

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA POR LA QUE SE APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2026 DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO.

Visto el proyecto de Plan de Acción de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo 2026, y siguiendo el procedimiento establecido y las competencias conferidas en el artículo 15.2.e) y 26 del Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, oído el Consejo de Administración y a propuesta de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, en virtud de lo establecido en el artículo 30.2.a) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con los artículos 2.2 y 13.1.e) 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, y en base a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- El Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2025-2026, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de noviembre de 2024 (BOJA número 220, de 12 de noviembre de 2024), se configura como el instrumento estratégico de gestión que viene a definir los objetivos a conseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar por la Agencia durante el periodo de su vigencia.

Segundo.- Finalizada la vigencia del Plan de Acción Anual anterior, resulta necesario aprobar un nuevo Plan de Acción Anual que defina, en el marco del Contrato Plurianual de Gestión 2025-2026, la gestión a desarrollar y los objetivos a alcanzar por la Agencia en 2026.

Tercero.- El Plan de Acción Anual se configura como uno de los elementos claves de la planificación de la actividad de la Agencia y del seguimiento de su ejecución y compromisos, junto con el Presupuesto, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (PAFED), el Plan Director de Ordenación de las Políticas y Relaciones Laborales en Andalucía y la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Cuarto.- Tomando como base la estructura del Contrato Plurianual de Gestión 2025-2026, el presente Plan de Acción Anual 2026 describe el conjunto de actuaciones adscritas a cada objetivo operativo, a la vez que se establecen indicadores de realización para dichas actuaciones. Del seguimiento de los mismos se obtendrá la información complementaria a la presupuestaria, relativa a los niveles de ejecución de la actividad de la Agencia.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 1/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El Servicio Andaluz de Empleo, en lo sucesivo la Agencia, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, se configura como Agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias establecidas en su Ley de creación y cualquier otra actividad, competencia o función que específicamente se le atribuya. Según lo dispuesto en el artículo 72.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la actuación de las agencias de régimen especial se producirá con arreglo al plan de acción anual, bajo la vigencia y con arreglo al pertinente contrato plurianual de gestión.

Segundo.- El Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, establece en su artículo 25.1, que el contrato de gestión definirá los objetivos a conseguir, los resultados a obtener y, en general, la gestión a desarrollar por la Agencia y establecerá, como mínimo y para el periodo de su vigencia, los extremos contemplados en el artículo 71.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre. El artículo 26.1 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo establece que la actuación de la Agencia se producirá con arreglo al Plan de Acción Anual, bajo la vigencia del pertinente contrato de gestión.

Tercero.- Mediante Acuerdo de 5 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno, se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia del Servicio Andaluz de Empleo 2025-2026. (BOJA número 220, de 12 de noviembre de 2024).

Cuarto.- El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, adscribe la Agencia a la Consejería competente en materia de empleo. Este Decreto 155/2022, de 9 de agosto, conlleva una reordenación y distribución de la gestión en materia de políticas activas de empleo que, hasta la fecha, venía desarrollando la Agencia. La nueva estructura incide muy especialmente en las competencias asumidas por la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo y la Dirección General Intermediación y Orientación Laboral.

El contenido y enfoque del Plan de Acción Anual 2026 responde a la estructura funcional, objetivos y competencias de la Agencia SAE, integrando a todos los recursos humanos, centros directivos y servicios de la Agencia.

Quinto.- Con fecha 25 de septiembre de 2025, se celebró la sesión del Pleno del Consejo de Administración del SAE, en la que se aprobó la tramitación del Plan de Acción Anual 2026.

Sexto.- El Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, establece en su artículo 15.2.e) que corresponde a la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo la elaboración de la propuesta del Plan de Acción Anual y elevar a la Presidencia dicha propuesta.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 2/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Vistos los antecedentes de hecho, fundamentos de derecho, y demás normativa de general aplicación

RESUELVO

Único.- Aprobar el Plan de Acción Anual 2026 de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, el cual se incorpora como Anexo a esta Resolución.

LA PRESIDENTA DEL SERVICIO ANDALUZ DE
EMPLEO

Fdo.: Beatriz Barranco Montes

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 3/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

PLAN ANUAL DE ACCIÓN 2026 AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

Servicio Andaluz de Empleo

Plan Anual de Acción Agencia SAE 2026

pág. 1

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 4/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. REFERENCIA NORMATIVA E INSTITUCIONAL PARA EL DISEÑO DEL PAA-SAE 2026.....	4
III. MARCO DE ACTUACIÓN: CONTRATO DE GESTIÓN SAE 2025-2026.....	10
IV. PROCESO METODOLÓGICO PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN DEL SAE 2026.....	18
V. ESTRUCTURA DEL PLAN: OBJETIVOS, ACTUACIONES Y METAS 2026.....	20
V. SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE ACCIÓN 2026.....	29

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 5/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

I. INTRODUCCIÓN

Al amparo de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y su posterior modificación en aspectos relativos a la organización territorial, establecidos en la Ley 4/2012, de 21 de septiembre, se señala que las Agencias de régimen especial, como el Servicio Andaluz de Empleo, deben organizar su actividad con arreglo a un plan de acción anual, bajo la vigencia y en función del pertinente contrato plurianual de gestión.

El Servicio Andaluz de Empleo viene cumpliendo con este imperativo legal con la sucesiva aprobación de sus contratos de gestión y los correspondientes planes anuales de acción que los operativizan:

- Acuerdo de 31 de octubre de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2017-2018, el cual fue prorrogado durante el ejercicio 2019. En el periodo de vigencia de este Contrato de Gestión se ejecutaron los Planes de Acción Anual de 2017, 2018 y 2019.
- Acuerdo de 5 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2020-2021, que permitió, a su vez, ejecutar y aprobar el Plan de Acción Anual 2020 y 2021, especialmente relevantes por la afectación de la pandemia por Covid-19.
- Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2022-2024, bajo el periodo de vigencia del cual se ha ejecutado el Plan de Acción del SAE 2022 y el Plan de Acción del SAE 2023-2024.
- Acuerdo de 6 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo 2025-2026, bajo el cual se aprueban el Plan de Acción del SAE 2025 y el Plan 2026 que se recoge en este documento.

Este nuevo Plan Anual de Acción del SAE, en adelante PAA-SAE 2026, cumple con el papel vertebrador de los servicios y programas de empleo de la Agencia SAE, especialmente en lo que se refiere a la intermediación laboral, la mejora de la empleabilidad y la prestación de servicios garantizados a las personas y a las empresas.

Asimismo, el Plan se ajusta a un procedimiento consolidado de evaluación que sistematiza el seguimiento trimestral y anual de su aplicación y la obtención de resultados. Este procedimiento permite proponer los

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 6/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

cambios y ajustes necesarios en los sucesivos planes anuales de acción que se vayan aprobando al amparo de su correspondiente contrato de gestión.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 7/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

II. REFERENCIA NORMATIVA E INSTITUCIONAL PARA EL DISEÑO DEL PAA-SAE 2026

De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, la Agencia SAE ejerce como organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, que nace como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, al que se le atribuyen las funciones que han sido traspasadas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política de empleo.

Dicho traspaso se materializa tras la publicación del Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo (INEM, actual SEPE), en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Posteriormente, el Consejo de Gobierno, mediante el Decreto 192/2003, de 1 de julio, asigna a la Consejería de Empleo las funciones y servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, quedando el ejercicio de las funciones referidas adscritas al Servicio Andaluz de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre.

En cuanto a la naturaleza jurídica, mediante Acuerdo de 27 de julio de 2010, el Consejo de Gobierno aprueba el Plan de Reordenación del Sector Público de la Junta de Andalucía. Como consecuencia de ello, en el marco de la reestructuración del sector público iniciado con la aprobación del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, se aprueba la ya citada Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, que contempla, en su artículo 8, entre las medidas de organización en materia de empleo, la adaptación del SAE a un nuevo escenario de organización pública mediante la modificación de su naturaleza jurídica, pasando de ser un organismo autónomo a configurarse como agencia de régimen especial.

Esta adaptación del Servicio Andaluz de Empleo a la naturaleza jurídica de Agencia supuso una reordenación de la estructura de la propia entidad, más adaptada a las peculiaridades de su gestión y forma jurídica. Como consecuencia se aprobaron unos nuevos Estatutos mediante la publicación del Decreto 96/2011, de 19 de abril. La constitución efectiva de la Agencia se produjo el día 3 de mayo de 2011, tras la entrada en vigor de sus Estatutos.

Por lo tanto, el Servicio Andaluz de Empleo tiene personalidad jurídica y patrimonio propios y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignan.

Asimismo, la Agencia SAE dirigirá su actuación al cumplimiento de los objetivos encaminados a la consecución del pleno empleo de la población andaluza, así como el fomento y desarrollo de medidas encaminadas a la mejora del empleo y la mejora de la empleabilidad, tal y como emana del artículo 5 del

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 8/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

Por su parte, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, señala la necesidad de acompasar la actividad de la Administración de la Junta de Andalucía con la ejecución del conjunto de políticas públicas que conforman el programa del Gobierno, para la cual se hace preciso proceder a la redistribución de las competencias de las Consejerías, buscando siempre la máxima eficiencia posible en el empleo de los recursos públicos.

Por ello, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, supone una modificación sustancial de la ordenación y distribución de las competencias en materia de políticas activas de empleo que, hasta la fecha, venía desarrollando la Agencia SAE.

Si bien el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modifica por razones de eficacia y eficiencia la organización administrativa de algunas Consejerías de la Junta de Andalucía, este no afecta a la estructura, organización, competencias y funciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo a la que se adscribe la Agencia Servicio Andaluz de Empleo. Por tanto, desde el punto de vista de la Agencia SAE, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, se mantiene como la referencia normativa que estructura sus funciones y competencias.

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, ha supuesto también un paso más en el proceso para mejorar la planificación, promoción, gestión y coordinación de medidas y programas de empleo para los próximos años, con especial atención a las oficinas de empleo, en línea con la misión del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía, otro de los instrumentos de planificación con mayor influencia en la Agencia SAE. Concretamente, de sus líneas maestras, el Plan Director ha influido directamente en dos grandes procesos de cambio en la Agencia SAE: el Modelo de Gestión Integral y el sistema perfilado estadístico y gobierno del dato.

Otro de los instrumentos jurídicos que han incidido en el contenido del nuevo PAA-SAE 2026 es la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que establece como instrumentos de planificación y coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo. De forma específica, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, regula los servicios garantizados directamente ligados a la mejora e innovación en el corazón de la política de empleo. Sus elementos inspiradores están centrados en el enfoque en favor de las personas y de las empresas, así como en el acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral que precisan las personas trabajadoras, ya estén ocupadas o en desempleo, y las

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 9/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

propias pequeñas y medianas empresas.

Por su parte, el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en la que se recogen los servicios garantizados establecidos en el título IV de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, tanto los dirigidos a las personas como a las empresas.

Los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, coherentes con los estándares internacionales y la distribución constitucional de competencias del ordenamiento jurídico español, tienen que ayudar a las personas trabajadoras a encontrar un empleo adecuado a sus características y a las personas y entidades empleadoras a contratar personas trabajadoras apropiadas a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica voluntaria a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al acuerdo de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo.

De este modo, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo está integrada por los servicios garantizados de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva; intermediación, colocación y asesoramiento a empresas; formación en el trabajo; asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

El resultado de todos estos cambios es la elaboración de un PAA-SAE 2026 alineado, especialmente, con el Modelo de Gestión Integral del SAE, el servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico para la transformación digital del SAE y los servicios a personas y empresas. Pero además es especialmente sensible a la atención de colectivos vulnerables y/o con especiales dificultades de acceder o mantenerse en el empleo. Es por ello, que los objetivos operativos que estructuran el PAA-SAE 2026 responden a estas realidades, necesidades y retos.

[La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028](#)

Mención específica requiere la aprobación en el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 (en adelante, la Estrategia), publicada en el BOE del 16 de julio de 2025.

Esta Estrategia es la primera planificación plurianual que se realiza en el marco de la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Aborda las políticas de empleo como derechos subjetivos, mediante el

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 10/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral tanto de las personas trabajadoras como de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas.

Este énfasis en la atención no solo a personas, sino también a las empresas, influye lógicamente también, en la propia actividad y planificación de la Agencia SAE.

La nueva Estrategia no sólo responde a las recomendaciones del Pilar Social Europeo y a los marcos de referencia internacionales sobre el papel que deben asumir los servicios públicos de empleo para asegurar las transiciones laborales justas y eficientes, sino que garantizará el ejercicio efectivo de los derechos previstos legalmente mediante recursos y actuaciones de carácter estable y suficiente. Para ello, la Estrategia se alinea con los siete ejes operativos de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo: orientación, formación, oportunidades de empleo, oportunidades para personas con discapacidad, igualdad de oportunidades, emprendimiento y mejora del marco institucional.

Además, se cuenta con los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COEs), creados con el plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y que se han constituido como una red de encuentro físico y virtual del personal que desempeña la tarea de la orientación laboral del Sistema Nacional de Empleo y de la red de otros profesionales de la orientación laboral.

Si la anterior Estrategia 2021-2024 priorizaba las reformas normativas, esta nueva se centra en asegurar el ejercicio de los derechos de usuarios y usuarias, tanto personas como empresas e incorpora los resultados positivos obtenidos de la evaluación de la Estrategia precedente.

Además, la nueva Estrategia 2025-2028 incluye atención prioritaria a colectivos como los de jóvenes, personas en desempleo de larga duración o de más edad, personas con discapacidad, personas cuidadoras de enfermos de ELA personas migrantes y población gitana. Y también como novedad, se incluye un Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad con el objetivo de incorporar la perspectiva de género de forma transversal.

Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno

Para la ejecución de la Estrategia, se contará anualmente con los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED), cuyo seguimiento se realizará a través de un modelo integrado de evaluación. La Resolución de 24 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de julio de 2025, por el que se aprueba el último Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 11/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En el marco de dicha Estrategia, el PAFED concreta los objetivos a alcanzar en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas. Por lo tanto, es una herramienta de planificación que tiene influencia en los Planes Anuales de Acción que el SAE viene aprobando sucesivamente.

El reciente PAFED de 2025 incorpora, dentro de su planteamiento general, un conjunto de medidas que responden a las innovaciones legislativas que se han aprobado en los últimos años y que han condicionado su inclusión. Algunas de estas innovaciones, como el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril o la Ley 3/2023, de Empleo, ya han sido debidamente referenciados en el presente documento.

De este modo, en el marco de los compromisos adquiridos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y validado por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España, se han adoptado diversas normas en el PAFED 2025. Entre las mismas se incluyen, entre otras: el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, que se inscribe en el Plan Estratégico Juventud Avanza y que fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, habiéndose publicado por Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social; el 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, modificado recientemente por el Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre; el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Por otra parte, deben también destacarse otras reformas entre las que se encuentran las aprobadas a principios de 2023, como son, fundamentalmente, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas y fundamentalmente la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que constituye el pilar fundamental sobre el que se apoyan todas las políticas activas de empleo en el ámbito estatal.

Reformas, todas ellas, que han configurado el nuevo marco normativo de la política de empleo que España comprometió con la Comisión Europea en el citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y que los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas tienen en cuenta a la hora de planificar sus políticas de empleo y sus correspondientes planes anuales.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 12/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

III. MARCO DE ACTUACIÓN: CONTRATO DE GESTIÓN SAE 2025-2026

El Contrato de Gestión es la principal herramienta de planificación estratégica de la Agencia SAE, a corto y medio plazo, en el marco de la estructura y funciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Es decir, el CGSAE 2025-2026 regula *de facto* la actividad de la Agencia en el periodo establecido, la dota de coherencia en el conjunto de su propia estructura y la de la Consejería a la que pertenece y garantiza su ejecución y seguimiento.

Es por ello, que en la fase previa de diseño del CGSAE 2025-2026 se ha tenido en cuenta, no solo la estructura y competencias propias del SAE, sino el contexto sobre el que interviene, los aprendizajes previamente adquiridos y otros condicionantes que afectan los resultados e hitos que se quieren alcanzar como servicio público de empleo:

- El contexto socioeconómico en el que enmarca, la tendencia actual del mercado de trabajo y las necesidades detectadas con especial foco en los colectivos vulnerables.
- La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 y los sucesivos Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno.
- El Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Las recomendaciones que emanan de la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (EVADES).
- Los resultados y lecciones aprendidas de la evaluación de los contratos de gestión precedentes (CG 2017-2019 y la evaluación de diseño del CG 2020-2021) y la evaluación final del CG2022-2024.
- El aprendizaje y conocimiento extraído de los informes de seguimiento de los Planes Anuales de Acción precedentes que, con carácter trimestral, aportan conocimiento acumulativo sobre la ejecución de la actividad de la Agencia SAE.

También se ha analizado la lógica de la cadena causal de objetivos del anterior CG 2022-2024, proponiendo una estructura para el vigente CG 2025-2026 que, si bien mantiene una línea continuista, actualiza indicadores de objetivos estratégicos para adaptarlo a nuevos retos. Todo ello, bajo un enfoque transversal sensible a la activación y re- activación en el mercado laboral de las mujeres y colectivos con especiales dificultades de inserción.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 13/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Ilustración: cadena causal de planificación

Los principales cambios que incorpora el CGSAE 2025-2026 con respecto al CG 2022-2024 y que influyen en el diseño del PAA-SAE 2026 son:

Adaptación del objetivo estratégico 1 a la nueva fase de desarrollo del Modelo de Gestión Integral, una vez superada la fase de definición del mismo y actualización, en consecuencia, de su indicador de ejecución. Complementariamente, se añade como componente de cálculo de los hitos del objetivo estratégico 1 los relativos a la estrategia del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE). El COE Andalucía se contempla como un ámbito de trabajo estratégico dentro del Servicio Andaluz de Empleo. Para el desarrollo de su actividad, se ha definido un amplio programa de actividades, con el objetivo de servir de soporte especializado y apoyo al SAE en el diseño y la implementación de nuevos modelos de orientación, de carácter innovador, que puedan ser transferidos en todo el territorio.

Adaptación del objetivo estratégico 3 para dar respuesta a los servicios garantizados reflejados en la ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo y el RD438/2024, de 30 de abril que la desarrolla reglamentariamente. En consecuencia, modificación de sus correspondientes indicadores de ejecución.

	BEATRIZ BARRANCO MONTES	10/12/2025	PÁGINA 14/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZM2P6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

12 LINEAS ESTRATÉGICAS

O.E.1. DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL

- L1. Planificación Estratégica
- L2. Implantación de herramientas y procesos en la Red de Oficinas y Centros de Empleo
- L3. Comunicación, Relaciones institucionales y Transparencia
- L4. Ordenación y Tratamiento de la información
- L5. Planificación y Gestión de los Recursos Económicos/financiero y contratación
- L6. Evaluación y Mejora Continua del modelo de gestión y actividad del SAE

O.E.2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS

- LE7 Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación para el empleo
- LE8. Consolidación y mejora de los programas de orientación e inserción laboral
- LE9. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios

O.E.3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS GARANTIZADOS

- LE10. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y servicios centrales
- LE11. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales

O.E.4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

- L12. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres

Teniendo en cuanto estos cambios, el Contrato de Gestión de la Agencia SAE 2025-2026 se estructura en cuatro Objetivos Estratégicos y doce líneas estratégicas vinculadas.

OE.1 Desarrollar el Modelo de Gestión Integral. Este objetivo persigue coordinar y optimizar todos los recursos de la Agencia SAE para mejorar la eficacia en la gestión del empleo, mejorando el grado de satisfacción de la ciudadanía y empresas con la atención y servicios recibidos. Este modelo se centra en la mejora continua a través de la evaluación y el seguimiento de los servicios y programas, buscando la coherencia entre objetivos, procesos y resultados. Como complemento, se pone en valor la labor que el Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación lleva a cabo para impulsar proyectos piloto y estrategias de innovación de la Agencia en materia de orientación.

LE1. Planificación estratégica.

Esta primera línea está compuesta por aquellos objetivos y actuaciones necesarias para dar soporte a los cambios que la Agencia SAE está llevando a cabo para incorporar la innovación y transformar sus servicios y programas, entre ellos el Centro de Orientación y Emprendimiento. Todo ello bajo el enfoque del Modelo de Gestión Integral y la adaptación a la gestión por

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 15/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

	<p>procesos. También la implantación de la transversalidad de género en el SAE, la evaluación y la mejora continua de los procesos internos de la Agencia SAE dan soporte a esta línea. Por último, también incluye las medidas para asegurar la vigilancia y salud laboral de todo el personal y que se vertebran en torno al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>LE2. Implantación de herramientas y procesos en Red de Oficinas y centros de empleo.</p>	<p>Esta línea aborda la incorporación del Servicio de Inteligencia de negocio y Perfilado estadístico en las oficinas y centros de empleo, así como las herramientas del Modelo de Gestión Integral en el territorio. También pone el foco en la innovación y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la administración del SAE, en sus procesos y herramientas de trabajo.</p>
<p>LE3. Comunicación, relaciones institucionales y transparencia.</p>	<p>Esta línea responde a la estrategia de comunicación, transparencia e información interna y externa en la Agencia SAE. Con ella se contribuye al conocimiento del nuevo modelo de atención y prestación de servicios que se está implantando desde la Agencia y su divulgación entre todos los actores implicados. Además, contribuye a poner en valor este nuevo modelo de atención y prestación de servicios tanto para las personas usuarias como para los propios recursos humanos del SAE.</p>
<p>LE4. Ordenación y Tratamiento de la información.</p>	<p>Mediante esta línea se abordan actuaciones fundamentales para la prospección permanente del mercado de trabajo, de sus demandantes de empleo y de las empresas usuarias de los servicios para el empleo. De este modo, se proporciona información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen. Esta línea contempla también la gestión de información y datos para el seguimiento de las actuaciones de la Agencia SAE, a través de ARGOS, el cuadro de mando del SAE, así como el tratamiento de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE+, el Contrato de Gestión y los Planes de Acción anuales</p>
<p>LE5. Planificación y gestión de los recursos económicos/financieros y contratación.</p>	<p>Esta línea incluye medidas que persiguen la mejora de la eficacia y eficiencia de la gestión económica del SAE. Comprende medidas dirigidas al diseño y adopción de un modelo de contabilidad analítica, que permita al SAE cuantificar los costes unitarios de los servicios subvencionados. También se persigue la simplificación de los procesos de solicitud y justificación de las ayudas por parte de las entidades beneficiarias –dimensión externa; así como en cuanto al tiempo y esfuerzo que los órganos gestores del SAE deben</p>

LE6. Evaluación y mejora continua del modelo de gestión y actividad del SAE.

dedicar para la instrucción, gestión y control de esos mismos programas de ayudas –dimensión interna-.

La mejora continua de los servicios y programas que el SAE presta a la ciudadanía implica todo un esfuerzo a nivel cultural y la homogeneización de la gestión, creando instrumentos para la recogida y análisis de la información. Así se hace necesario implantar un sistema de gestión de la calidad, en el que se integre el análisis de las necesidades, expectativas y la satisfacción de las personas usuarias respecto a todos los servicios y programas de la Agencia SAE. Paralelamente, a través de esta línea se va a avanzar en la implantación del modelo de evaluación del SAE y en la metodología para la transferencia del conocimiento en la Agencia, especialmente en lo referido a detección y disseminación de buenas prácticas. Todo ello encuadrado en la cartera de servicios de la Agencia SAE como marco de actuación.

OE.2 Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios. Este objetivo estratégico pone el foco en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias de los servicios de empleo, por un lado, a través de la cualificación profesional de las competencias que demanda el mercado laboral, gracias a las acciones formativas desarrolladas desde las Escuelas de Formación y los Centros de Referencia Nacional (CRN); y de otro, con la puesta en marcha de programas específicos de orientación que promueven la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo técnico especializado a colectivos prioritarios, centrados fundamentalmente en la adquisición de competencias y habilidades. Es decir, con este objetivo se pretende consolidar y mejorar la orientación y el acompañamiento para la inserción laboral, optimizando la gestión de la demanda y mejorando la intermediación de la oferta de empleo, reforzando la empleabilidad de los colectivos prioritarios.

LE7. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad a través del soporte a la gestión de la formación para el empleo.

Esta línea se compone del conjunto de actuaciones encaminadas a aumentar la empleabilidad y la activación laboral de personas, preferentemente desempleadas y con especiales dificultades de inserción, a través de la formación, la acreditación de competencias y el aprendizaje mediante prácticas profesionales no laborales. Para ello, dentro de esta línea se seguirá ampliando el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.

LE8. Consolidación y mejora de los programas

Esta línea responde al conjunto de servicios y recursos que apoyan el acceso al empleo mediante la orientación y el acompañamiento a la inserción, en un

de orientación e inserción laboral.

LE9. Impulso a las oportunidades de activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios.

contexto de implementación del nuevo modelo de orientación de la Agencia SAE. Se incluye también en esta línea la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica y la colaboración con Agencias de colocación y recolocación.

Esta línea responde, tanto de forma integral, como mediante alguna iniciativa o programa, a la necesidad de la Agencia SAE de facilitar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de colectivos con especiales dificultades de integración sociolaboral. Entre estos se incluye a aquellos especialmente afectados por las dinámicas y coyunturas del mercado laboral: jóvenes, mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad o mayores de 52 años.

OE.3 Potenciar la atención integral a personas y empresas a través de los servicios garantizados. El Modelo de Gestión Integral establece como elemento esencial potenciar la atención integral a personas y empresas. Desde el punto de vista de la atención a las personas demandantes o usuarias de los servicios de empleo, se están promoviendo dos aspectos fundamentales. Por un lado, se está fomentando la autonomía de la ciudadanía mediante la implementación de herramientas tecnológicas que facilitan su uso y la comprensión de los servicios que se ofrecen. Por otro lado, se está trabajando en la mejora de la eficiencia y calidad de la atención en las oficinas a través de la implementación de herramientas organizativas y metodológicas que permiten ofrecer una atención integral y adaptada a las necesidades de la población usuaria. Este enfoque se basa en la metodología de procesos, buscando constantemente la mejora continua de los servicios ofrecidos y la interoperabilidad de los sistemas.

En relación con los servicios de atención a las entidades empleadoras, el Servicio Andaluz de Empleo garantiza la prestación de los servicios estipulados en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. El servicio principal es la intermediación laboral, que se define como un conjunto de medidas diseñadas para proporcionar a las personas trabajadoras un empleo que se ajuste a sus características y facilitar a las entidades empleadoras los perfiles más idóneos, que mejor se adapten a sus requisitos y necesidades.

Los servicios que implican la prospección de mercado para la captación de nuevas empresas y ofertas, así como la información y asesoramiento sobre incentivos, contratos y ayudas de interés para el sector empresarial, son esenciales para proporcionar un servicio integral y de alta calidad a las entidades empleadoras. Estos servicios son fundamentales para apoyar el crecimiento y desarrollo del tejido empresarial andaluz.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 18/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

LE10. Optimizar la gestión de los servicios de intermediación, orientación y acompañamiento al empleo prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales.

Esta línea responde a la implantación y optimización de servicios a las personas usuarias del SAE bajo la óptica de la gestión integral, especialmente en lo que se refiere a la intermediación laboral, la mejora de la empleabilidad y la prestación de servicios garantizados a las personas y a las empresas.

LE11. Optimizar la gestión de los servicios a las empresas prestados desde las oficinas de empleo y desde servicios centrales.

Esta línea se dirige a la prestación de los servicios garantizados destinados a las empresas y entidades empleadoras para cubrir sus necesidades de asesoramiento, prospección y gestión de ofertas de empleo y contrataciones, como instrumento clave para la dinamización de la oferta y la demanda. También incluye la relación con las entidades empleadoras y la gestión de la oferta de empleo existente en el mercado laboral.

OE.4 Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo. La consecución de este objetivo estratégico se fundamenta en la incorporación y desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la participación de las mujeres con alta vulnerabilidad, en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Para ello, varias son las medidas promovidas por el SAE, cuya finalidad se dirige a: mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía en general, y de las mujeres víctimas de violencia de género en particular, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo, así como promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje que fomenten la confianza.

LE12. Aumento de la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Esta línea responde al conjunto de medidas y programas enfocados a la activación y mejora de la empleabilidad de las mujeres. Se trata de una de las prioridades de la Agencia SAE en su compromiso por la igualdad y transversalidad de género en sus programas y políticas de empleo y activación laboral. Cobra especial importancia en esta línea el desarrollo de proyectos integrales destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 19/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 20/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

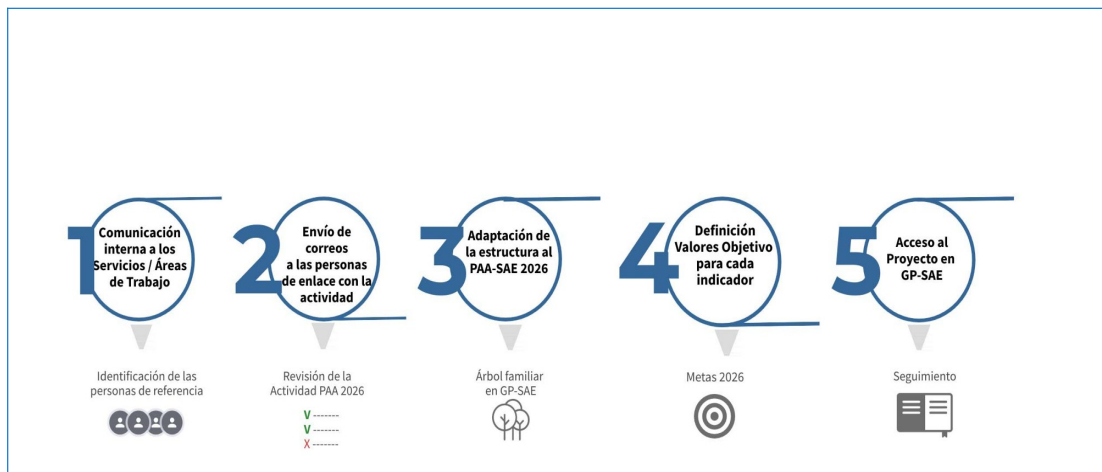
IV. PROCESO METODOLÓGICO PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN DEL SAE

2026

La aprobación del PAA SAE 2026 se impulsa desde la Coordinación de la Dirección Gerencia de la Agencia, con arreglo a las previsiones plurianuales del contrato de gestión y a las directrices y orientaciones de la Consejería competente en materia de Empleo, con expresión de los objetivos a alcanzar y los recursos personales, materiales y presupuestarios necesarios.

Atendiendo al Decreto 96/2011, de 19 de abril por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, el plan de acción anual debe ser remitido a la Presidencia para su aprobación antes de la finalización del primer semestre del ejercicio anterior. En todo caso, su aprobación estará condicionada a la aprobación del correspondiente Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Este proceso de diseño del PAA-SAE 2026 se ha realizado de forma colaborativa con los centros directivos, jefaturas y equipos de trabajo del Agencia SAE, como muestra la siguiente imagen.



BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 21/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZM2P6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Para el desarrollo de este trabajo, se han seguido las siguientes fases:

Establecimiento del marco general de actuación del CG-SAE 2025-2026

Se ha realizado una primera reorganización de la actividad de la Agencia, bajo la estructura de los nuevos objetivos y líneas estratégicas marcadas en la matriz del CG-SAE vigente.

Acompañamiento a la planificación y definición de indicadores: objetivos operativos y actuaciones

El trabajo se ha centrado en la actualización de la actividad actual dentro del nuevo marco de actuación, así como la inclusión de aquellas nuevas actuaciones previstas. Además, con la finalidad de continuar avanzando en la construcción de un sistema de seguimiento sólido, se ha llevado a cabo una revisión y redefinición de los indicadores asociados a cada una de las actuaciones. Esta fase incluye también la revisión, y en su caso el rediseño, de los objetivos operativos y sus indicadores.

Revisión general del PAA-SAE 2026

Finalmente, desde la Coordinación de Gerencia se realiza la revisión completa del PAA-SAE 2026 que culmina con su presentación en los distintos órganos y centros directivos, al objeto de poder incorporar propuestas de mejora y consensuar el documento de planificación tramitación y aprobación definitiva.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 22/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

V. ESTRUCTURA DEL PLAN: OBJETIVOS, ACTUACIONES Y METAS 2026

Teniendo en cuenta la estructura del Contrato de Gestión 2025-2026, definida a partir de cuatro objetivos estratégicos, se diseña la estructura del PAA-SAE 2026 a partir de los siguientes objetivos operativos, actuaciones e indicadores:

OBJETIVO ESTRATÉGICO (E.1). Desarrollar el Modelo de Gestión Integral	18 OBJETIVOS OPERATIVOS (O.O.)	20 INDICADORES (O.O.)	43 ACTUACIONES	53 INDICADORES (actuaciones)
--	-----------------------------------	--------------------------	-------------------	---------------------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO (OE.2). Mejorar la activación y empleabilidad, con especial atención a colectivos prioritarios	3 OBJETIVOS OPERATIVOS (O.O.)	4 INDICADORES (O.O.)	15 ACTUACIONES	24 INDICADORES (actuaciones)
--	----------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO (OE.3). Potenciar la atención integral a personas y empresas, a través de los servicios garantizados	2 OBJETIVOS OPERATIVOS (O.O.)	2 INDICADORES (O.O.)	8 ACTUACIONES	16 INDICADORES (actuaciones)
--	----------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO (OE.4). Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo	2 OBJETIVOS OPERATIVOS (O.O.)	2 INDICADORES (O.O.)	4 ACTUACIONES	9 INDICADORES (actuaciones)
---	----------------------------------	-------------------------	------------------	--------------------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO (E.1). DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR O.O. GLOBAL	INDICADOR O.O. HOMBRES	INDICADOR O.O. MUJERES	ACTUACIÓN	INDICADOR DE ACTUACIÓN PAA	INDICADOR ACT. GLOBAL	INDICADOR ACT. HOMBRES	INDICADOR ACT. MUJERES
O.E.1. DESARROLLAR EL MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL	OO.1.1. Garantizar la capacitación de los y las profesionales del Servicio Andaluz de Empleo	INDO1.OO.1.1. Número de participaciones en actividades formativas	2.000	N/A	N/A	ACT1.1.1. Análisis de las necesidades formativas detectadas, de acuerdo al modelo de gestión por competencias	INDO1-ACT1.1.1. Grado de consecución del estudio de necesidades formativas específicas	50,00%	N/A	N/A
						ACT2.1.1. Desarrollo de acciones formativas equilibradas en el territorio	INDO1-ACT2.1.1. Grado de realización de acciones formativas según la distribución de la plantilla en el territorio	100,00%	N/A	N/A
						ACT3.1.1. Evaluación de la opinión y satisfacción del alumnado con el desarrollo de las actividades de formación en las que ha participado.	INDO1-ACT.3.1.1. Porcentaje de evaluaciones con nivel óptimo de satisfacción	100,00%	N/A	N/A
	OO.1.2. Promover la seguridad y la salud laboral	INDO1.OO.1.2. Número de actuaciones preventivas realizadas	2.300	N/A	N/A	ACT1.1.2. Realización de Evaluaciones de riesgos laborales y planificaciones preventivas en centros de trabajo	INDO1-ACT1.1.2. Informes de evaluación de riesgos laborales y planificaciones preventivas de centro de trabajo completados	100	N/P	N/P
						ACT2.1.2. Planes de emergencia y evacuación elaborados o revisados	INDO1-ACT2.1.2. Personas evaluadas y planificación de medidas preventivas propuestas	300	100	200
						ACT3.1.2. Planes de emergencia y evacuación elaborados o revisados	INDO1-ACT3.1.2. Planes de emergencia y evacuación elaborados o revisados	40	N/P	N/P
						ACT4.1.2. Reuniones y simulacros de emergencia	INDO2-ACT2.1.2. Reuniones y simulacros de emergencia	60	N/P	N/P
						ACT5.1.2. Desarrollo y mantenimiento de aplicación informática para la gestión de la prevención de riesgos laborales	INDO1-ACT3.1.2. Horas de desarrollo y mantenimiento de herramientas informáticas para la gestión de la PRL	1.500	N/P	N/P
						ACT6.1.2. Formación en prevención de riesgos laborales	INDO1-ACT4.1.2. Número de actividades formativas impartidas	50	N/P	N/P
						ACT7.1.2. Número de personas a las que se les ha realizado reconocimiento médico	INDO2-ACT4.1.2. Número de personas formadas	900	300	600
OO.1.3. Promover la igualdad de género en el Servicio Andaluz de Empleo	INDO1.OO.1.3. Grado de incorporación de la igualdad de género en el Servicio Andaluz de Empleo	100,00%	N/A	N/A	ACT1.3.1. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de igualdad de la Red Profesional	INDO1-ACT6.1.2. Número de empresas y/o entidades con las que se ha realizado actividades de coordinación preventiva	4	N/A	N/A	
					ACT2.3.1. Diseño e implementación del plan de igualdad Personal Laboral propio del SAE	ACT2.3.1. Grado de ejecución del plan de igualdad del personal laboral propio del SAE	100,00%	N/A	N/A	

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR O.O. GLOBAL	INDICADOR O.O. HOMBRES	INDICADOR O.O. MUJERES	ACTUACIÓN	INDICADOR DE ACTUACIÓN PAA	INDICADOR ACT. GLOBAL	INDICADOR ACT. HOMBRES	INDICADOR ACT. MUJERES
	OO.1.6. Colaborar con los distintos equipos del SAE para una comunicación ordenada y de mayor calidad que favorezca los flujos de información internos	INDO1.OO.1.6. Grado de ejecución de las acciones de difusión y gestión del conocimiento a través del grupo institucional SAE en Red Profesional	100,00 %	N/A	N/A	ACT.1.6.1. Impulso de la comunicación interna entre los empleados y empleadas del SAE	INDO1-ACT.1.6.1. Número de entradas publicadas en redes sociales INDO2-ACT.1.6.1. Número de visitas a l grupo SAE en red profesional	1.000 46.585	N/A N/A	N/A N/A
	OO.1.7. Evolucionar los servicios de inteligencia de negocio y perfilado estadístico como pilares de la transformación digital del SAE	INDO1.OO.1.7. Modelos econométricos de oferta, demanda y probabilidad de empleo que mejoran sus resultados del total de definidos	75,00%	N/A	N/A	ACT.1.7.1. Incorporación de los servicios de información y prescripción procedentes del perfilado estadístico de demandantes en los procesos de orientación profesional para el empleo	INDO1-ACT.1.7.1. Proporción de servicios de información y prescripción consultados para el total de citas previas a tendidas en oficinas de empleo	75,00%	75,00%	75,00%
	OO.1.8. Desarrollar e incorporar la estrategia de gobierno del dato para el Servicio Andaluz de Empleo	INDO1.OO.1.8. Grado de Desarrollo e implementación de la estrategia de gobierno del dato en el SAE	75,00%	N/A	N/A	ACT.1.8.1. Elaboración y aplicación de las políticas de datos y estándares internos que favorezcan la normalización y la interoperabilidad de los sistemas de información del SAE	INDO1-ACT.1.8.1. Grado de desarrollo e implementación de estándares y políticas de datos INDO2-ACT.1.8.1. Grado de desarrollo del inventario de fuentes de datos	75,00%	N/A	N/A
	OO.1.9. Realizar la prospección permanente del mercado de trabajo y proporcionar información puntual y actualizada sobre las principales variables que lo componen	INDO1.OO.1.9. Variación interanual del número de visitas a la Web del Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo	15,00%	N/A	N/A	ACT.1.9.1. Diseño e implementación de herramientas de difusión y acceso a información sobre el mercado laboral de Andalucía más ágiles y usables	INDO1-ACT.1.9.1. Visitas a la web Argos del SAE	30.000	N/A	N/A
	OO.1.10. Implementación del Cuadro de Mandos del SAE	INDO1.OO.1.10. Porcentaje de Indicadores Incorporados al Cuadro de Mando del SAE	100,00%	N/A	N/A	ACT.1.10.1. Definición e implementación de indicadores presupuestarios. ACT.2.10.1. Definición e implementación de indicadores de recursos humanos.	INDO1-ACT.1.10.1. Grado de desarrollo del Cuadro de Mandos SAE de indicadores presupuestarios. INDO1-ACT.2.10.1. Grado de desarrollo del Cuadro de Mandos SAE de indicadores de recursos humanos.	100,00% 100,00%	N/A N/A	N/A N/A
	OO.1.11. Elaboración de indicadores de explotación de datos para la para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE+	INDO1.OO.1.11. Número de explotaciones de datos para la elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE+	36	N/A	N/A	ACT.1.11.1. Elaboración de indicadores de programas puestos en marcha en el SAE y en la Consejería de Empleo a partir de registros administrativos y de envío de cuestionarios	INDO1-ACT.1.11.1. Número de explotaciones de datos para la elaboración de indicadores para el seguimiento de operaciones financiadas con FSE+	36	N/A	N/A

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR O.O. GLOBAL	INDICADOR O.O. HOMBRES	INDICADOR O.O. MUJERES	ACTUACIÓN	INDICADOR DE ACTUACIÓN PAA	INDICADOR ACT. GLOBAL	INDICADOR ACT. HOMBRES	INDICADOR ACT. MUJERES	
	OO.1.12. Contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del SAE	IND01.OO.1.12. Seguimiento de la actividad contractual	100,00 %	N/A	N/A	ACT.1.1.12. Programación de la actividad contractual del SAE	IND01-ACT.1.1.12. Publicación de la programación de la actividad contractual del SAE para la anualidad siguiente	1,00	N/A	N/A	
		IND02.OO.1.12. Garantizar la contratación estratégica en el ámbito del SAE	75,00 %	N/A	N/A	ACT.3.1.12. Contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del SAE	IND01-ACT.3.1.12. Grado de ejecución de la actividad contractual del SAE programada para la anualidad corriente	90,00%	N/A	N/A	
		IND01.OO.1.13. Avance en la mejora y organización de la actividad de contratación.	100,00 %	N/A	N/A	ACT.1.13.1. Elaboración de guías e instrucciones para los Servicios Proponentes al objeto de facilitar la tramitación de expedientes de contratación.	IND01-ACT.1.13.1. Guías e instrucciones de apoyo a la información contractual que deben elaborar los servicios proponentes (memorias justificativas, PPT, ANEXOS PCAP, etc.)	2,00	N/A	N/A	
	OO.1.13. Fomentar la profesionalización y facilitar información de interés a los distintos servicios involucrados en la contratación pública.	IND01.OO.1.14. Grado de regularización de la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo	IND01.OO.1.14. Grado de regularización de la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo	50,00%	N/A	N/A	ACT.1.14.1. Tramitación de documentación con la DGP para regularizar la situación patrimonial de las Oficinas de Empleo	IND01-ACT.1.14.1. Oficinas de Empleo con expediente de regularización iniciado o tramitación	50,00%	N/A	N/A
			IND01.OO.1.15. Describir y actualizar los procesos vinculados a las líneas de actuación del SAE	100,00 %	N/A	N/A	ACT.1.15.1. Diseño y descripción de procesos vinculados a las líneas de actividad del SAE	IND01-ACT.1.15.1. Número de procesos aprobados	1	N/A	N/A
	OO.1.16. Consolidar la cultura evaluativa en el SAE	IND01.OO.1.16. Grado de ejecución de las actuaciones planificadas para consolidar la cultura evaluativa en el SAE	IND01.OO.1.16. Grado de ejecución de las actuaciones planificadas para consolidar la cultura evaluativa en el SAE	100,00 %	N/A	N/A	ACT.2.15.1. Actualización de procesos vinculados a las líneas de actuación del SAE	IND01-ACT.2.15.1. Número de procesos actualizados	1	N/A	N/A
			IND01.OO.1.17. Grado de ejecución de las actuaciones planificadas para mejorar la cultura evaluativa en el SAE	100,00 %	N/A	N/A	ACT.3.15.1. Implementación de la Estrategia de evaluación y mejora continua	IND01-ACT.3.15.1. Grado de implantación de las actividades vinculadas a la estrategia	100,00 %	N/A	N/A
	OO.1.17. Mejorar y evaluar el MGI y la Carrera de servicios del SAE	IND01.OO.1.17. Grado de ejecución de las actuaciones para la mejora continua y evaluación del MGI y la Carrera de servicios del SAE	IND01.OO.1.17. Grado de ejecución de las actuaciones para la mejora continua y evaluación del MGI y la Carrera de servicios del SAE	100,00%	N/A	N/A	ACT.1.16.1. Diseño y elaboración de los instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación de la actividad y servicios del SAE para la anualidad 2026	IND01-ACT.1.16.1. Grado de ejecución del diseño y desarrollo del proceso de seguimiento y evaluación de los documentos estratégicos del SAE para la anualidad 2026	100,00 %	N/A	N/A
			IND01-ACT.1.17. Número de programas evaluados	2	N/A	N/A	ACT.1.17. Evaluación de Programas del SAE	IND01-ACT.1.17. Número de programas evaluados	2	N/A	N/A
			IND01-ACT.2.17. Grado de ejecución de las campañas de evaluación	100,00%	N/A	N/A	ACT.2.17.1. Evaluación de Cualitativa del MGI	IND01-ACT.2.17. Grado de ejecución del diseño metodológico y propuesta de las campañas de evaluación	100,00%	N/A	N/A
	OO.1.18. Apoyar la gestión de la información y el conocimiento	IND01.OO.1.18. Grado de ejecución de las actuaciones para gestión de la información y el conocimiento	IND01.OO.1.18. Grado de ejecución de las actuaciones para gestión de la información y el conocimiento	100,00 %	N/A	N/A	ACT.3.1.17. Sistema de Evaluación de la Satisfacción	Evaluación de la Satisfacción en los sistemas de gestión del SAE	100,00%	N/A	N/A
			IND01-ACT.4.1.17. Número de auditorías de control de la calidad del Call Center y del Sistema de Gestión Integral de las Escuelas / CRNS	1	N/A	N/A	ACT.4.1.17. Seguimiento y mejora del sistema de calidad del Call Center y del Sistema de Gestión Integral de las Escuelas / CRNS	IND01-ACT.4.1.17. Número de auditorías de control de la calidad del Call Center y del SGI de las Escuelas / CRNS	1	N/A	N/A
OO.1.18. Apoyar la gestión de la información y el conocimiento	IND01.OO.1.18. Grado de ejecución de las actuaciones para gestión de la información y el conocimiento	IND01.OO.1.18. Grado de ejecución de las actuaciones para gestión de la información y el conocimiento	100,00 %	N/A	N/A	ACT.1.18. Adaptación e implementación de las herramientas específicas para la gestión del conocimiento en la Agencia	IND01-ACT.1.18. Grado de desarrollo de la adaptación e implementación de las herramientas para la gestión del conocimiento	100,00%	N/A	N/A	
		IND01-ACT.2.1.18. Grado de desarrollo de la identificación y transferencia de buenas prácticas	100,00%	N/A	N/A	ACT.2.1.18. Identificación y transferencia de buenas prácticas	IND01-ACT.2.1.18. Grado de desarrollo de la identificación y transferencia de buenas prácticas	100,00%	N/A	N/A	

OBJETIVO ESTRATÉGICO (OE.2). MEJORAR LA ACTIVACIÓN Y EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR O.O. GLOBAL	INDICADOR O.O. HOMBRES	INDICADOR O.O. MUJERES	ACTUACIÓN	INDICADOR DE ACTUACIÓN PAA	INDICADOR ACT. GLOBAL	INDICADOR ACT. HOMBRES	INDICADOR ACT. MUJERES
O.E.2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN, EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS	OO.2.1. Potenciar la actividad formativa sectorial de la Red de Escuelas de Formación	IND01.OO.2.1. Nuevas especialidades formativas programadas para personas demandantes de empleo	3	N/A	N/A	ACT.2.1. Ampliación y mejora de la programación formativa de las Escuelas	IND01-ACT.1.2.1. Itinerarios formativos programados IND02-ACT.1.2.1. Alumnado formado IND03-ACT.1.2.1. Actuaciones para el perfeccionamiento técnico sectorial para personas ocupadas IND04-ACT.1.2.1. Acciones de teleformación y otras metodologías on line	22 1.200 27 22	N/A 590 N/A N/A	N/A 610 N/A N/A
	OO.2.2. Promover la gestión y mejora de los programas de orientación e inserción dirigidos a personas demandantes de empleo inscritas	IND01.OO.2.2. Porcentaje de personas que reciben atención sobre el total de personas demandantes de empleo inscritas (DENOS)	24,00%	24,00%	24,00%	ACT.2.2. Actividad de experimentación e innovación de la Formación Profesional en el ámbito sectorial de las Escuelas	IND01-ACT.2.2.1. Acciones de colaboración sectorial IND02-ACT.2.2.1. Acciones de investigación, observación, experimentación y difusión de la FP IND03-ACT.2.2.1. Solicitudes de evaluación y acreditación atendidas en CRN en Andalucía	25 40 110	N/A N/A N/A	N/A N/A N/A
							IND01-ACT.1.2.2. Porcentaje de cumplimiento de las convocatorias de los programas de Orientación e inserción laboral.	85,00%	85,00%	85,00%
							IND02-ACT.1.2.2. Número de personas participantes en los programas de Orientación e inserción laboral en el periodo de referencia	165.448	47.980	100.923
							IND03-ACT.1.2.2. Tasa de inserción laboral en programas de Orientación e inserción laboral en el periodo de referencia	20,00%	20,00%	19,00%
							IND01-ACT.2.2.2. Número de personas demandantes perteneciente al colectivo desempleados en general participantes en el Programa de Orientación, acompañamiento e inserción laboral	60.569	19.908	40.661
							IND02-ACT.2.2.2. Itinerario Personalizado de inserción iniciados en el programa de Orientación, acompañamiento e inserción laboral en el periodo de referencia	94.147	36.850	57.297
							IND03-ACT.2.2.2. Satisfacción global de las personas usuarias en el Programa de Orientación, acompañamiento e inserción laboral Profesional	8	8	8

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR O.O. GLOBAL	INDICADOR O.O. HOMBRERES	INDICADOR O.O. MUJERES	ACTUACIÓN	INDICADOR DE ACTUACIÓN PAA	INDICADOR ACT. GLOBAL	INDICADOR ACT. HOMBRERES	INDICADOR ACT. MUJERES
O.E.2. MEJORAR LA ACTIVACIÓN EMPLEABILIDAD, CON ESPECIAL ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS	Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción	IND01.OO.2.3. Porcentaje de personas demandantes pertenecientes a colectivos prioritarios sobre el total de personas participantes en programas	55,00%	53,00%	57,00%	ACT1.2.3. Ejecución del programa Orienta con discapacidad ACT2.2.3. Ejecución del programa Orienta con riesgo de exclusión ACT3.2.3. Concesión de declaraciones de excepcionalidad	IND01-ACT1.2.3. Número de personas atendidas en el programa Orienta con discapacidad IND01-ACT2.2.3. Número de personas a tendidas en el programa Orienta con riesgo de exclusión IND01-ACT3.2.3. Número de declaraciones de excepcionalidad concedidas	39.976	18.623	21.353
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT4.2.3. Programa Acompañamiento Inserción ACT5.2.3. Programa de Experiencias profesionales para el Empleo ACT6.2.3. Programa Alma Jóvenes ACT7.2.3. Programa Integrales Jóvenes	IND01-ACT4.2.3. Número de personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la inserción IND01-ACT5.2.3. Número de personas que realizan prácticas profesionales IND01-ACT6.2.3. Número de personas participantes en el Programa Alma Jóvenes IND01-ACT7.2.3. Número de personas jóvenes participantes en el Programa Integrales Jóvenes	9.895	4.913	4.982
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT8.2.3. Proyectos integrales vulnerables ACT9.2.3. Proyectos integrales mayores de 52 años	IND01-ACT8.2.3. Número de personas vulnerables que desarrollan proyectos integrales IND01-ACT9.2.3. Número de personas mayores de 52 años que desarrollan proyectos integrales	3.789	1.507	2.282
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT10.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND01-ACT10.2.3. Número de demandantes a descritos a Agencias de Colocación	200	100	100
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT11.2.3. Atención a personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo	IND04-ACT10.2.3. Número de contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Temporales IND01-ACT11.2.3. Número de atenciones a demandantes en EURES-T	7.218	2.887	4.331
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT12.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND01-ACT12.2.3. Número de personas mayores de 52 años que desarrollan proyectos integrales	14.815	5.926	8.889
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT13.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND01-ACT13.2.3. Número de demandantes a descritos a Agencias de Colocación	1.481	593	888
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT14.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND02-ACT10.2.3. Número de inserciones de realizadas en las agencias de colocación	549	231	312
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT15.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND03-ACT10.2.3. Número de contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Indefinidos	99	41	52
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT16.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND04-ACT10.2.3. Número de contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Temporales	28	14	14
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT17.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND04-ACT10.2.3. Número de contratos Comunicados por Agencias de Colocación. Contratos Temporales	65	27	38
			55,00%	53,00%	57,00%	ACT18.2.3. Grado de ejecución de los programas de orientación e inserción laboral	IND01-ACT11.2.3. Número de atenciones a demandantes en EURES-T	677	N/A	N/A

OBJETIVO ESTRATÉGICO (OE.3). POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS GARANTIZADOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR O.O. GLOBAL	INDICADOR O.O. HOMBRES	INDICADOR O.O. MUJERES	ACTUACIÓN	INDICADOR DE ACTUACIÓN PAA	INDICADOR ACT. GLOBAL	INDICADOR ACT. HOMBRES	INDICADOR ACT. MUJERES		
OE.3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LA CARTERA DE SERVICIOS	003.1. Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas.	IND01.OO3.1. Variación porcentual del número de servicios que se relacionan con un diagnóstico personalizado para el empleo, tutoría o atención individualizada *	10,00 %	5,83 %	4,17 %	ACT1.3.1. Optimización de la inscripción y de la atención a la demanda	IND01-ACT1.3.1. Porcentaje de personas inscritas, por primera vez en el año en curso, a las que se les ha realizado el perfil individualizado en el periodo de referencia.	90,00 %	45,30 %	44,70 %		
							IND02-ACT1.3.1. Número de personas con itinerarios iniciados en oficinas de empleo	120.000	42.336	77.664		
							IND03-ACT1.3.1. Porcentaje de servicios vinculados a itinerarios sobre el total de servicios iniciados en el periodo de referencia	14,00 %	6,13 %	7,87 %		
							IND04-ACT1.3.1. Grado de satisfacción con el servicio prestado por el personal de atención telefónica/Cita Previa	8	8	8		
							IND01-ACT2.3.1. Porcentaje del número de reinscripciones de demanda telemáticas realizadas sobre el total (reinscripciones (según App y Web)	90,00 %	43,50 %	46,50 %		
							IND02-ACT2.3.1. Porcentaje de renovaciones telemáticas sobre el total de renovaciones realizadas en el periodo de referencia.	95,00 %	45,10 %	49,90 %		
							IND03-ACT2.3.1. Porcentaje de primeras inscripciones realizadas con certificado digital sobre el total de primeras inscripciones	15,00 %	N/A	N/A		
							IND04ACT2.3.1. Porcentaje de modificaciones de la demanda realizadas a través de la web y/o APP sobre el total de modificaciones realizadas	40,00 %	19,40 %	20,60 %		
							ACT3.3.1. Atención a personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo	20.116	N/A	N/A		
OE.3. POTENCIAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS Y EMPRESAS A TRAVÉS DE LA CARTERA DE SERVICIOS	003.2. Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral	IND01.OO3.2. Porcentaje de empresas satisfechas con los servicios de información, asesoramiento e intermediación recibidos	75,00 %	N/A	N/A	ACT1.3.2. Gestión de ofertas de trabajo a través del SAE	IND01-ACT1.3.2. Número de ofertas de empleo gestionadas a través del SAE	47.000	N/A	N/A		
							ACT2.3.2. Atención a las necesidades de información por parte de las empresas	IND01-ACT2.3.2. Número de entidades empleadoras informadas y/o asesoradas en materia de empleo	15.600	N/A	N/A	
							ACT3.3.2. Gestión de la comunicación de las contrataciones laborales	IND02ACT2.3.2. Número de servicios de información y/o asesoramiento en materia de empleo	25.000	N/A	N/A	
								IND01-ACT3.3.2. Número de contratos comunicados por las entidades empleadoras al SEPE	3.000.000	1.680.000	1.320.000	
								IND02-ACT3.3.2. Número de contratos, modificaciones y anulaciones comunicados por las entidades empleadoras mediante GEScontra@	1.320.000	739.200	580.800	
							ACT4.3.2. Promoción de la atención del servicio de intermediación transfronteriza por las entidades empleadoras	IND01-ACT4.3.2. Número de entidades empleadoras atendidas mediante servicios de intermediación para la movilidad laboral transfronteriza EURES-T	230	N/A	N/A	
							ACT5.3.2. Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo	IND01-ACT5.3.2. Número de atenciones EURES a entidades empleadoras	651	N/A	N/A	

OBJETIVO ESTRATÉGICO (OE-4). AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR O.O. GLOBAL	INDICADOR O.O. HOMBRES	INDICADOR O.O. MUJERES	ACTUACIÓN	INDICADOR DE ACTUACIÓN PAA	INDICADOR ACT. GLOBAL	INDICADOR ACT. HOMBRES	INDICADOR ACT. MUJERES
O.E.4. AUMENTAR LA ACTIVACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	OO.4.1. Fomentar la participación de las mujeres en los programas de activación y mejora de la empleabilidad	1,40%	N/A	1,40%	ACT1.4.1. Participación e inserción laboral de las mujeres en los programas de Orientación e Inserción laboral	IND01-ACT1.4.1.1. Número de mujeres participantes en el Programa Alma Mujeres IND02-ACT1.4.1.1. Tasa de participación femenina (mujeres participantes/ total de participantes, por 100) IND03-ACT1.4.1.1. Tasa de colocación laboral de mujeres participantes (inscripciones conseguidas en el periodo de referencia /total de mujeres participantes en los programas en el periodo de referencia).	42	N/A	42
	OO.4.2. Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia	70%	N/A	N/A	ACT2.4.1. Fomento del enfoque de género e interseccional en los programas de orientación e inserción laboral ACT2.4.2. Desarrollo del programa destinado a mujeres víctimas de violencia de género	IND01-ACT2.4.1. Porcentaje de programas específicos para mujeres y/o actuaciones concretas en los programas que fomenten la participación femenina sobre el total de programas IND02-ACT2.4.1. Tasa de participación interseccional en mujeres (mujeres participantes de colectivos específicos (discapacidad, exclusión, vulnerables, jóvenes...)/ total de mujeres participantes, por 100) IND03-ACT1.4.2. Horas de servicio de orientación e intermediación IND03-ACT1.4.2. Horas de servicio de formación	65,00%	N/A	65,00%
							60,00%	N/A	60,00%
							700	N/A	700
							24.000	N/A	24.000
							56.000	N/A	56.000
							50,00%	N/A	50,00%

V. SEGUIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE ACCIÓN 2026

Entre los objetivos fijados en la propuesta del PAA-SAE 2026, se encuentra la realización de un seguimiento trimestral de la actividad de la Agencia SAE y un informe de ejecución anual. El seguimiento del PAA-SAE 2026 es fundamental por cuanto permite valorar el grado de cumplimiento y control de la ejecución del Contrato de Gestión vigente, de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del Artículo 19 de los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

El esquema general de seguimiento se fundamenta en la Comisión de Control que trimestralmente reportará un informe de avances de los indicadores del PAA-SAE 2026. Asimismo, deberá elevar un informe anual de cumplimiento que además de reportar sobre el logro de las actuaciones del PAA-SAE 2026 y los compromisos alcanzados anualmente en los objetivos del CG-SAE 2025-2026, contenga la información para rendir cuentas acerca de los indicadores establecidos en la Memoria del Presupuesto del ejercicio en curso.

Del análisis de estos informes, la Comisión de Control puede establecer medidas específicas que corrijan posibles desviaciones, así como cambios sustanciales en el CG-SAE 2025-2026 que devengan de situaciones no previstas en el momento de elaboración del mismo. Para el adecuado seguimiento, se contará con el Gestor de Proyectos-GPSAE, como herramienta de trabajo común, que permitirá a los servicios y equipos reportar información sobre el nivel de ejecución trimestral.

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 32/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZP6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

Servicio Andaluz de Empleo

BEATRIZ BARRANCO MONTES		10/12/2025	PÁGINA 33/33
VERIFICACIÓN	BndJASY9KZMZF6KKKR8TRC3FGY86BC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	