022, el Servicio Andaluz de Empleo ha continuado su consolidación en internet, adaptando sus comunicaciones a los distintos canales y redes para acercarse lo máximo posible a la ciudadanía. Un espacio creado para facilitar, de forma ágil, toda la información y servicios que ofrece.

Teniendo la web como espacio donde se concentra toda la información y gestión del SAE, se aprecia un descenso de un 22% con respecto al año anterior, en concreto fueron 32.349.158 vi-

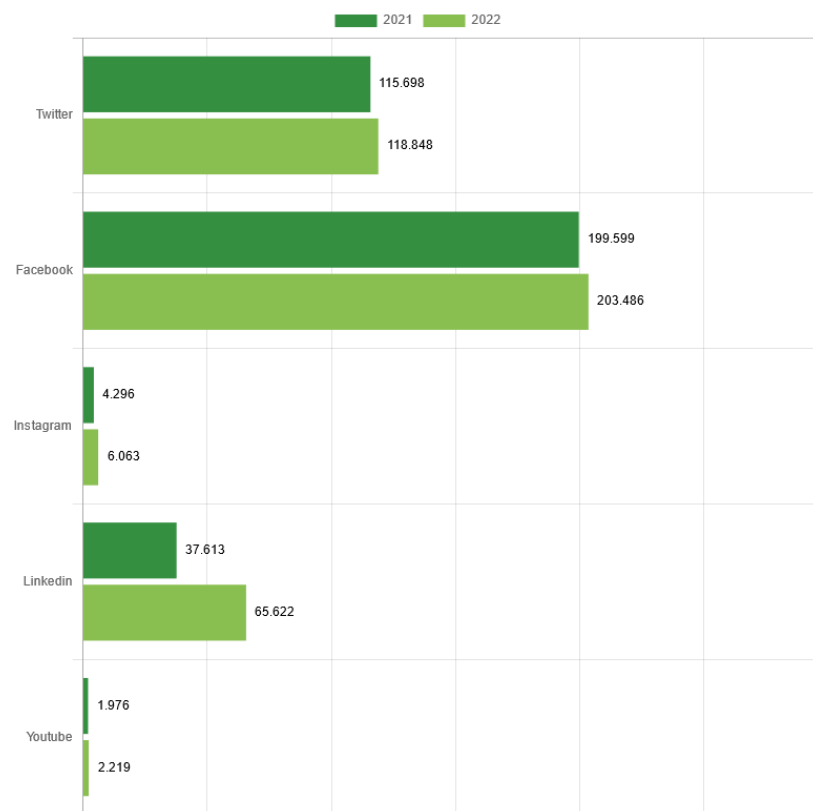
sitas, debido fundamentalmente a varias cuestiones: la apertura al cien por cien de las oficinas de empleo tras la declaración del final de la pandemia que permitió a las personas usuarias realizar sus gestiones presencialmente; la reducción en el último año del número de personas demandantes de empleo; y, por último, la modificación de las competencias atribuidas al SAE, ya que las ayudas e incentivos a la contratación como los programas de empleo pasaron a ser competencia de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Por último, en las redes sociales el SAE continuó su expansión. Para favorecer el aumento de seguidores se estableció una comunicación más directa, más adaptada a cada canal y abordando los contenidos de una forma amena y divulgativa que pudiera facilitar la comprensión de la gestión. En este sentido, el SAE incrementó su presencia en todas sus redes sociales: en Twitter (@SAEmpleo) alcanzó los 118.848 seguidores a finales de 2022; en Facebook (@EmpleoAndalucía) llegó a 203.486 seguidores; en Instagram (@saempleo) fueron 6.063; en LinkedIn, 65.622 personas usuarias; y en Youtube, 2.219 suscripciones, lo que supuso un incremento medio de casi un 30% de personas usuarias. Este incremento se debió



fundamentalmente a dos redes sociales que subieron por encima del 40%, como fueron Instagram y LinkedIn, donde hay porcentaje de mejora por ser las cuentas más recientes.

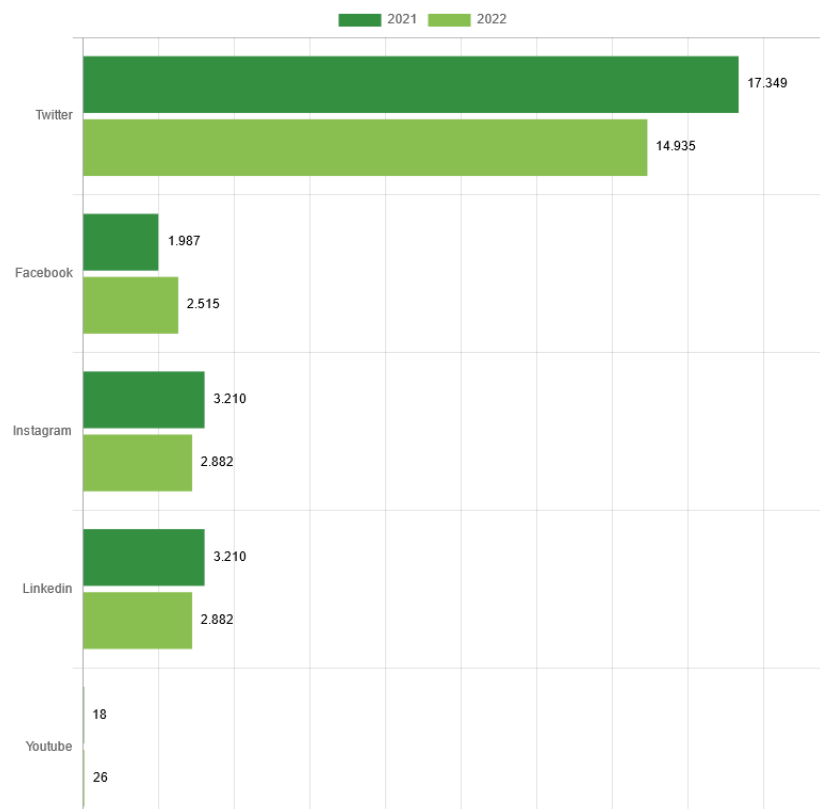
### SEGUIDORES EN REDES SOCIALES



Fuente: Elaboración propia.

Durante 2022 hubo una consolidación de los contenidos propios en las redes sociales que impuso una continua búsqueda de formatos atractivos y adaptados a cada canal. Al término de 2022 se contabilizaron 14.935 publicaciones en Twitter, 2.515 en Facebook, 2.882 en Instagram y LinkedIn y 26 vídeos y/o emisiones en directo en Youtube.

### PUBLICACIONES EN REDES SOCIALES



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las redes sociales.

Además de los canales de redes sociales, donde se llevó a cabo una labor de divulgación pero también de atención, el SAE siguió poniendo recursos humanos para dar respuesta, en menos de 48 horas, a la ciudadanía que se comunica a través del formulario de contacto de la web. Durante 2022, se dieron respuesta a 51.455 consultas, una cifra algo menor a la registrada en 2021, por la vuelta a la normalidad de los servicios de atención presencial, que permitió a la ciudadanía acudir a la oficina con total normalidad. El mayor número de consultas estuvo relacionada con gestiones de la demanda de empleo (un total de 11.278).

### CONSULTAS A LA WEB

	Hombres	Mujeres	Total
Acceso y funcionamiento de la web	1.388	1.438	2.826
App SAE	42	45	87
Formación Profesional para el Empleo	2.787	6.095	8.882
Gestión de la Demanda de Empleo	5.101	6.177	11.278
Incentivos a la contratación	961	872	1.833
Ofertas de empleo	2.761	3.912	6.673
Otros temas	4.121	5.745	9.866
Plan AIRE - Plan de Empleo Joven Ahora	141	263	404
Plan AIRE - Personas	4	16	20
Planes y programas de Empleo	22	20	42
Prácticas e inserción laboral	287	462	749
Servicio colaboración pública-privada	0	1	1
Mantenimiento del empleo en ERTES	1.087	790	1.877
Medidas para la recuperación. Decreto 27/2021	840	1.086	1.926
Subvenciones y ayudas para el empleo	4	4	8
Otros*			4.983
<b>Total</b>	<b>19.546</b>	<b>26.926</b>	<b>51.455</b>

Fuente: Elaboración propia.

\*Agrupa consultas de distintas categorías que no se especifica el sexo del usuario que realiza la consulta.

## SUGERENCIAS GESTIONADAS POR EL SAE POR VÍA TELEMÁTICA

En 2022, el SAE recibió 245 entre sugerencias y reclamaciones, tanto por correo como vía telemática, frente a las 315 del año anterior, es decir, un 28% menos.

El tiempo medio (días) de respuesta al Libro de Sugerencias y Reclamaciones de la Junta de Andalucía en 2022 fue de 12 días, reduciendo el tiempo de respuesta en un día con respecto a 2021.

## SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

	Presentadas	Respondidas	Vía ordinaria	Vía telemática
SSCC	29	29	2	27
Almería	12	12	3	9
Cádiz	49	49	30	19
Córdoba	20	20	1	19
Huelva	15	15	5	10
Granada	7	7	6	1
Jaén	14	14	6	8
Málaga	43	43	4	39
Sevilla	56	56	35	21
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>245</b>	<b>92</b>	<b>153</b>

Fuente: Elaboración propia.

## PRESENCIA INSTITUCIONAL

**E**l Servicio Andaluz de Empleo ha desarrollado, como consta en su Plan de Comunicación, actuaciones específicas orientadas a la promoción, difusión y divulgación de los programas, servicios y recursos que presta a la ciudadanía. Por un lado, mediante la organización de eventos propios sobre temáticas específicas relacionadas con el empleo, y que contribuyen a la consecución de los objetivos estratégicos recogidos en su Plan de Acción; y por otro, participando en aquellas actividades que realizan otras entidades cuyos contenidos resultan de interés, en función del público, la materia o el impacto que puedan tener.

Durante 2022, el SAE tuvo una importante presencia en distintos actos de carácter institucional, entre los que cobraron especial protagonismo las ferias de empleo universitarias, destinadas mayoritariamente al público joven, que es precisamente uno de los colectivos de interés por ser destinatario de sus programas y potencial usuario de sus servicios, así como otras citas orientadas al reclutamiento de los recursos humanos o la difusión de programas y servicios para mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza.

## VISITAS A LAS OFICINAS DE EMPLEO

Con la finalidad de prestar una atención más adecuada a la población, el SAE continuó con los trabajos de modernización, adecuación y mejora de la red de 193 oficinas de empleo, como ya se ha señalado en la [Ficha técnica](#) de esta memoria. Tanto en la provincia de Huelva como en la de Málaga se llevaron a cabo importantes inversiones en las instalaciones, requiriendo la presencia institucional para la supervisión de las obras.

En este contexto, se organizaron diferentes visitas a oficinas de empleo como las de La Orden y Valverde del Camino, en Huelva, y Antequera, en Málaga, donde la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco, y la directora gerente del Servicio Andaluz de Empleo, María Victoria Martín-Lomeña, pudieron revisar la ejecución de los trabajos.



Oficina de Antequera.



Oficina de Antequera.



Oficina de La Orden.



Oficina de La Orden.



Oficina de Valverde del Camino.

## PLENO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL SAE

Como cada año, el Consejo de Administración del SAE celebró su reunión anual, el 14 de diciembre, reuniendo a su presidenta y sus 18 vocales durante una sesión de evaluación y retroalimentación de los proyectos desarrollados durante el año 2022, y con el fin de marcar las futuras líneas de actuación.



Pleno del Consejo de Administración del SAE.



## II JORNADAS TÉCNICAS DE LOS OBSERVATORIOS REGIONALES DE EMPLEO

Los días 17 y 18 de noviembre, en Málaga, tuvieron lugar las II Jornadas Técnicas de los Observatorios Regionales de Empleo, de ámbito nacional, organizadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

Estas jornadas, con el objetivo de ser un espacio de colaboración para que los diferentes organismos de empleo compartieran metodologías y ejemplos de buenas prácticas, supusieron el escenario perfecto para la presentación, por parte de la consejera de Empleo, Empresa y Tra-

bajo Autónomo, Rocío Blanco, de las nuevas herramientas en las que trabaja el SAE, incluido el proyecto de perfilado estadístico que predecirá el comportamiento del mercado de trabajo con Inteligencia Artificial.

La dinámica de trabajo se centró en distintos grupos enfocados en el monitoreo del mercado de trabajo; la evaluación de políticas; el perfilado y prospectiva, así como en la exposición de proyectos y buenas prácticas de distintas comunidades autónomas.





## PRESENTACIÓN DE EURES-T

El Servicio Andaluz de Empleo ha participado en el lanzamiento de la cuarta edición del proyecto, pionero en la zona, Eures Transfronterizo Andalucía-Algarve 2022-24, Eures-T.

Este proyecto enfocado a la promoción de la movilidad laboral, tiene la vista puesta en los retos que han de afrontar los mercados de trabajo entre ambas regiones ante un nuevo escenario marcado por la sucesión de crisis. Dicho proyecto se encuentra recogido con mayor precisión en el apartado [4.2 Servicios y programas para el impulso y el mantenimiento del empleo](#) de esta memoria de actividades.



## FERIAS Y EVENTOS DE EMPLEO

Durante el año 2022 el Servicio Andaluz de Empleo participó activamente en más de veinte ferias y eventos de empleo, a través de ponencias, talleres y stands informativos, tanto para empresas como para demandantes de empleo, con el objetivo de dar difusión a los programas y servicios públicos implementados.

**XIX Salón del Estudiante de Lucena**, celebrado del 15 al 17 de febrero. El Servicio Andaluz de Empleo participó con un stand con presencia de las Escuelas de Joyería de Córdoba y de la Madera de Encinas Reales (Córdoba), así como recursos de la Red EURES y de la oficina de empleo del municipio.

**Feria EspecializaT**, que tuvo lugar el 19 de febrero en las Setas de Sevilla. Un salón de especialización formativa enfocado en la competitividad personal en el mercado laboral una vez finalizados los estudios. Desde el espacio del Servicio Andaluz de Empleo, atendido por personal técnico SAE, se dieron a conocer los recursos de la Agencia y se informó de la Red EURES, que ofrece opciones de empleo en Europa.



**Semana del Talento.** El Servicio Andaluz de Empleo estuvo presente en este encuentro, celebrado en Málaga del 7 al 10 de marzo, promoviendo diferentes actividades relativas a la orientación laboral, el emprendimiento y las habilidades personales a través de contenidos *softskills*.

**Salón del Estudiante “Ágora. La Carlota”.** Este espacio, organizado por el Ayuntamiento de La Carlota (Córdoba) durante los días 24 y 25 de marzo, contó con un expositor informativo del Servicio Andaluz de Empleo enfocado a los servicios de apoyo a la empleabilidad, a las competencias y a las salidas profesionales.

**Feria de Empleo ERACIS.** El Servicio Andaluz de Empleo participó en esta primera edición de la feria de empleo de la localidad cordobesa Palma del Río, celebrada los días 6 y 7 de abril, impartiendo dos talleres cada día, centrados en los objetivos profesionales y en los recursos de formación y empleo disponibles en la web del SAE. Del mismo modo, el personal técnico de la Agencia participó en una mesa redonda en la que se abordaron las diferentes realidades que se dan en la formación y en la empresa.





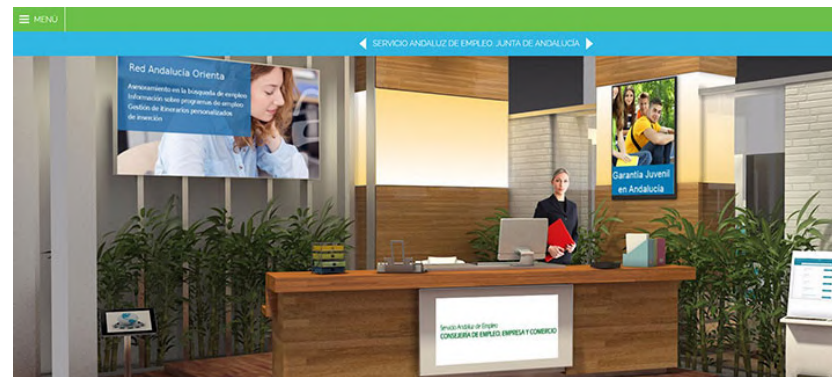
**Encuentro Impulso de Empleo y Emprendimiento.** El 21 de abril tuvo lugar el Encuentro Impulso de Empleo y Emprendimiento de la Diputación de Córdoba en Montalbán, en el que el Servicio Andaluz de Empleo participó con un stand propio.

**Día de Europa 9M.** El Servicio Andaluz de Empleo participó en la celebración del Día de Europa. Del 9 al 12 de mayo, el Instituto Andaluz de la Juventud organizó en Sevilla la Semana Europea de la Juventud, que abordó en distintas mesas temáticas los asuntos más relevantes y de interés para la población más joven. En las sesiones intervinieron representantes de distintas administraciones, entre ellas el Servicio Andaluz de Empleo en la mesa 'Empleo y Emprendimiento', para explicar la situación del mercado laboral de la población joven, así como las medidas e iniciativas que desde la Agencia se vienen desarrollando para impulsar la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, con programas como Investigo o Primera Experiencia en las Administraciones Públicas.



También con motivo del Día de Europa, el SAE estuvo presente en el acto, organizado por la Dirección General de Fondos Europeos y celebrado en el Monasterio de las Cuevas en Sevilla, en el que se reconocieron distintas iniciativas y buenas prácticas o proyectos gestionados con los distintos fondos europeos. Entre los galardonados, la empresa Media Interactiva Solutions S.L.U. fue reconocida por el aprovechamiento de estos fondos, a través del programa Bono Empleo, gestionado por el Servicio Andaluz de Empleo. La directora general de Políticas Activas de Empleo del SAE, Aurora Lazo, junto con el equipo técnico del programa, acompañó a la empresa en el acto de entrega de las distinciones.

**Ferias de Empleo virtual de las Universidades de Jaén y Málaga.** Los encuentros celebrados de manera virtual en las Universidades de Jaén (11 al 13 de mayo) y Málaga (11 y 12 de mayo) contaron con la participación del Servicio Andaluz de Empleo, que estuvo presente con un stand virtual en ambas convocatorias y con ponencias por parte del personal técnico de empleo sobre competencias clave para la búsqueda de empleo, nuevas tendencias en los procesos de selección, el Sistema de Garantía Juvenil y los mecanismos para darse de alta como demandante de empleo.



**Feria de Empleo y Emprendimiento del Polígono Sur de Sevilla.** Las entidades públicas y privadas organizadas en la Red de Entidades por el Empleo, Emprendimiento y Desarrollo Socioeconómico del Polígono Sur de Sevilla organizaron, con la colaboración del Servicio Andaluz de Empleo, la cuarta edición de esta feria de empleo que tuvo como lema "Soluciones desde el Polígono Sur" y que puso el foco especialmente en las nuevas tecnologías. El evento, llevado a cabo el día 16 de mayo, contó con la presencia del SAE a través de un stand informativo y con la realización de un taller sobre la web y la App del organismo.



**Ferias de Empleo Universidad de Cádiz.** El Servicio Andaluz de Empleo estuvo presente en las dos ferias de empleo organizadas por la Universidad de Cádiz, tanto en su modalidad virtual, del 25 al 27 de mayo, como en su modalidad presencial, el 23 de noviembre Jerez de la Frontera. Estos encuentros tuvieron como objetivo acercar el mundo laboral a los recién titulados y estudiantes de últimos cursos. El SAE participó con un stand virtual y otro presencial, e impartió diferentes talleres a cargo de personal técnico de empleo.





**Feria Internacional de Empleo de Granada.** El Servicio Andaluz de Empleo presentó sus servicios en este espacio de encuentro que tuvo lugar el 9 de junio en la capital granadina. La participación de la Agencia aportó al evento su carácter internacional a través de la Red EURES, ofreciendo a la ciudadanía la posibilidad de desarrollar una carrera profesional en el ámbito europeo, la atención personalizada a las entidades empleadoras en materia de recursos humanos y de empleo; y una completísima red de profesionales de la orientación.



**Feria de Empleo Cruz Roja 'Tu impulso, tu conexión'**, celebrada el 5 de octubre en Jerez de la Frontera (Cádiz), donde empresas y personas en búsqueda activa de empleo pudieron conocer los recursos y las demandas actuales del mercado laboral.



**Feria de Empleo Virtual Universidad de Sevilla.** El Servicio Andaluz de Empleo participó en la feria virtual de la universidad hispalense, celebrada entre el 10 y el 21 de octubre, con un stand virtual dedicado a la información de los servicios de orientación laboral, a empresas, demanda e intermediación y sobre ofertas de empleo.



Además, personal técnico del Servicio Andaluz de Empleo se encargó de atender los distintos chats que se organizaron en torno a la Red EURES (La movilidad laboral en Europa) y a temas de orientación durante los días de celebración de la feria.

**Lanzaderas Conecta Empleo.** El Servicio Andaluz de Empleo participó en una docena de encuentros, en modalidad virtual y presencial, en el programa 'Lanzaderas Conecta Empleo', para ayudar a personas en desempleo con nuevas técnicas de orientación laboral y herramientas digitales. En dichos encuentros, sus participantes, procedentes de todo el territorio andaluz, contaron con el apoyo de especialistas para aprender a realizar un plan integral de búsqueda de empleo, actualización de currículum, simulación de entrevistas de trabajo y contacto con empresas.





## EVENTOS DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN Y DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

El Servicio Andaluz de Empleo también tuvo presencia institucional en los eventos promovidos por sus Escuelas de Formación y sus Centros de Referencia Nacional.

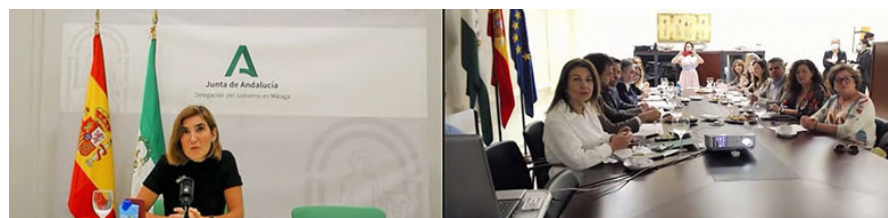
**Premios Nacionales de Artesanía.** Como ya se ha apuntado en el apartado [4.4 Escuelas de formación](#) de esta memoria, el Centro Albayzín, Escuela de Formación en Artesanía, Restauración y Rehabilitación del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural del Servicio Andaluz de Empleo y Centro de Referencia Nacional (CRN), resultó ganador en los Premios Nacionales de Artesanía, en la modalidad 'Premio Promociona para Entidades Públicas', por su programa de formación dual en artesanía inclusiva. Recogió el galardón la directora gerente del SAE, María Victoria Martín-Lomeña.



**Constitución del Consejo Social del CRN de Hostelería.** El 1 de junio, se celebró en la sede del Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio, la sesión constitutiva del Centro de Referencia Nacional en las áreas profesionales de alojamiento, restauración y de juegos de azar de la familia profesional de hostelería y turismo (CRN de Hostelería). La sesión constitutiva contó con el saludo y la bienvenida de la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco.



**II Jornada técnica 'El oficio de restaurar. Los oficios artesanos en el sector de la restauración del patrimonio'.** La Escuela de Formación en Artesanía, Restauración y Rehabilitación del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural Albarzín organizó el día 18 de octubre en Madrid las II jornadas técnicas de artesanía con la colaboración del Ministerio de Cultura y Deporte y la financiación del Servicio Andaluz de Empleo y el Ministerio de Educación y Formación Profesional. En ellas estuvo presente la directora gerente del SAE, María Victoria Martín-Lomeña.



**Jornada 'La formación profesional y la orientación laboral, ejes de la empleabilidad' en CIOMIJAS.** El Servicio Andaluz de Empleo organizó el 2 de diciembre la jornada de formación profesional y orientación en el Centro Andaluz de Formación Integral de las Industrias del Ocio de Mijas (CIOMIJAS), con el objetivo de dar a conocer el nuevo modelo de formación profesional, así como la creación de la Red de Centros Públicos de Orientación. Este acto contó con la participación de la consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Rocío Blanco.



## TRANSPARENCIA

**L**a Unidad de Transparencia del Servicio Andaluz de Empleo se crea por la Disposición adicional primera del Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el que se regula la organización administrativa en materia de transparencia pública en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales.

## FUNCIONES DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Desarrolla las funciones reguladas en el artículo 9 del Decreto 289/2015, de 21 de julio, en su ámbito de actuación, entre las que destacan:

- Coordinar las actuaciones en materia de transparencia.
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones de transparencia.
- Colaborar con la Secretaría de Transparencia en las actuaciones en materia de transparencia.
- Realizar el seguimiento de la ejecución del Plan Operativo en materia de transparencia establecido por su consejería.
- Recabar, difundir y supervisar la información necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones de publicidad activa correspondientes, así como facilitar el acceso a la misma a través del portal de la Junta de Andalucía, garantizando que toda la información referente a personas esté desagregada por sexo, cuando sea posible.
- Procurar la disponibilidad de la información cuyo acceso se solicite con mayor frecuencia.
- Dar curso a las solicitudes de acceso a la información pública que sean recibidas en la unidad y trasladarlas al órgano o entidad competente para su resolución.
- Realizar el seguimiento, apoyar y asesorar a los órganos competentes en la tramitación y resolución de las solicitudes de acceso a la información.
- Asistir a las personas que lo requieran en el correcto ejercicio del derecho de acceso.
- Llevar el control de todas las solicitudes de acceso a la información recibidas, tramitadas y resueltas.
- Comunicar a la Secretaría de Transparencia los datos del párrafo anterior a efectos de su agregación con los del resto de unidades de transparencia.

- Impulsar la formación y sensibilización en materia de transparencia del personal de la consejería y entidades instrumentales adscritas, sin perjuicio de las competencias que correspondan a otros órganos.
- Coordinar en su ámbito las acciones en materia de información administrativa y atención a la ciudadanía.
- Todas aquellas que sean necesarias para asegurar una correcta aplicación de las disposiciones en materia de transparencia.

Todas estas obligaciones quedan debidamente recogidas en el **Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el período 2022-2024**, que destina su línea estratégica 9 al impulso de la cultura de calidad y la transparencia en las actuaciones del SAE. De hecho, la transparencia es uno de los valores que rigen el contrato de gestión.



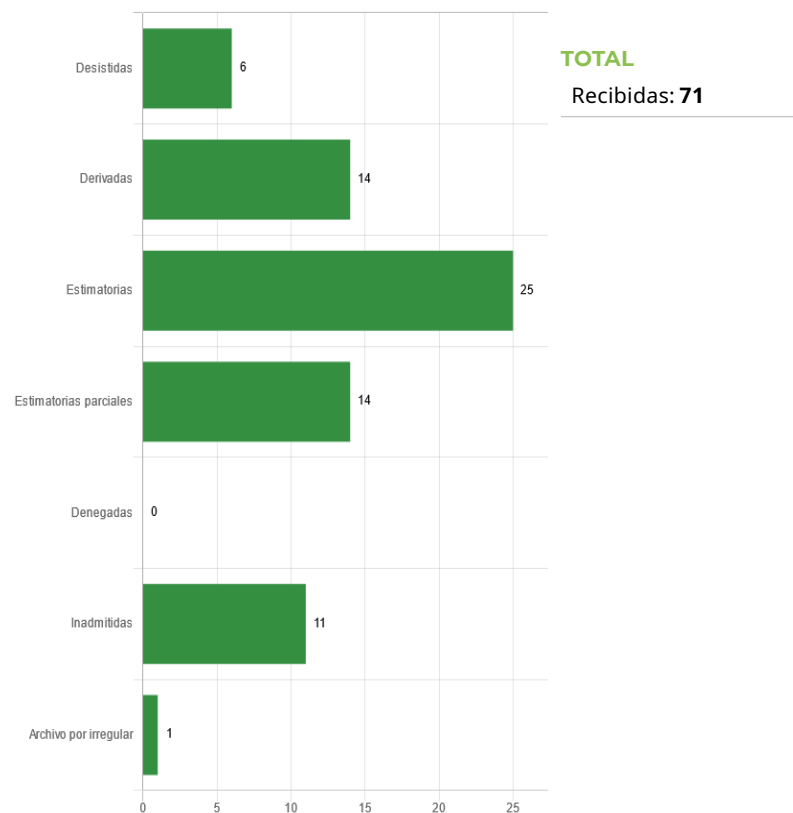
## ACTUACIONES REALIZADAS EN MATERIA DE TRANSPARENCIA

La transparencia se ejerce en una doble vertiente: derecho de acceso a la información pública y publicidad activa, concebidas ambas como instrumentos para facilitar el conocimiento por la ciudadanía de la actividad de los poderes públicos y de las entidades con financiación pública, promoviendo el ejercicio responsable de dicha actividad y el desarrollo de una conciencia ciudadana y democrática plena.

### DERECHO DE ACCESO. SOLICITUDES DE INFORMACIÓN PÚBLICA

La Unidad de Transparencia del SAE ha recibido en este ejercicio **71 solicitudes de información pública**, derivando hacia otros organismos un 19,71% del total. Según el sentido de la resolución, en más del 50% de las resueltas se ha concedido acceso a la información pudiendo observarse el detalle en el siguiente cuadro.

### SOLICITUDES RECIBIDAS



Fuente: Elaboración propia.

Desagregando los datos por género, aunque la diferencia no es muy significativa, se muestra un mayor número de solicitudes presentadas por hombres en comparación con las presentadas por mujeres.

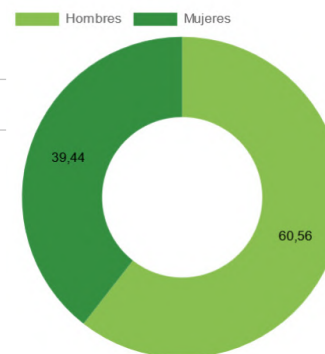
En cuanto al modo de presentación de las solicitudes, todas se han recibido de forma telemática.

### SOLICITUDES PRESENTADAS SEGÚN GÉNERO

#### TOTAL

Hombres: **43**

Mujeres: **28**

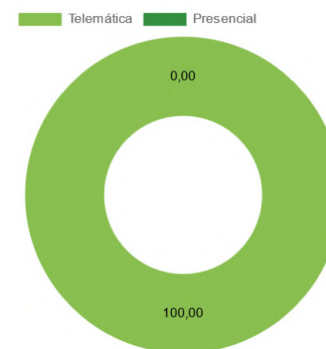


### MODO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

#### TOTAL

Telemática: **71**

Presencial: **0**



Fuente: Elaboración propia.



### RECLAMACIONES PRESENTADAS AL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

Cabe destacar que en el ejercicio 2022 no se ha presentado ninguna reclamación ante el Consejo.

En cuanto a resoluciones de reclamaciones anteriores, en 2022 se han recibido cuatro (88/2022, 112/2022, 201/2022 y 486/2022), dos de ellas estimadas totalmente y otras dos, estimadas parcialmente. Todas ellas han sido tramitadas, realizándose las actuaciones que en cada caso indicara el Consejo.

### RESOLUCIONES CONSEJO 2022

N.º Resolución	Resumen	Sentido	Organismo
88/2022	Se solicita la identidad de un empleado público.	Estimada	Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo de Sevilla
112/2022	Se solicita información sobre subvenciones.	Estimada	Dirección Gerencia SAE (Servicio Andaluz de Empleo)
201/2022	Se solicita información sobre número de alumnos y sobre procesos selectivos.	Estimada parcialmente	Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo de Sevilla
486/2022	Se solicita información sobre contratos y retribuciones de personal directivo.	Estimada parcialmente	Dirección Gerencia SAE (Servicio Andaluz de Empleo)

Fuente: Elaboración propia.

## PUBLICIDAD ACTIVA: PUBLICACIONES EN EL PORTAL DE TRANSPARENCIA

Según el informe de navegación de la sección de publicidad activa del portal de la Junta de Andalucía, realizado por la Secretaría de Transparencia, a fecha de 30 de noviembre de 2022, el número de páginas visitadas de la sección de Transparencia del portal fue de 67.218.396 y el número de sesiones, 29.791.939.

En primer lugar, las visitas al portal provinieron de sesiones iniciadas con ordenador, con 48 millones de páginas vistas, seguido por el móvil, con 18 millones. Las páginas más visitadas, con un 37,5%, fueron las contenidas dentro de la sección de relaciones con la ciudadanía, seguida de cerca del apartado de información institucional y organizativa, con el 32,8% y del apartado de contratos, convenios y subvenciones, con el 16,2%.

El informe detallado puede consultarse y descargarse aquí: [https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-12/noviembre\\_22\\_transparencia\\_portal\\_de\\_la\\_junta\\_de\\_andalucia\\_1\\_00\\_00\\_34.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-12/noviembre_22_transparencia_portal_de_la_junta_de_andalucia_1_00_00_34.pdf)

La información que se puede encontrar en la sección de publicidad activa está relacionada con los siguientes apartados:

- Información institucional y organizativa
- Empleo público
- Altos cargos
- Planificación, evaluación y estadística
- Información jurídica
- Relaciones con la ciudadanía
- Contratos, convenios y subvenciones
- Información económica y presupuestaria
- Transparencia del Consejo de Gobierno

La Unidad de Transparencia del Servicio Andaluz de Empleo publicó en 2022 un total de 48 bloques de contenidos. En concreto, información relativa a:

**Información jurídica:** Se publican las consultas previas a la elaboración de un proyecto normativo, donde se recoge la opinión de la ciudadanía, organizaciones y asociaciones a las que puede afectar la futura norma; los documentos que, conforme a la legislación

sectorial vigente, deben ser sometidos a un periodo de información pública durante su tramitación; las normas y reglamentos en tramitación, junto con las memorias e informes preceptivos que les acompañan y las disposiciones normativas que han sido aprobadas y publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

- **14** publicaciones correspondientes a documentos sometidos a información pública. Cada documento sometido a información pública difundido en el portal conllevó un conjunto de documentos. Se publicaron 76 documentos.
- **1** consulta pública previa.
- **11** contenidos en otras disposiciones.

**Información de altos cargos:** Se publica la información relativa a las declaraciones de actividades, bienes, intereses y retribuciones de altos cargos de la entidad instrumental.

- **8** declaraciones de altos cargos.

**Información de empleo público:** Se publican la información del personal funcionario, laboral y laboral propio, así como las convocatorias de empleo, la información sobre cómo presentar la solicitud y el seguimiento del proceso selectivo.

- **5** convocatorias de empleo.

**Información sobre planificación y evaluación:** Se publican planes y programas anuales y plurianuales, su cumplimiento y resultados y estadísticas oficiales.

- **4** planes y programas.

**Información sobre contratos, convenios y subvenciones:** Se publica información sobre contratación pública, convenios suscritos y subvenciones y ayudas públicas concedidas.

- **5** convenios.

## PLAN OPERATIVO 2021/2022 EN MATERIA DE TRANSPARENCIA PÚBLICA

El artículo 14.2. del Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el que se regula la organización administrativa en materia de transparencia pública en el ámbito de la administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales establece que en la Memoria Anual se tendrá en consideración el cumplimiento de los objetivos contenidos en el plan.

La evaluación del plan operativo se desarrolla en la directriz séptima del Acuerdo de 28 de mayo de 2020, de la Comisión General de Viceconsejeras y Viceconsejeros, por el que se aprueban las directrices para la confección de los planes operativos previstos en el artículo 42.1 de la Ley 1/2014, de 24 de junio.

De conformidad con lo anterior, se incluye en esta memoria la evaluación del Plan Operativo 2021-2022, correspondiente al período completo de su vigencia.

De acuerdo con lo previsto en la directriz cuarta del Acuerdo de 28 de mayo de 2020, por el que aprueban las directrices para la confección de los planes operativos previstos en artículo 42.1 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, el Plan Operativo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo está dirigido a la consecución de los siguientes objetivos generales y específicos:

### **Objetivo general 1: Hacia una cultura de la transparencia en Andalucía: mejorar el conocimiento por parte de la ciudadanía de sus derechos en materia de transparencia:**

- Objetivo específico 1.1: Lograr que la ciudadanía acceda fácilmente a la información pública.
- Objetivo específico 1.2: Mejorar la satisfacción de la ciudadanía sobre los canales de comunicación con la ciudadanía.

**Objetivo general 2: Más y mejor información: aumentar y mejorar la calidad de la información publicada:**

- Objetivo específico 2.1: Ampliar la cantidad de información publicada.
- Objetivo específico 2.2: Mejorar la comprensión de la información publicada.

**Objetivo general 3: Una organización administrativa más eficiente: mejorar la capacidad de la administración de la Junta de Andalucía y su personal para aumentar la eficiencia en materia de transparencia:**

- Objetivo específico 3.1: Desarrollar competencias profesionales que permitan al personal de la administración de la Junta de Andalucía abordar adecuadamente estrategias de transparencia.

En el ámbito de cada uno de los objetivos específicos identificados para la consecución de estos objetivos generales de transparencia se han puesto en marcha un total de nueve medidas.

Se desarrollan a continuación las actuaciones realizadas en cada una de ellas durante el ejercicio 2022.

## Medida n.º 1.- Difundir información sobre la transparencia en el SAE a través de sus distintos canales de comunicación

<b>Objetivo General 1</b>	Hacia una cultura de la transparencia en Andalucía: mejorar el conocimiento por parte de la ciudadanía de sus derechos en materia de transparencia
<b>Objetivo Específico 1.1</b>	Lograr que la ciudadanía acceda fácilmente a la información pública
<b>Descripción</b>	Facilitar y dar a conocer entre la ciudadanía la información sobre sus derechos en materia de transparencia y las obligaciones de la Agencia SAE en materia de publicidad activa y sobre el derecho de acceso, así como la existencia de la Sección de Transparencia del Portal de la Transparencia; reforzar la difusión de los contenidos publicados en el Portal en materia de publicidad activa. Todo ello a través de la realización de campañas informativas y actuaciones de divulgación y difusión utilizando los diferentes canales corporativos de comunicación, incluidas las redes sociales del SAE.

El Servicio Andaluz de Empleo ha realizado dos campañas informativas, repartidas en el tiempo y en distintos tipos de soporte: campaña Web 2022 y campaña redes 2022, que han supuesto casi 130 publicaciones.

En concreto, se han publicado más de 60 novedades en la web del SAE para difundir contenidos del portal de transparencia y 68 contenidos en los perfiles del SAE en redes sociales en materia de transparencia.

Además, y de forma específica, en el mes de diciembre se aborda una actuación de difusión y sensibilización a través de campañas en los perfiles de redes sociales del Servicio Andaluz de Empleo: Facebook, Twitter e Instagram.

Se trata de tres contenidos, que se van publicando a lo largo de este mes y abordan, a través de elementos visuales, conceptos básicos relacionados con el derecho de acceso como son:

- En qué consiste el derecho de acceso a la información pública.
- Dónde se encuentra la información pública en la Sección de Transparencia del SAE.
- Cómo ejercer el derecho de acceso a la información pública.

## Medida n.º 2.- Medir el grado de satisfacción ciudadana sobre la calidad de la Transparencia en el SAE

<b>Objetivo General 1</b>	Hacia una cultura de la transparencia en Andalucía: mejorar el conocimiento por parte de la ciudadanía de sus derechos en materia de transparencia
<b>Objetivo Específico 1.1</b>	Mejorar la satisfacción de la ciudadanía sobre los canales de comunicación con la ciudadanía
<b>Descripción</b>	Realización de encuestas online entre las personas usuarias de los servicios y recursos del SAE sobre la transparencia del organismo con la finalidad de mejorar los canales y formas de comunicación y participación.

En el año 2022 se han realizado **dos** encuestas a través de Twitter:

- Objetivo de las encuestas: valorar el grado de accesibilidad de la información publicada en el Portal de Transparencia del SAE y saber si la ciudadanía ha realizado alguna solicitud de información pública ante el SAE.
- Alcance de las encuestas: ciudadanía en general.
- Fecha de activación: 15 de diciembre de 2022.
- Tipo de encuestas: Combo de Twitter.
- Descripción de las encuestas:
  1. Valora del 1 al 5 la accesibilidad de los contenidos de Transparencia a través de la Web del SAE
  2. ¿Has solicitado alguna vez información pública al SAE a través de la plataforma online? Sí/No

### Medida n.º 3.- Promocionar y dar a conocer a la ciudadanía el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía

<b>Objetivo General 2</b>	Más y mejor información: aumentar y mejorar la calidad de la información publicada
<b>Objetivo Específico 2.1</b>	Ampliar la cantidad de información publicada
<b>Descripción</b>	Promocionar la publicación de información adicional a la publicada, mediante las siguientes actividades: 1. Creación de apartados de información relativas a las tres líneas maestras del plan, explicando de forma comprensible lo que significa cada una de ellas. 2. Crear un formulario a disposición de la ciudadanía, en relación con la línea maestra de actuación del Servicio Público de Empleo, al objeto de que tengan un cauce ágil para remitir las sugerencias que estimen oportunas.

El SAE ha generado **cuatro** contenidos enmarcados en el Plan Director de Ordenación de las Políticas Activas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía.

En 2022 se creó la web interna 'Avanzamos contigo' en la que se publican contenidos actualizados en relación con los proyectos estratégicos del SAE. Todos ellos se enmarcan dentro del Plan Director de Ordenación de las Políticas Activas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía. De hecho, en la web hay información detallada del plan y sus líneas maestras. También da acceso a la consulta al plan completo.

Además, se dispuso de un espacio de participación para los empleados y empleadas de la Agencia en el marco de los proyectos estratégicos que nacen del Plan Director de Ordenación de las Políticas Activas de Empleo y las Relaciones La-

borales en Andalucía, permitiendo con ello un mayor conocimiento del mismo por parte de la plantilla.

Asimismo, el SAE publicó en 2022, en su grupo institucional de Transparencia en Red Profesional, tres informaciones relacionadas con el Plan Director:

- Arranca el proyecto del nuevo Modelo de Gestión Integral del SAE.
- Jornada de presentación de la Red de Agentes del Cambio.
- El Consejo de Gobierno aprueba el contrato de gestión del SAE 2022-2024 con 1.239,58 millones de euros.

Este espacio específico dentro de Red Profesional quedó sustituido por la web 'Avanzamos contigo'.



## Medida n.º 4.- Propuestas de mejoras Plataforma PID@

<b>Objetivo General 2</b>	Más y mejor información: aumentar y mejorar la calidad de la información publicada
<b>Objetivo Específico 2.2</b>	Mejorar la comprensión de la información
<b>Descripción</b>	Estudiar y proponer los cambios y mejoras necesarias en la plataforma integral de derecho de acceso PID@ para facilitar el acceso y comprensión por las personas usuarias.

El SAE ha presentado **una** propuesta de mejora:

### Uso de sistemas de acuse de recibo en PID@

Introducir un mecanismo en PID@ que obligue a las personas interesadas a enviar acuse de recibo de toda notificación enviada, fundamentalmente en la fase final de envío de la resolución por parte del centro directivo.

Actualmente, sólo se incluye en la plantilla del correo petición expresa al respecto, lo que implica que depende totalmente de

la voluntad de las personas interesadas y ello se traduce en la inexistencia de acuse de recibo en la práctica totalidad de los casos.

Esta propuesta se hace necesaria, por cuanto la existencia de acuse de recibo es una circunstancia decisoria en la estimación o no de reclamaciones por parte del Consejo Andaluz de Transparencia y Protección de Datos y la única forma de comprobar que la información se ha recibido por la persona interesada.

## Medida n.º 7.- Dar a conocer la transparencia pública de Andalucía y el funcionamiento de la ley entre el personal de la Consejería

<b>Objetivo General 3</b>	Una organización administrativa más eficiente: mejorar la capacidad de la administración de la Junta de Andalucía y su personal para aumentar la eficiencia en materia de transparencia.
<b>Objetivo Específico 3.1</b>	Desarrollar competencias profesionales que permitan al personal de la administración de la Junta de Andalucía abordar adecuadamente estrategias de transparencia.
<b>Descripción</b>	Llevar a cabo sesiones de sensibilización y/o reuniones de formación que ayuden a promover y mejorar el conocimiento de la transparencia pública de Andalucía entre la plantilla de la consejería y, a su vez, lograr convertir la transparencia en un principio rector del funcionamiento de la organización con carácter transversal.

En el año 2022 el SAE desarrolló **cinco** actuaciones:

- **Dos actividades formativas:** Dentro del Plan de Formación Interna del Servicio Andaluz de Empleo se impartió una acción formativa homologada IAAP-SAE, denominada “*Transparencia. Acceso a la Información y Buen Gobierno*”, en la que participaron 173 personas en toda Andalucía (139 mujeres y 34 hombres).

Por su parte, dentro de las Acciones Formativas de Perfeccionamiento Horizontal de la Junta de Andalucía,

hubo un trabajador del SAE (hombre) que se formó en las acción denominada “Ley de Transparencia Pública Andalucía” en 2022.

Los datos totales son 174 personas participantes y 50 horas formativas.

- **Tres sesiones de formación:** en Servicios Centrales, en concreto, Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos, Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral y Dirección General de Políticas Activas de Empleo.

## Medida n.º 8.- Aumentar la accesibilidad de la información pública de la sección de transparencia del Portal Junta de Andalucía a través de Red Profesional

<b>Objetivo General 3</b>	Una organización administrativa más eficiente: mejorar la capacidad de la administración de la Junta de Andalucía y su personal para aumentar la eficiencia en materia de transparencia.
<b>Objetivo Específico 3.1</b>	Desarrollar competencias profesionales que permitan al personal de la Administración de la Junta de Andalucía abordar adecuadamente estrategias de transparencia.
<b>Descripción</b>	A través de la herramienta Red Profesional se pretende sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras del Servicio Andaluz de Empleo en materia de transparencia y en la importancia del cumplimiento de la ley, dándoles a conocer información de interés, así como la información de publicidad activa publicada en el portal.

Se desarrollaron **14** actuaciones en el ejercicio 2022:

En concreto, se incluyeron ocho publicaciones en el grupo de Transparencia del SAE en Red Profesional y en los meses de noviembre y diciembre de 2022 se ejecutó una campaña específica de sensibilización y divulgación interna para dar

a conocer los derechos y las obligaciones de la ciudadanía y del SAE en esta materia, compuesta por seis acciones dirigidas a dar a conocer tanto las obligaciones del SAE como administración pública desde la perspectiva de la publicidad activa y como desde el derecho de acceso a la información pública.

## Medida n.º 9.- Realización de material divulgativo

<b>Objetivo General 3.1</b>	Una organización administrativa más eficiente: mejorar la capacidad de la administración de la Junta de Andalucía y su personal para aumentar la eficiencia en materia de transparencia.
<b>Objetivo Específico 3.1</b>	Desarrollar competencias profesionales que permitan al personal de la administración de la Junta de Andalucía abordar adecuadamente estrategias de transparencia.
<b>Descripción</b>	Diseñar material divulgativo enfocado a difundir la transparencia pública de Andalucía con la finalidad de concienciar a la plantilla de la Agencia sobre el funcionamiento de la ley y la importancia de su cumplimiento.

En el 2022 se desarrollaron **dos** actuaciones:

**1.** Se puso a disposición del personal el documento 'Transparencia pública en el Servicio Andaluz de Empleo'. Este material divulgativo, editado por la propia Agencia, presenta de manera clara y esquemática las obligaciones del SAE y los derechos de la ciudadanía, introduce el concepto de información pública, así como las obligaciones en publicidad activa y en relación al derecho de acceso a través de las solicitudes de información pública. Igualmente, el documento incorpora el decálogo de transparencia, una declaración de intenciones asumida por el SAE.

**2.** Se elaboró un borrador de instrucción que está pendiente de valoración y firma por parte de la Dirección Gerencia del SAE.

Como resumen final, en relación con el Plan Operativo, la Unidad de Transparencia del Servicio Andaluz de Empleo realizó en el ejercicio 2022 un total de **30 actuaciones**, enmarcadas en siete de las nueve medidas contempladas en el Plan Operativo 2021-2022 de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, en el que se engloba la actividad del Servicio Andaluz de Empleo en materia de transparencia.

## EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Conscientes de la importancia de la evaluación y mejora continua de los servicios y programas desarrollados desde el Servicio Andaluz de Empleo para la adaptación constante a las necesidades de las personas y entidades usuarias, así como para responder al reto de aumentar la eficacia y eficiencia de la gestión pública, desde el Servicio Andaluz de Empleo se han desarrollado diversas actuaciones de seguimiento, evaluación y mejora continua para los servicios y programas.

Estas actuaciones han permitido valorar de forma exhaustiva y rigurosa los resultados e impactos de las diferentes medidas de empleo, siendo especialmente útil para su planificación estratégica. Todo ello, con el objetivo de seguir avanzando en la eficacia y eficiencia de las políticas públicas y en la consolidación de una cultura de evaluación y mejora continua.

Entre las actuaciones más destacadas en 2022, figuran:

## DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA EN EL MARCO DEL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL

El SAE ha trabajado en el diseño de una Estrategia de Evaluación y Mejora Continua en el marco del nuevo Modelo de Gestión Integral, que se implementará durante el año 2023, y cuyas líneas esenciales se concretan de la siguiente manera:

- Diseño metodológico de herramientas para la operativización del Modelo de Gestión Integral: gestión por procesos.

- Implementación de la metodología, herramientas e instrumentos de seguimiento y evaluación de los servicios y programas del SAE, así como de las políticas públicas.
- Desarrollo de la metodología de experiencias de valor y buenas prácticas.
- Mantenimiento y consolidación de los proyectos de certificación.

## ACTUACIONES DE EVALUACIÓN

En los últimos meses del año se desarrollaron actuaciones que permitían la evaluación de las políticas activas de empleo que, hasta la publicación del Decreto 155/2022, se gestionaban desde el SAE. En concreto, se finalizaron los trabajos de evaluación de la primera edición del programa de medidas para el mantenimiento del empleo asalariado en empresas afectadas

por un expediente de regulación temporal de empleo, tras la declaración del estado de alarma; el programa de incentivos a la creación del empleo indefinido de las personas participantes en el programa de experiencias profesionales para el empleo; y el programa de incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

## PARTICIPACIÓN EN EL CICLO DE EVALUACIÓN EVADES

Durante el primer semestre del año, el SAE participó en la tercera evaluación del programa EVADES, cuyo objetivo general es conocer la evolución del desempeño de los servicios públicos de empleo de las 17 comunidades autónomas y del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) durante el periodo 2018-2021.

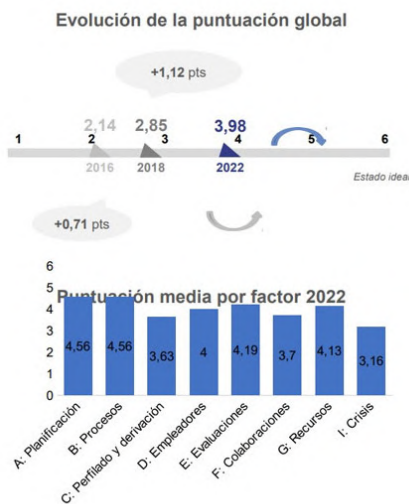
Para llevar a cabo esta evaluación se utilizó una metodología de trabajo que garantizaba la visión holística de la realidad de los servicios públicos de empleo y que permitía ver la evolución respecto a 2018. Así, se realizó un cuestionario que analizaba 31 agentes facilitadores agrupados en ocho factores diferentes en función de su naturaleza: gestión estratégica del desempeño; diseño de los procesos operativos; activación sostenible y gestión de las transacciones;

relaciones con las personas empleadas; diseño basado en datos e implantación de los servicios del Servicio Público de Empleo; gestión de las colaboraciones y de los colaboradores implicados; asignación de recursos; y gestión de la crisis.

Los resultados de esta tercera evaluación revelaron una importante mejora para el SAE con respecto a la anterior, con una evolución de la puntuación global de 3,98 sobre 6 (1,12 puntos más) y en los que los siete factores mejoraron su puntuación.

Como consecuencia de estos resultados, desde el SAE se diseñó una agenda del cambio, vinculada a su vez al nuevo Modelo de Gestión Integral, cuyas principales actuaciones son:

- Diseño, implantación y evaluación de la estrategia de comunicación para la gestión del cambio.
- Plan para la atención integral a la ciudadanía, empresas y otros grupos de interés.
- Diseño del sistema de seguimiento y evaluación de la cartera de servicios del SAE.
- Implantación de la sede electrónica. Avanzar en la transformación digital del SAE.
- Implantación efectiva y evaluación del plan de reordenación de los recursos humanos.
- Diseño e implementación de mejoras en el modelo de contratación.



**Mejora por factores**

- #1 E 116,13%
- #2 A 69,77%
- #3 F 43,23%
- #4 D 29,73%
- #5 G 26,92%
- #6 B 23,73%
- #7 C 14,47%
- I n/a (1)

**Grandes datos**

7 de 7  
de los factores mejoran puntuación\*

0 de 7  
de los factores mantienen la misma puntuación\*

0 de 7  
de los factores empeoran puntuación\*

(1) Se ha excluido el Factor I por falta de datos respecto a la evaluación anterior



## BALANCE ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO

**E**l presupuesto anual del Servicio Andaluz de Empleo 2022 se ejecutó en un contexto especial. El cierre del anterior periodo de actividad abrió las puertas a un nuevo marco de actuación influenciado por una pandemia que no terminó de remitir, pero también por las oportunidades de reactivación que significaron los fondos para la Recuperación, Transformación y Resiliencia para la reforma y el impulso de las políticas de empleo.

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

das las personas.

Cabe decir que el SAE ha tenido también que adaptar su actividad a esta nueva realidad, centrandó más esfuerzos en garantizar la salud y protección de sus recursos humanos para asegurar la atención y la prestación de servicios, así como adaptando sus herramientas de gestión a entornos tecnológicos más avanzados que posibilitaran la tramitación administrativa de forma telemática.

Este contexto tiene su reflejo en una acertada ejecución presupuestaria como herramienta que permite desarrollar las actividades necesarias que respondan a cada uno de los cuatro objetivos estratégicos del Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia SAE para el periodo 2022-2024.

Para el ejercicio 2022, la Agencia contó con un **presupuesto global de 859.443.796,96 euros**, lo que supuso un aumento de 66,9 millones de

euros (un 8,45%) respecto del presupuesto del año 2021. Unos recursos económicos que se distribuyeron bajo los máximos criterios de eficacia y equidad, **alcanzando un grado de ejecución del 86,62%**.

Estas partidas presupuestarias tuvieron su traducción en las principales líneas de actuación del SAE para 2022 y a su vez se enmarcaron en los siguientes objetivos estratégicos:

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

Para el desarrollo de estas actuaciones se **destinaron 556.377.749,81 euros, alcanzando un grado de ejecución del 91,70% en fase de autorización con el 82,11%** dispuesto, con el objetivo de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, principalmente por cuenta ajena, de las personas desempleadas, y el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales de aquellas personas ya ocupadas.

Para tal fin, la Agencia puso en marcha diversos programas dirigidos a la creación de empleo local a través de su promoción y desarrollo, a

incentivar la contratación, así como programas dirigidos a facilitar la contratación y la incorporación al mercado laboral, tanto ordinario como protegido, de personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, tales como las personas con discapacidad y las que se encuentran en situación de riesgo y/o exclusión social.

### **2.- Potenciar la orientación e intermediación laboral.**

**Con un grado de ejecución del 97,71% de crédito dispuesto, se contó con 259.341.665,49 euros** para el desarrollo de las competencias en materia de información y registro de la demanda de empleo, la orientación y la intermediación en el mercado de trabajo. Cada una de estas competencias se tradujeron en un conjunto de servicios que se ofrecen a través de las oficinas de empleo.

Es en estas oficinas de empleo del SAE, en las que se lleva a cabo la prestación de servicios de información y registro de la demanda de empleo, de orientación y de intermediación de forma directa. Además, los servicios de orientación

se prestan en colaboración público – privada con entidades integradas en la Red Andalucía Orienta. Todo ello se complementa con un dispositivo de personal técnico especializado que trabaja acercando a las empresas los diferentes servicios y programas de los que el SAE pone a su disposición.

Con todo ello, se ha buscado la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como elemento clave en la definición y diseño de los mismos, y la mayor adaptación a través de programas de experiencias profesionales e inserción, tales como las prácticas no laborales o las acciones experimentales, con el fin último de adecuar a las necesidades de las empresas los perfiles profesionales de las personas demandantes de empleo.

Por otra parte, es competencia del SAE la prospección del mercado de trabajo, así como proporcionar información relevante sobre la estructura, composición y evolución del mercado laboral desde sus distintas vertientes, tanto de la oferta como de la demanda de empleo, así como la realización de detección de necesidades for-

mativas en las empresas, incorporando siempre la perspectiva de género en todos sus análisis.

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

El acceso al empleo tiene un plus de dificultad cuando se trata de mujeres. De ahí que **21.773.663 euros, con un grado de ejecución del 77,58% en fase de crédito dispuesto**, se destinaron a reforzar actuaciones que incidan en la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las mujeres, como elementos fundamentales para su inserción laboral. Sólo así se lograrán avances reales en la igualdad, en tanto que el empleo, como factor de inclusión social, aporta un mayor grado de igualdad y de empoderamiento de las mujeres. En especial, se recogió y prestó atención a las actuaciones a abordar con mujeres víctimas de violencia de género.

### **4.- Optimizar el modelo organizativo.**

**Un 79,09% dispuesto sobre un crédito definitivo de 21.950.718,66 euros** se dedicó a promover la mejora continua en el seno de la organi-

zación para garantizar la calidad de los servicios que, en materia de empleo, el SAE ofrece a los distintos grupos de interés.

Se ha prestado una especial atención a las potencialidades que el uso de las tecnologías y la definición de procesos tienen para impulsar cambios organizacionales que redundarán en la consecución de los otros objetivos estratégicos

en el medio plazo.

Esto, unido a la necesidad de continuar promoviendo la cultura de evaluación de las políticas públicas, así como de la introducción de nuevos avances y mejoras desde un escenario de trabajo conjunto de todas las partes implicadas en la Agencia.

### EJECUCIÓN SAE 2022

Objetivos Estratégicos	Créd. inicial	Créd. definitivo	Total Autorizaciones	% A/C. Def.	Total Disposiciones	% D/C. Def.	Total Obligaciones	% O/C. Def.
OE 1. Mejorar la empleabilidad con especial atención a los colectivos prioritarios	293.615.424,28	556.377.749,81	510.194.002,27	91,70%	456.834.120,06	82,11%	446.910.673,61	80,33%
OE 2. Potenciar la orientación e intermediación laboral	204.894.660,72	259.341.665,49	256.853.003,46	99,04%	253.401.735,53	97,71%	219.645.669,82	84,69%
OE 3. Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo	5.477.197,00	21.773.663,00	16.891.964,46	77,58%	16.891.964,46	77,58%	14.920.191,75	68,52%
OE 4. Optimizar el modelo organizativo	18.691.637,00	21.950.718,66	17.737.947,49	80,81%	17.360.213,76	79,09%	13.056.729,71	59,48%
<b>Total</b>	<b>522.678.919,00</b>	<b>859.443.796,96</b>	<b>801.676.917,68</b>	<b>93,28%</b>	<b>744.488.033,81</b>	<b>86,62%</b>	<b>694.533.264,89</b>	<b>80,81%</b>

Fuente: Elaboración propia.

En líneas generales, la principal novedad del presupuesto 2022 del SAE fue la inclusión de los fondos para Políticas Activas de Empleo, correspondientes al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), que tienen como finalidad apoyar la inversión y las reformas en los estados miembro para lograr una recuperación sostenible y resiliente, promoviendo las prioridades ecológicas y digitales en la UE desde un enfoque basado en la justicia social, tanto a nivel nacional como en cogobernanza con las comunidades autónomas con competencias transferidas. Se trata de 171,77 millones de euros de la componente 23 “Nuevas Políticas Públicas para un Mercado de Trabajo Dinámico Resiliente e Inclusivo”.

Por último, el presupuesto destinado a la Agencia se vinculó al desarrollo de las competencias en materia de empleo, independientemente del impacto que ha tenido en la actividad del SAE

el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, donde se regula la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y la gestión de las actuaciones ligadas al SAE. Dicha actividad se concretó fundamentalmente en la gestión de los servicios dirigidos a las personas, empresas y entidades usuarias y colaboradoras que contribuyen al logro del objetivo último de promover el empleo de calidad y mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y la intermediación laboral, asistiendo en el proceso de búsqueda y acceso a un empleo y la gestión de vacantes ofertadas por las entidades empleadoras.

Para más información sobre los Presupuestos 2022 del Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía consultar el siguiente enlace: <https://www.juntadeandalucia.es/hacienda-administracionpublica/servicios/fiscalizacion/rendicion/cuenta2021/cuenta/sae.htm>

05



**RETOS 2023**

## 5. RETOS 2023

**E**l Servicio Andaluz de Empleo encara 2023 con el objetivo de 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, como se desprende de su propio Contrato de Gestión para el periodo 2022-2024, aprobado en mayo de este año y que, sin embargo, se verá modificado en 2023 para adaptarlo al Decreto 155/2022, de 9 de agosto, que trajo consigo una modificación sustancial de la ordenación y distribución de las competencias en materia de políticas activas de empleo. Este decreto dio un paso más en la mejora de la planificación, promoción, gestión y coordinación de las medidas y los programas de empleo, con especial atención al trabajo de las oficinas de empleo, en línea con la misión del [Plan Director de Ordenación de las Políticas Activas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía](#).

Tal y como se recoge en el Contrato de Gestión 2022-2024, el SAE asume para el próximo año como gran reto 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.

En este sentido, se plantea para 2023:

- La **consolidación y el afianzamiento del Modelo de Gestión Integral (MGI)**, extendiendo todas las herramientas, organizativas, metodológicas y tecnológicas a la red completa de oficinas, siempre situando a **las personas y las empresas demandantes de empleo como protagonistas absolutos** del modelo.

- Abordar el proceso de estabilización del personal laboral propio, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, acompasado con la planificación de los recursos humanos y lo que supone su adaptación. Todo ello para dotarse de una nueva estructura funcional y territorializada más fuerte y que permita dar respuesta a los objetivos.
- Incorporar la cultura del dato en la organización, a través del proyecto estratégico del Servicio de Inteligencia de Negocio y Perfilado Estadístico para transformar los servicios de orientación e intermediación laboral en Andalucía y lograr así utilizar la potencia del big data y las nuevas tecnologías para mejorar la empleabilidad de las personas.
- La ejecución de las actuaciones enmarcadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, con especial atención al **Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo** y la puesta en marcha de las medidas y proyectos recogidos en su plan de acción.





**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

Servicio Andaluz de Empleo