



Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2024

**Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e
Innovación para el Empleo de PRINCIPADO DE ASTURIAS**

COEAST24h13

PLAN DE CALIDAD: PLAN ESTRATÉGICO DEL SEPEPA



Red COE

Centros de Orientación,
Emprendimiento, Acompañamiento
e Innovación para el Empleo

C23.I05.P01

**Constitución de la Red de Centros públicos de Orientación,
Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo y Planes de
trabajo y actividades de los Centros de Orientación, Emprendimiento,
Acompañamiento e Innovación para el empleo**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE



PRESENTACIÓN	2
1. Proceso de elaboración del documento	4
1.1 Diagnóstico estratégico	4
1.2 Formulación y despliegue estratégico	5
2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO	6
2.1 Marco socioeconómico.....	6
2.1.1 Situación del mercado de trabajo.....	6
2.1.2 Situación económica.....	9
2.1.3 Situación demográfica	10
2.2 Marco normativo	11
3. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA, DAFO	13
3.1 Debilidades	13
3.2 Fortalezas.....	14
3.3 Oportunidades.....	15
3.4 Amenazas.....	16
4. Análisis CAME.....	17
5. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA.....	19
6. DESPLIEGUE ESTRATÉGICO	21
6.1. Definición de líneas estratégicas	21
6.2. Relación de líneas estratégicas y medidas transformadoras.....	22
6.3. Definición de la nueva estrategia	23

PRESENTACIONs

La transferencia de las competencias en materia de empleo a las comunidades autónomas suscitó en su momento la necesidad de que éstas se dotaran de un instrumento que asumiera las funciones hasta entonces atribuidas al Estado y, a su vez, regular su estructura y funcionamiento. Hace ya más de dos décadas que este proceso se materializó en el Principado de Asturias con la creación de un organismo autónomo, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, mediante la redacción de una ley que permitió, entonces, la puesta en marcha del sistema.

Posteriormente, la adaptación de la Ley a la evolución normativa emanada en los ámbitos europeo, estatal y de la propia comunidad autónoma introdujo una serie de modificaciones que definen su marco regulatorio actual y con el que el SEPEPA ha tenido que afrontar el impacto de graves crisis económicas



de dimensión mundial, la última de ellas originada por la pandemia de la Covid-19, que han ejercido una enorme presión sobre los sistemas de protección social.

Veinte años después de su creación el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias debe adaptarse a un contexto normativo que modifica profundamente su ámbito de actuación. Forman parte de este nuevo escenario leyes orgánicas como la ley de empleo y su cartera común de servicios, la ley de integración de la formación profesional y la publicación de los reales decretos que las desarrollan. La magnitud y alcance de la transformación que estas normas persiguen para la sociedad española representan novedosos retos que los servicios públicos de empleo han de enfrentar.

Además del marco normativo concurren otros factores de contexto que determinarán el desempeño futuro y la capacidad de respuesta de los servicios públicos de empleo. En este sentido conviene citar la rápida evolución tecnológica, la orientación hacia un crecimiento sostenible y verde, las tensiones generadas por los efectos negativos de la globalización y las oportunidades que la misma ofrece, los profundos cambios sociales que se van generando de forma acelerada, la presión demográfica, el envejecimiento de la población, la falta de relevo generacional en algunos sectores y la necesidad de formar, atraer y retener talento adecuado a las necesidades del tejido productivo, entre otros. Son factores que exigen al Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias una transformación que le permita responder de forma ágil y flexible a nuevos entornos.

Todo lo anterior aconseja acometer un proceso de modernización y fijar las líneas estratégicas en las que se pretende avanzar, con el objetivo último de dotar al Organismo de mayor autonomía y flexibilidad para enfrentar futuros escenarios.

II

Con el fin de contribuir a esta modernización del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, a continuación, se presenta este documento estratégico que consta de 5 líneas de trabajo que permitirán la reformulación del Organismo.

La primera de las líneas estratégicas persigue el alineamiento del SEPEPA al marco normativo actual y a las transiciones en las que ha de intervenir (verde, digital, demográfica). Para conseguirlo procede adoptar medidas de mayor intensidad a la hora de establecer alianzas estratégicas con sus entidades colaboradoras y grupos de interés y afianzar la participación de los agentes económicos y sociales. Se propone potenciar la colaboración público-privada y público-pública y cambiar la forma de relacionarse incrementando esfuerzos en desarrollar nuevos modelos de comunicación.

La segunda línea estratégica pretende el fortalecimiento de los servicios de orientación e intermediación, asegurando la estabilidad del personal técnico que desempeña dichas funciones. La mejora de ambos servicios pasa por impulsar la coordinación con otras entidades públicas y privadas susceptibles de formar parte de la arquitectura del sistema nacional de empleo; promover la redacción de convenios o planes estratégicos que faciliten las futuras interacciones y el uso de metodologías compartidas.

La tercera de las líneas sitúa a la formación como prioridad estratégica. La formación se concibe como un medio con un potencial enorme para mejorar la empleabilidad de la población en búsqueda de empleo a la vez que amplía las competencias de la población ocupada. Este documento incluye múltiples medidas para acometer en los próximos años y lograr un ajuste entre la formación y las necesidades del sistema



productivo. Contempla avanzar en un nuevo modelo de gestión de los centros propios, explorar nuevas fórmulas de colaboración con grupos de interés e incentivar la participación de la población en los procesos formativos mediante la revisión del sistema de becas y ayudas y otras medidas para ampliar el alcance de la formación en el medio rural. Asimismo, prevé actuar con mayor intensidad en sectores estratégicos y en grupos específicos de población.

La cuarta línea propone acometer la transformación digital y avanzar en la simplificación y mejora de los procesos administrativos. Su desarrollo debe contemplar el uso de metodologías de calidad orientadas a la obtención de resultados medibles y evaluables en aras de una mayor eficacia y eficiencia del sistema.

La última de las líneas estratégicas definidas se refiere a implantar procesos de evaluación e innovación en el funcionamiento ordinario del sistema público de empleo.

En conclusión, la elaboración de este documento tiene como propósito definir el horizonte hacia el que proyecta avanzar el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias en los próximos años y supone el primer paso de un plan de calidad integral para implantar en la organización.

1. Proceso de elaboración del documento

El trabajo se inicia con un diagnóstico estratégico, que analiza el contexto en el que se desarrolla la actividad del SEPEPA, así como los servicios prestados por el organismo. Esta fase es crucial para entender las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas a los que se enfrenta la organización.

Posteriormente, se procede a la formulación estratégica, que implica establecer líneas estratégicas claras y definir las medidas transformadoras necesarias para lograr los objetivos de cambio.

Finalmente, el despliegue estratégico se centra en la implementación de las medidas, asegurando que se asignen los recursos necesarios y se establezcan los mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar el éxito del plan.

1.1 Diagnóstico estratégico

En esta etapa se han tenido en cuenta tanto los elementos del entorno general, cómo los elementos del entorno específico más próximo de cuyos componentes se reciben inputs en forma de requisitos, expectativas, necesidades o recursos y con los cuales se establecen relaciones de intercambio, dependencia, competencia o influencia mutua.

Para ello, se han llevado a cabo entrevistas con la gerencia y con los diferentes servicios que componen la estructura del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, en las cuales, mediante un guion previamente elaborado, se han abordado cuestiones relativas a los diferentes factores internos y externos a



la organización (factores económicos, políticos, socioculturales, tecnológicos, demográficos, geográficos, legales, relacionados con el equipamiento y las instalaciones, humanos y otros propios de la organización).

También se realizaron entrevistas con diferentes partes interesadas en las que se han abordado cuestiones relativas a la mejora del funcionamiento del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. A continuación, se relacionan las diferentes partes interesadas que participaron en el proceso de entrevistas:

- Asociaciones (CECAP, FACC).
- Consejo Rector (UGT, CCOO y FADE).
- Entidades locales (ayuntamientos de Oviedo, Gijón y Avilés).

Tras recopilar la información anterior se ha procedido a identificar fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, entendiendo por éstas:

- Fortaleza o puntos fuertes: aspectos positivos internos.
- Debilidad o puntos débiles: aspectos negativos internos.
- Amenaza: los problemas, obstáculos o limitaciones externos que pueden impedir o limitar el desarrollo.
- Oportunidad: posibilidades externas positivas de las que el SEPEPA puede sacar provecho.

Una vez realizado el análisis DAFO se han confrontado los aspectos identificados para finalmente establecer las principales líneas estratégicas, encuadrándose éstas en el marco de estrategias ofensivas o de consolidación; estrategias de reorientación o adaptativas; estrategias defensivas o reactivas; y/o estrategias de supervivencia.

1.2 Formulación y despliegue estratégico

1.3

En este momento del proceso de planificación estratégica se ha proyectado toda la visión del equipo de trabajo teniendo en cuenta el contexto, los antecedentes y las características propias y del entorno ya analizadas.

Tras la definición del marco estratégico básico se ha procedido al desarrollo de la formulación estratégica. Para ello se ha realizado un análisis causal que ha permitido identificar los factores que pueden servir para desarrollar cada línea estratégica. La secuencia de actividades que se ha seguido es la siguiente:

- Análisis de la misión del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. Ésta describe lo que representa la organización y, en términos amplios, la actividad nuclear de la misma. Es una referencia permanente en el proceso.
- Formulación de la visión del SEPEPA o fijación del futuro que se desea lograr con un horizonte a 3 años.
- Análisis de los principios o valores del SEPEPA, factores que guían la conducta del organismo.
- Formulación de líneas estratégicas, entendiendo por estas la plasmación de la visión extendida en ámbitos concretos de interés.



Una vez definidas las líneas estratégicas, la dirección, junto con el equipo de trabajo establecido, ha definido planes de acción a través de las diferentes medidas transformadoras. Durante la formulación y desarrollo de las líneas estratégicas se ha buscado que sean:

1. Mensurables, debe haber al menos un indicador o criterio que mida el progreso.
2. Específicas, que realmente aborden asuntos concretos que sean palancas de transformación, cambio y/o mejora según el caso.
3. Coherentes con la visión del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
4. Factibles, pero a la vez desafiantes.
5. Temporales, con un plan de actuación enmarcado temporalmente.

Una vez fijadas las medidas transformadoras se ha procedido al análisis de las mismas con el fin de evaluar su consistencia y la posible existencia de impactos cruzados entre los distintos planes que pudieran provocar interferencias disminuyendo la eficiencia de las acciones planteadas.

2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

2.1 Marco socioeconómico

2.1.1 Situación del mercado de trabajo

Analizando los datos del mercado de trabajo de los últimos años se observa que, tanto en el año 2023 como en los meses transcurridos de 2024, el paro registrado continúa con la tendencia de descensos interanuales, tendencia que venía desde 2014 y que se había interrumpido en 2020 a causa del impacto de la pandemia Covid-19.

En ese momento, los ERTE supusieron un dique de contención, lo que evitó un aumento de la cantidad de despidos, y, por lo tanto, la supervivencia de un número considerable de empleos y empresas. Durante los meses de verano de 2021 se materializó una evidente recuperación, estando incluso por debajo de los niveles previos a la pandemia. En concreto, el año 2023 finaliza con 57.372 parados, nivel más bajo en el mes de diciembre desde 2007.

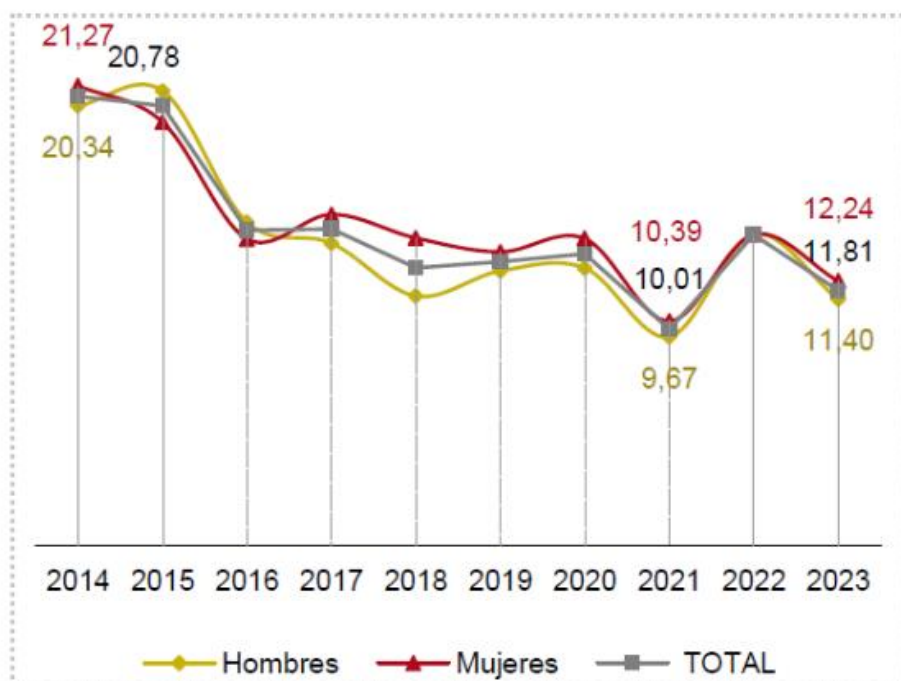


Figura 1. Evolución de la tasa de paro registrado en Asturias por sexo (Fuente: Informe del mercado de trabajo de Asturias datos 2023. Año publicación 2024)

La tasa de empleo de dos últimos años (2022 y 2023) en Asturias se ha situado de media en el 43,50 % y 44,53 % respectivamente, más de siete puntos por debajo de la media de país.

Durante el año 2023, analizando el indicador de evolución de la tasa de actividad se observa un incremento del 0,86 %. En un contexto de transición demográfica, donde las generaciones próximas a la edad de jubilación duplican el tamaño de las generaciones llamadas a incorporarse al mercado de trabajo, será crucial que la actividad esté en los niveles más elevados posibles. En este sentido, que nuestra comunidad autónoma haya superado el umbral del 50 % en términos de actividad es un hecho que debemos valorar positivamente, pensando en el presente y en el futuro más próximo.

En lo que respecta a porcentaje de parados por género, los últimos datos del mes de septiembre de 2024 muestran un mayor número de mujeres paradas (58,73 %) respecto a los hombres (41,27 %). Sin embargo, esta tendencia se invierte si tenemos en cuenta los diferentes grupos de edad, ya que en el caso de menores de 25 años el número de hombres parados (54,95 %) es superior al de mujeres (45,05 %).

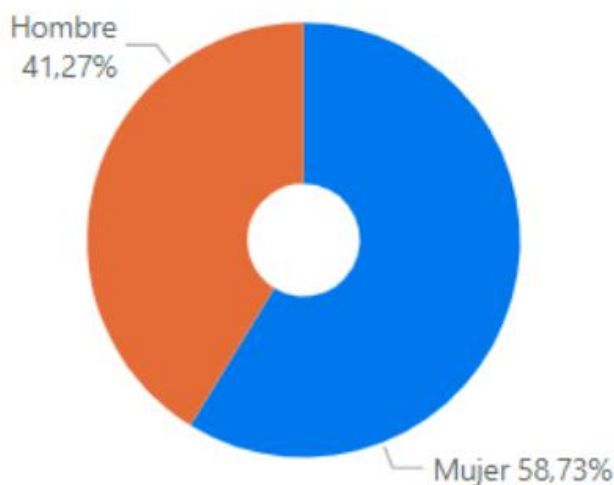


Figura 2. Porcentaje de parados por género mes de septiembre 2024. (Fuente: Web Trabajastur)

A continuación, se muestran las tasas de actividad, paro y desempleo distribuidas por sexo del año 2023. En ellas se evidencia, tanto a nivel estatal como autonómico, una mayor tasa de paro para las mujeres.

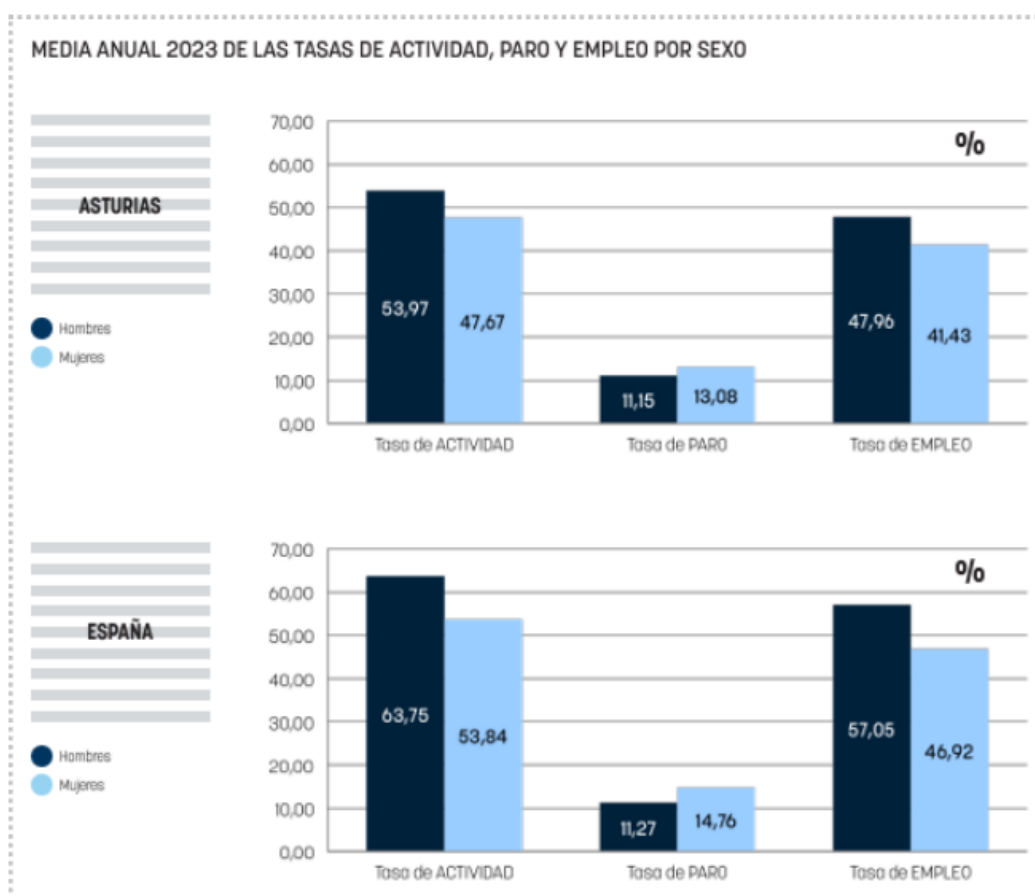


Figura 3. Tasas de actividad, paro y desempleo por sexo, año 2023. (Fuente: Memoria SEPEPA Año 2023)

Por grupos de edad, en la estructura de la afiliación el tramo que más destaca con el 31,90 % (32,21 % en 2022), es el de 45 a 54 años, seguido del de 35 a 44 años, con el 24,81 % (26,04 % en 2022), las personas mayores de 55 años, el 24,30 % (23,69 % en 2022) y las de 25 a 34 años, con el 14,40 % (14,39 % en 2022), mientras que las personas menores de 25 años sólo representan el 4,28 % (3,98 % en 2022).

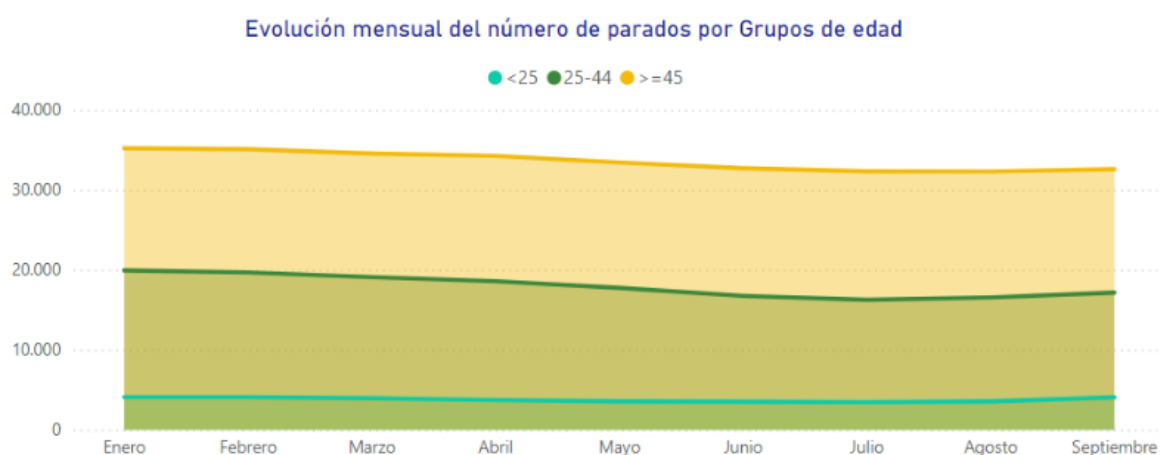


Figura 4. Evolución mensual del número de parados por grupos de edad en Asturias. Año 2024 (Fuente: Web Trabajastur)

2.1.2 Situación económica

En lo relativo al crecimiento del PIB de Asturias, se prevé que la economía asturiana crezca un 2,3 % en 2024 y un 2 % en el 2025 como consecuencia del ajuste fiscal que se espera en el conjunto de la eurozona y el posible agotamiento de las exportaciones de servicios. Para este mismo período, la previsión para España es un 2,5 % y un 2,1 % respectivamente. De cumplirse estas previsiones, Asturias podría ser la comunidad con mayor crecimiento del PIB per cápita respecto a los niveles pre-crisis. En este sentido la tasa de paro se reduciría en 2025 hasta el 11,6 % de media y se crearían 13.700 nuevos empleos.

Por otro lado, tal y como indica el informe “*Perspectivas económicas mundiales*” elaborado por el Banco Mundial, se prevé que la economía mundial se estabilice por primera vez en los últimos tres años durante 2024, aunque a un nivel débil en comparación con los parámetros históricos recientes. Se anticipa que el crecimiento mundial se mantendrá estable en un 2,6 % durante el año 2024, antes de aumentar poco a poco hasta alcanzar un promedio de 2,7 % en el período de 2025-2026. Esta cifra es muy inferior al promedio del 3,1 % de la década anterior a la COVID-19.

2.1.3 Situación demográfica

Desde un punto de vista demográfico Asturias se caracteriza por tener una población cada vez más envejecida, con una cierta tendencia hacia la pérdida de habitantes como consecuencia de un crecimiento vegetativo negativo y un importante desequilibrio territorial interno, ya que su área central (20 % del territorio) acumula el 80 % de la población, así como gran parte de los servicios, equipamientos y la actividad económica.

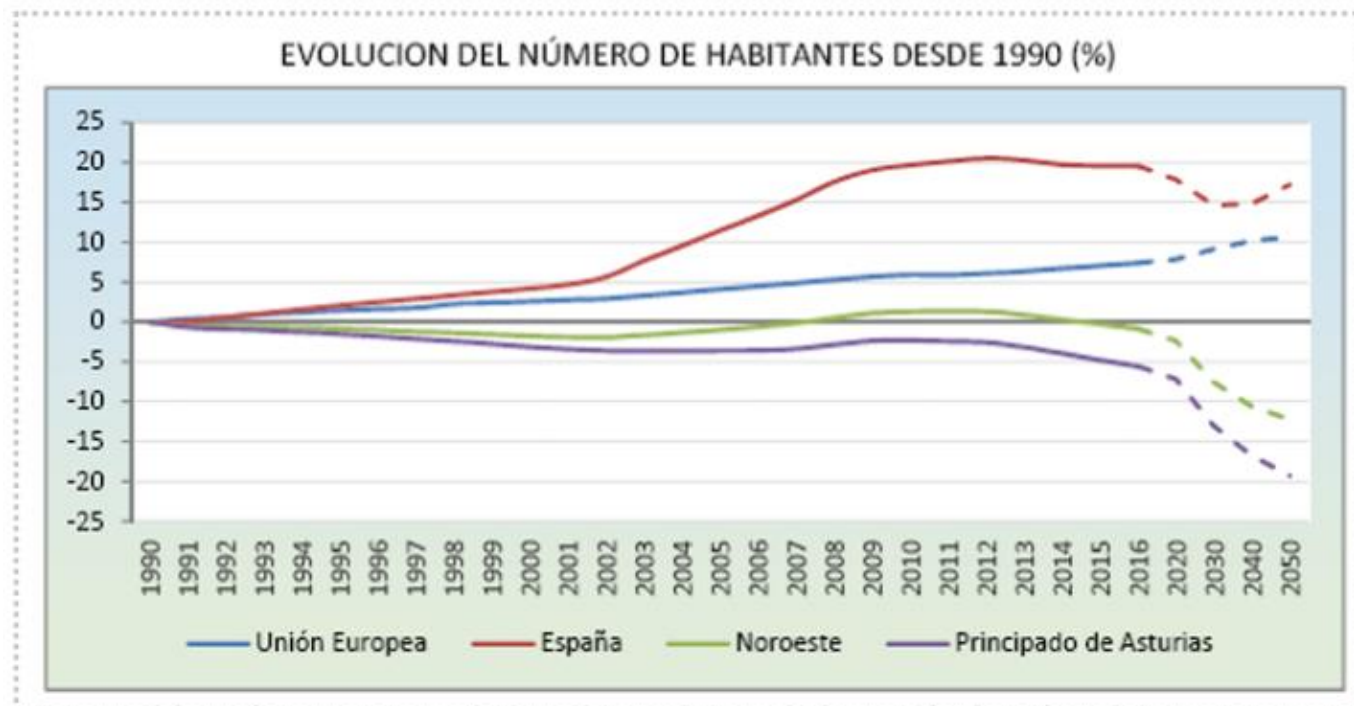


Figura 5. Evolución del número de habitantes desde 1990 (%) (Fuente: Plan Demográfico del Principado de Asturias 2017/2027)

Si a esta evolución le sumamos las tasas de natalidad y fecundidad actuales (envejecimiento por la base), observamos la existencia de un problema estructural, que exige respuestas específicas, conjuntas y con una perspectiva temporal a medio y largo plazo. Es por ello que el Gobierno del Principado de Asturias ha desarrollado un Plan Demográfico 2017-2027, que contempla medidas que se relacionan directamente con el empleo.

Es importante tener en cuenta que, en Asturias, la población extranjera juega un papel crucial en el mercado laboral y en la sostenibilidad demográfica de la región. Según datos recientes, el 5,7 % de los cotizantes a la Seguridad Social son personas extranjeras. De acuerdo con la información recogida en el "Informe del mercado de trabajo de las personas extranjeras", publicado en 2024, en el año 2023 en Asturias había 20.519 personas extranjeras dadas de alta en la Seguridad Social, lo que representa un aumento significativo respecto a años anteriores. La mayoría de los inmigrantes en la comunidad trabajan en el sector servicios y en el servicio doméstico. Este grupo es esencial para cubrir puestos de trabajo que a menudo no son ocupados por la población local.



2.2 Marco normativo

En los últimos meses el marco normativo que regula los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias ha variado sustancialmente, lo que obliga a un esfuerzo de adaptación.

Por un lado, la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo** establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Uno de los principales objetivos de dicha Ley es la definición de una cartera común de servicios para las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, la cual se define mediante el **Real Decreto 438/2024, de 30 de abril**. 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.
- Coordinarse con el resto de las políticas activas de empleo.

Otro de los cambios importantes tiene que ver con la **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional**, cuyo objetivo es la constitución y ordenación de un Sistema de Formación Profesional al servicio de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida.

A su vez, el **Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional**, busca fortalecer la conexión entre la formación profesional y el empleo, asegurando que los servicios públicos de empleo jueguen un papel crucial en la implementación de un sistema formativo que responda eficazmente a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad. A continuación, se describen las implicaciones que tiene este real decreto para los servicios públicos de empleo:

- **Coordinación y colaboración.** Los servicios públicos de empleo deben trabajar en estrecha colaboración con las administraciones educativas para asegurar que la oferta formativa se alinee con las necesidades del mercado laboral.
- **Flexibilidad y adaptación.** Se promueve una formación flexible que pueda adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral, lo que implica que los servicios públicos de empleo deben estar preparados para ajustar sus programas y ofertas formativas de manera ágil.
- **Acreditación y certificación.** El decreto introduce un sistema de acreditaciones y certificaciones que permite a los trabajadores obtener reconocimiento formal de sus competencias, lo cual facilita su inserción y movilidad laboral.
- **Formación continua.** Se enfatiza la importancia de la formación a lo largo de la vida, lo que implica que los servicios públicos de empleo deben ofrecer programas de formación continua para mejorar la empleabilidad de los trabajadores.



- **Inclusión y accesibilidad.** Se establecen modalidades de formación específicas para personas con necesidades educativas especiales y para aquellos con dificultades de inserción laboral, lo que requiere que los servicios públicos de empleo desarrollen programas inclusivos y accesibles.

A continuación, se presenta una relación de los principales requisitos legales aplicables a la actividad del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, tanto a nivel estatal como en la comunidad autónoma.

Principal normativa estatal:
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.
Ley 3/2023 , de 28 de febrero, de Empleo.
Real Decreto 659/2023 , de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
Ley Orgánica 3/2022 , de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
Orden EFP/942/2022 , de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación.
Real Decreto Legislativo 3/2015 , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
Real Decreto Legislativo 8/2015 , de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
Real Decreto 189/2013 , de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
Orden ESS/1897/2013 , de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
Real Decreto 1529/2012 , de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
Real Decreto 1675/2010 , de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
Corrección de errores del Real Decreto 1675/2010 , de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
Real Decreto 34/2008 , de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
Real Decreto 229/2008 , de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.
Ley Orgánica 2/2006 , de 3 de mayo, de Educación.



Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

Corrección de errores del Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Principal normativa del Principado de Asturias:

Decretos de estructura orgánica básica del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias:

Decreto 214/2023, de 16 de diciembre, de segunda modificación.

Decreto 10/2016, de 16 marzo, de primera modificación.

Decreto 39/2009, de 3 de junio, redacción inicial.

Decreto 120/2006, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento y régimen interior del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Ley 3/2005, de 8 de julio, del Servicio Público de Empleo.

3. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA, DAFO

Para elaborar un diagnóstico de la situación actual del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias se utiliza la herramienta de análisis DAFO, que permite identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Este análisis contribuye a una comprensión profunda de la situación interna y externa que enfrenta la organización, facilitando la identificación de áreas clave para el desarrollo y la mejora. La propuesta de transformación futura, basada en este diagnóstico, permitirá al SEPEPA adaptarse y evolucionar en un entorno dinámico, asegurando su relevancia y éxito a largo plazo.

Con el fin de facilitar el análisis, cada categoría (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) se ha estructurado en temas homogéneos con un criterio de afinidad. Cada uno de esos temas tiene un código formado por la letra que corresponda del DAFO y un número correlativo. Asimismo, se indica para cada tema, el criterio o criterios de afinidad empleados.

Esto permitirá realizar de forma más sencilla el análisis de correlación entre dichos temas agrupados, de cara a formular las líneas estratégicas.

3.1 Debilidades

D1. ORGANIZACIÓN, SERVICIOS Y PROCESOS

1. La dimensión y necesidades actuales del organismo no se ajustan al marco normativo de la Ley 3/2005, de 8 de julio, del Servicio Público de Empleo.



2. Insuficiente estructura directiva en los servicios centrales del organismo.
3. Elevada rotación de personal y riesgos por relevo generacional, que conducen a pérdida de capital humano.
4. Organización interna actual focalizada en servicios que no favorece un enfoque de gestión por procesos.
5. Ausencia de procedimientos operativos internos adecuadamente documentados que establezcan los aspectos principales para la planificación, ejecución y seguimiento de los procesos.
6. Ausencia de tiempo para un análisis detallado que permita la simplificación de procesos.
7. Necesidad de revisión del modelo de gestión de centros propios.

D2. PERSONAL

1. Contenido insuficientemente documentado de puestos de trabajo.
2. Dificultades para la cobertura de las bajas del personal.
3. Ausencia de un plan de transición para jubilaciones o salidas de personal de puestos clave.
4. Insuficientes competencias digitales del personal.

D3. EQUIPOS E INSTALACIONES.

1. Instalaciones y diseño de algunas oficinas desactualizadas.
2. La red de oficinas con necesidad de actualización.
3. No se dispone de una oficina técnica propia para el mantenimiento y adecuación de los espacios.

D4. TECNOLOGÍA

1. Escasa automatización de procesos.
2. Falta de integración de los recursos tecnológicos.
3. Softwares antiguos o inexistentes en algunas áreas.
4. Falta de actualización del portal web y de las aplicaciones corporativas.

D5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. Insuficiente utilización de la información disponible en el organismo.
2. Problemas de comunicación interna y coordinación entre servicios y red territorial.
3. Problemas de comunicación externa con la ciudadanía y las empresas.

3.2 Fortalezas

F1. ORGANIZACIÓN, SERVICIOS Y PROCESOS

1. Consciencia de la necesidad de acometer un plan de transición y mejora.
2. Experiencia del personal que repercute positivamente en la calidad del servicio.
3. Existencia de una amplia red de entidades colaboradoras.
4. Facilidad para establecer alianzas con empresas, ayuntamientos y otras entidades.
5. Elevado nivel de satisfacción de usuarios y empresas que utilizan los servicios.



6. Políticas de coordinación interdepartamental asentadas.

F2. EQUIPOS E INSTALACIONES

1. Nivel de implantación territorial amplio: red de oficinas de empleo distribuidas por los principales núcleos de población de la región, facilitando la interacción con usuarios y empresas.
2. Cuatro centros de formación propios.
3. El Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de Asturias.

F3. TECNOLOGÍA.

1. Incorporación de perfiles especializados a la plantilla.
2. Coordinación con la Dirección General de Estrategia Digital e Inteligencia Artificial para el desarrollo de proyecto tecnológicos.

F4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. Capacidad para elaboración de estudios sectoriales periódicos para la evaluación de tendencias del mercado de trabajo.
2. Disponer de un Observatorio de las Ocupaciones como instrumento de apoyo estratégico a la toma de decisiones mediante el tratamiento de datos y la evaluación.
3. Realización de estudios de investigación en colaboración con el ecosistema investigador del Principado de Asturias.
4. Disponer de canales para la divulgación de la información sobre la evolución del mercado laboral.

3.3 Oportunidades

O1. ÁMBITO POLÍTICO

1. Nuevo contexto normativo de ámbito nacional y europeo supone una oportunidad para la revisión de los programas y las políticas a implementar en el ámbito de la Comunidad Autónoma.
2. Implantación estatal de la red COE como soporte especializado para el Sistema Nacional de Empleo que permite la identificación y transferencia de buenas prácticas y de la innovación en materia de orientación, prospección, emprendimiento y empleo.
3. Capacidad de establecer alianzas de colaboración público-pública y público-privada para orientar actuaciones y desarrollar programas.
4. Creación de escenarios que permitan desarrollar la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas.
5. Proceso de concertación social para fortalecer la colaboración con los agentes sociales en la planificación de programas y políticas en el ámbito de actuación del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
6. Aprovechar alineación del organismo a un nuevo contexto para fortalecer y mejorar la coordinación y colaboración con el resto de los sistemas de protección social.



O2. ÁMBITO ECONÓMICO O3. ÁMBITO SOCIO-CULTURAL

1. Coyuntura económica actual para desarrollar proyectos piloto.
2. Identificar y definir los sectores en los que potenciar un crecimiento estratégico de futuro y concentrar recursos del SEPEPA para su impulso.
3. Sensibilización de las empresas (responsabilidad social) para la contratación de personas pertenecientes a colectivos vulnerables o con mayor dificultad de inserción.

O4. ÁMBITO TECNOLÓGICO

1. Aprovechar los avances permanentes en desarrollo tecnológico e IA incorporándolos en la gestión del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y en la prestación de sus servicios.
2. Diseño e implantación de nuevos sistemas de información para revisar y mejorar procesos.

O5. ÁMBITO LEGAL

1. Adaptación normativa a la ley de Empleo, a la Ley de Integración de la Formación Profesional y a los reales decretos que las desarrollan, para potenciar, entre otros, los servicios de orientación y la promoción y mejora de la empleabilidad a través de la formación.
2. Reforzar la estructura del organismo, haciendo del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias un destino profesional atractivo en la Administración del Principado de Asturias.

O6. ÁMBITO DEMOGRÁFICO Y GEOGRÁFICO (Oportunidades derivadas de cuestiones como el estado poblacional, la migración, el desarrollo rural o la cohesión territorial).

1. Impulsar la colaboración y participación con las entidades de los ecosistemas existentes en el Principado en cada ámbito competencial del SEPEPA, para favorecer el desempeño de sus funciones y logro de sus objetivos.
2. Potenciar la política de empleo en las zonas rurales, teniendo en cuenta los objetivos de empleo definidos en el "Plan demográfico del Principado de Asturias 2017/2027", atendiendo a sus especificidades.
3. Aprovechar la llegada de población extranjera, o nacional de otras CCAA, para captar talento y favorecer el ajuste a las necesidades de los sectores productivos de la región.

3.4 Amenazas

A1. ÁMBITO POLÍTICO

1. Los ciclos legislativos pueden incidir en la interrupción o ralentización de programas estratégicos o la implementación de políticas de largo recorrido en el tiempo.

A2. ÁMBITO ECONÓMICO

1. El calendario de las conferencias sectoriales tiene carácter anual su fecha de aprobación puede condicionar el desarrollo de medidas estratégicas.



2. Las disposiciones presupuestarias condicionan el alcance y desarrollo de programas y políticas impulsados por el SEPEPA. Retrasos en la aperturas y cierres presupuestarios condicionan la ejecución de algunos programas.
3. Falta de incentivos económicos puede condicionar la participación de determinados colectivos en el desarrollo de programas y políticas impulsados por el SEPEPA.

A3. ÁMBITO SOCIO-CULTURAL

1. El cambio de cultura del trabajo en las nuevas generaciones resta atractivo a algunas ocupaciones dificultando la captación de trabajadores y de relevo generacional.
2. La subrepresentación por género en algunos sectores masculinizados o feminizados dificulta la cobertura de puestos.

A4. ÁMBITO TECNOLÓGICO

1. Retrasos en el despliegue de nuevas tecnologías. El uso en la Administración de plataformas y herramientas corporativas que requieren modernizarse dificulta la gestión y simplificación de los procesos administrativos.

A5. ÁMBITO LEGAL

1. Excesiva rigidez de requisitos legales que puede condicionar la simplificación burocrática y dificultar la implementación de programas y políticas.

A6. ÁMBITO DEMOGRÁFICO Y GEOGRÁFICO

1. La dispersión geográfica de la población en el medio rural y la situación demográfica de la ccaa constituyen desafíos para el desarrollo de las políticas activas de empleo.

4. Análisis CAME

En este apartado se aplica la herramienta estratégica de análisis CAME (corregir, afrontar, mantener y explotar), la cual transforma los resultados del análisis DAFO en acciones concretas y estratégicas. Esta herramienta trata de corregir debilidades, afrontar amenazas, mantener fortalezas y explotar oportunidades. A su vez, clasifica las estrategias en:

- **Estrategias Ofensivas:** Combina fortalezas y oportunidades para mejorar la posición competitiva.
- **Estrategias Defensivas:** Utiliza fortalezas para enfrentar amenazas.
- **Estrategias de Reorientación:** Corrige debilidades aprovechando oportunidades.
- **Estrategias de Supervivencia:** Minimiza debilidades y enfrenta amenazas.

En la matriz descrita a continuación se indican aquellos aspectos que pueden orientar la formulación de las líneas estratégicas del plan.



Estrategias FO

FORTALEZAS

- F1 Amplia red de entidades colaboradoras y alianzas con grupos de interés.
- F2 Amplia implantación territorial
- F3 Coordinación con la Dirección General de Estrategia Digital e Inteligencia Artificial.
- F4 Capacidad para impulsar investigación/indicadores.

OPORTUNIDADES

- O1 Nuevas estrategias y políticas de empleo a nivel nacional y europeo.
- O2 Crecimiento económico de Asturias.
- O3 Responsabilidad social empresas.
- O4 Nuevas tecnologías
- O5 Nuevo marco normativo.
- O6 Planes demográficos potenciando zonas rurales

CORRELACIÓN/PRINCIPALES ESTRATEGIAS

- F1-O1 (Alta) Nuevo modelo de atención (orientación, intermediación, formación).
- F1-O5 (Alta) Fortalecer colaboración público-pública, público-privada.
- F2/F3-O4 (Alta) Transformación digital y optimización procesos.
- F4- O5/O6 (Alta) Implantación de una sistemática de evaluación de políticas.

Estrategias FA

FORTALEZAS

- F1 Amplia red de entidades colaboradoras y alianzas con grupos de interés.
- F2 Amplia implantación territorial.
- F3 Coordinación con la Dirección General de Estrategia Digital e Inteligencia Artificial.
- F4 Capacidad para impulsar investigación/indicadores.

AMENAZAS

- A1 Cambios ciclos legislativos
- A2 Calendario de aperturas y cierres presupuestarios
- A3 Disposición de las personas hacia el empleo.
- A4 Retrasos en el despliegue de nuevas tecnologías.
- A5 Complejidad burocrática.
- A6 Dispersión geográfica.

CORRELACIÓN / PRINCIPALES ESTRATEGIAS

- F1-A1/A2 (Baja) Colaboración público-pública, público-privada.
- F2-A3/A6 (Baja) **Aprovechar los espacios** para facilitar la búsqueda de empleo y formación de las personas, sobre todo de aquellas ubicadas en las zonas más alejadas del centro de Asturias.
- F3-A4 (Alta) Aprovechar la coordinación con DGEDIA para acelerar los procesos de implantación de nuevas herramientas.



Estrategias DA

DEBILIDADES

- D1 Inadecuada estructura del organismo, deficiencias comunicación interna/externa, falta de visión por procesos.
- D2 Problemas de captación de talento.
- D3 Estructuración oficinas de empleo.
- D4 Herramientas digitales que no se ajustan a las necesidades.
- D5 Insuficiente uso de la explotación de datos.

AMENAZAS

- A1 Cambios ciclos legislativos.
- A2 Calendario de aperturas y cierres presupuestarios.
- A3 Disposición de las personas hacia el empleo.
- A4 Retrasos en el despliegue de nuevas tecnologías.
- A5 Complejidad burocrática.
- A6 Dispersión geográfica.

CORRELACIÓN / PRINCIPALES ESTRATEGIAS

- D1-A2/A4/A6 (Baja) Mejora de las comunicaciones internas y externas, teniendo en cuenta la dispersión geográfica.
- D1-A5 (Baja) Simplificación administrativa teniendo en cuenta las dificultades burocráticas.
- D2-A1 (Baja) Estabilidad del personal, adecuación de la estructura para hacer un destino atractivo para la función pública.
- D4-A5 (Baja) Desarrollo de nuevas herramientas digitales para facilitar la gestión, la intervención profesional y la simplificación burocrática.

5. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA

5.1 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES



Misión

Proporcionar la información, servicios y recursos necesarios con el fin de promover la mejora de la empleabilidad, la inserción y la permanencia en el mercado laboral de la población asturiana en edad de trabajar y la mejora del talento y capital humano de las empresas

Visión

Ser el servicio de empleo de referencia en el Principado de Asturias, con capacidad de adaptación a las transformaciones y necesidades del mercado productivo, optimizando procesos mediante la innovación tecnológica y la mejora continua, proporcionando un servicio eficiente, de alta calidad y dinámico tanto a la ciudadanía como a las empresas.

Valores

- Cultura de servicio: toda la actividad del organismo debe centrarse en investigar las necesidades de sus clientes y orientar el trabajo a satisfacerlas de manera eficaz.
- Igualdad de oportunidades: garantizar a todas las personas la igualdad de trato y no discriminación al acceso y mantenimiento del empleo y a los programas formativos ofertados
- Calidad en la gestión: dar servicio de forma eficaz y eficiente, de forma sostenible y responsable con iniciativa y mejora continua. La calidad empieza en la detección de las necesidades de los clientes y continúa en la evaluación de la calidad recibida por ellos.
- Colaboración con agentes: potenciar la colaboración con los actores del ámbito competencial del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Los principios rectores que orientan la misión y objetivos a lograr y que comparte con los contenidos en la Ley de Empleo:

- a) Igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social.
- b) Transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través de la plataforma del SEPEPA y del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.
- c) Colaboración institucional y coordinación entre el SEPEPA y la Agencia Española de Empleo y las demás Administraciones públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.



- d) Adaptación, acompañamiento y activación, a fin de promover una atención personalizada adecuada a las necesidades de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.
- e) Eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas demandantes y personas, empresas u otras entidades empleadoras usuarias, a cuyos efectos se establecerán las correspondientes herramientas de seguimiento y control de calidad.
- f) Adecuación a las características territoriales del Principado de Asturias, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.
- g) Gratuidad en el acceso a los servicios prestados por el SEPEPA de manera directa o través de entidades colaboradoras.
- h) Incorporación del enfoque de género en la atención personalizada, en la comunicación inclusiva, en la prestación de los servicios.
- i) Orientación a resultados, medidos a través del seguimiento del acuerdo de actividad y de evaluaciones periódicas de los servicios y actividades.
- j) Trazabilidad de las actividades, desde el inicio de su ejecución hasta la evaluación de su impacto.
- k) Calidad técnica y de gestión en la prestación de los servicios.
- l) Accesibilidad de los servicios prestados.

6. DESPLIEGUE ESTRATÉGICO

A continuación, se detallan la propuesta de líneas estratégicas y medidas a abordar por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias en el marco temporal 2025–2030.

6.1. Definición de líneas estratégicas

Línea 1. Alineamiento del SEPEPA al nuevo contexto

- Operar los ajustes necesarios para que el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias responda a su propio crecimiento de los últimos años, a la necesidad de adaptarse a las nuevas normas que regulan su actividad, así como a los procesos de transición demográfica, digital y verde que afectan al mercado laboral.

Línea 2. Revisión del modelo de atención en las oficinas del SEPEPA

- Definir un modelo de servicio que permita ganar eficacia y eficiencia en la atención a personas y empresas.



Línea 3. La formación como prioridad estratégica

- Potenciar la formación, que se ha mostrado como un elemento clave en la mejora de la empleabilidad de las personas, particularmente en profesiones con gran demanda por parte del mercado de trabajo.

Línea 4. Transformación digital y mejora de procesos

- Incorporar la tecnología disponible como aliado en el despliegue de las políticas activas de empleo

Línea 5. Evaluación e innovación

- Sistematizar la evaluación e innovación como elementos clave en la mejora del conocimiento y la toma de decisiones. Mejora del conocimiento y flujo informativo sobre las necesidades presentes y futuras del usuario y empresas del territorio, así como la evolución de los sectores productivos, para su transmisión al diseño de las políticas de empleo y formación.

6.2. Relación de líneas estratégicas y medidas transformadoras

LÍNEAS

MEDIDAS TRANSFORMADORAS

L1. Alineamiento del SEPEPA al nuevo contexto 	1.1. Un nuevo marco normativo. 1.2. Cambio estructural de la organización. 1.3. Mapa de recursos territoriales. 1.4. Incorporar nuevas herramientas de gestión: colaboración público- público y público-privada. 1.5. Mejora de la comunicación interna y externa. 1.6. Avanzar en la coordinación y colaboración con el resto de los sistemas de protección social.
L2. Revisión del modelo de atención 	2.1 Adaptación de los servicios prestados a la nueva cartera común de servicios. 2.2 Revisión del modelo de intermediación laboral y de los servicios a empresas. 2.3 Nuevo modelo integral de orientación. 2.4. Apostar por programas de desarrollo del emprendimiento. 2.5 Fortalecer las competencias del personal del SEPEPA y especialmente del que desempeña funciones de orientación y prospección.
L3. La formación como prioridad estratégica (mejorar la empleabilidad a través de la formación).	3.1 Nuevo modelo de gestión de los centros propios. 3.2 Ajuste de la formación a las necesidades del tejido productivo. 3.3 Implementar la formación de grados a, b y c en los IES. propiciando un mayor alcance territorial. 3.4 Concentrar recursos formativos en especialidades y sectores estratégicos e impulsar convocatorias específicas en estos sectores



	o colectivos específicos. 3.5. Apoyar la homologación de espacios formativos en sectores estratégicos y zonas rurales 3.6. Explorar nuevos incentivos que faciliten la participación en actividades de formación. 3.7 Avanzar en la especialización de las entidades colaboradoras y exploración de nuevas fórmulas de colaboración. 3.8. Impulsar una mayor participación y apuesta por los programas de formación en la empresa e incentivar la participación del tejido productivo en la formación dual. 3.9 Crear espacios de reflexión facilitando la participación de las partes interesadas, a través del COE
L4. Transformación digital y mejora de procesos. 	4.1 Implantación de un modelo de gestión de la calidad. 4.2. Despliegue del mapa de procesos y sistemas para avanzar en un modelo de optimización y gestión integral de servicios. 4.3. Mejora de los sistemas de información y desarrollo de aplicaciones tecnológicas que mejoren la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.
L5. Evaluación e innovación. 	5.1. Promover en la organización la cultura de la evaluación permanente y la orientación hacia resultados, utilizando las evidencias obtenidas como soporte para la introducción de cambios. 5.2. Impulsar la innovación y experimentación, el desarrollo de proyectos piloto y la transferencia de buenas prácticas a través de la red COE del SNE.

6.3. Definición de la nueva estrategia

Código	MT1.1	Medida transformadora	Un nuevo marco normativo
Descripción			
Redactar una ley que facilite la adaptación del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias al nuevo contexto normativo y le posicione en mejores condiciones para asumir los retos adaptación a futuros entornos en los que ha de desarrollar su actividad (transformación digital, sostenible y verde).			
Acciones		Indicadores	Entidades implicadas
A1. Cambio de la Ley 3/2005, de 8 de julio, del		Aprobación de la	Servicio Público de Empleo



Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.	nueva Ley del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.	del Principado de Asturias y Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo
A2. Redacción de un nuevo reglamento de funcionamiento -reglamento de régimen interior del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (Decreto 120/2006, de 30 de noviembre).	Aprobación del nuevo reglamento de régimen interior del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo
A3. Revisión de bases reguladoras de los programas propios del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias para aplicar medidas de simplificación administrativa de forma transversal a todos los programas.	Aprobación de nuevas bases reguladoras para todos los programas propios.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo

Código	MT1.2	Medida transformadora	Cambio estructural de la organización
Descripción			
Revisar y ajustar la estructura de la organización para impulsar un mejor funcionamiento y una mayor capacidad de respuesta a las expectativas de ciudadanos y empresas.			
Acciones	Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Propiciar una reorganización de los servicios.	Aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo. Reorganización de la estructura del SEPEPA.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y DG de Empleo Público	
A2. Mejorar la configuración de los puestos de trabajo para reducir la rotación de su personal.	Aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo. Reorganización de la estructura del SEPEPA.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y DG de Empleo Público	
A3. Mejorar las competencias digitales de la plantilla.		Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y IAAP	
A4. Profesionalizar la plantilla de las oficinas dotándolas de personal orientador especializado.	Creación de plazas del cuerpo de orientadores en plantilla.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y DG de Empleo Público	

Código	MT1.3	Medida transformadora	Mapa de recursos territoriales
--------	-------	-----------------------	--------------------------------



Descripción

Elaboración de un mapa de recursos con detalle de la estructura territorial de la organización y acceso a los recursos existentes vinculados a servicios que configuran la cartera común, sean propios u ofertados por cualquier otra entidad susceptible de formar parte de la arquitectura del Sistema Nacional de Empleo. El mapa servirá para estructurar una ordenación más eficiente que permita asegurar los servicios garantizados a ciudadanía y empresas.

Acciones	Indicadores	Entidades implicadas
A1. Revisar el despliegue territorial del Servicio Público de Empleo en la comunidad autónoma del Principado de Asturias	Aprobación de un Mapa de empleo que defina las áreas de empleo, la ubicación de las oficinas y sus zonas de influencia.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo
A2. Elaboración del mapa de recursos detallado por cada territorio de influencia de las oficinas de empleo.	Elaboración de un mapa con todos los recursos de empleo (propios y de agentes colaboradores) presentes en el territorio.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Código	MT1.4	Medida transformadora	Incorporar nuevas herramientas de gestión: colaboración público- pública y público-privada.
Descripción			
Impulsar nuevos modelos de colaboración público-pública y público-privada, creando nuevas alianzas estratégicas con entidades colaboradoras del SEPEPA.			
Acciones	Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Revisión del modelo de colaboración con entidades locales.	Planes territoriales de empleo.	Entidades locales. FACC. SEPEPA.	
A2. Incorporar nuevos elementos de colaboración público-pública, público-privada.	Implantación de nuevos instrumentos de colaboración como los contratos programa.	Empresas ubicadas en el territorio. Entidades locales. Asociaciones. Otros agentes colaboradores.	
A3. Implantar la figura del centro asociado en el ámbito de la formación para el empleo	Explorar esta nueva forma de gestión que establece la normativa en materia de educación	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	

Código	MT1.	Medida	Mejora de la comunicación interna y externa.
--------	------	--------	--



5	transformadora	
Descripción		
Impulsar un proceso integral de mejora de la comunicación tanto interna, para mejor funcionamiento del Servicio, como externa, para mejor conocimiento de toda su potencialidad tanto por parte de los ciudadanos como de las empresas.		
Acciones	Indicadores	Entidades implicadas
A1. Puesta en marcha de un plan estratégico de comunicación que permita acercar al Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y sus programas a empresas y ciudadanía.	Presencia en redes sociales Presencia en portales de empleo especializados Campañas comunicación Newsletter Notas de prensa Jornadas de comunicación específica con socios	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
A2. Mejora de la comunicación interna a través de la implantación completa del entorno Office 365	Plena implantación de office 365	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Código	MT1.6	Medida transformadora	Avanzar en la coordinación y colaboración con el resto de los sistemas de protección social
Descripción			
Avanzar en el conocimiento mutuo de otros sistemas de protección social y alcanzar acuerdos de colaboración en aquellos que operen con usuarios compartidos para lograr mayor eficiencia administrativa y un impacto en los individuos y la economía regional.			
Acciones	Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Profundizar en la colaboración con el departamento de Servicios Sociales, dando continuidad a la coordinación en la que se viene trabajando desde 2017.	Firma de un nuevo convenio.	Consejería de derechos sociales y Bienestar y Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	
A2. Establecer canales de colaboración con otros sistemas de protección social con los que no se han establecido colaboraciones previas como: educación, salud, la oficina del retorno, etc.	Establecer convenios u otros canales de colaboración con otros sistemas de protección social.	Consejería de educación. Consejería de Salud. Oficina del retorno Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	
A3. Mejora de la coordinación con el SEPE provincial	Establecimiento de protocolos de atención conjunta para	SEPE Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	



determinados colectivos
de atención prioritaria

Línea estratégica 2: Revisión del modelo de atención en las oficinas del SEPEPA

Código	MT2.1	Medida transformadora	Adaptación de los servicios prestados a la nueva cartera común de servicios.	
Descripción				
En el nuevo marco normativo del que se ha dotado al Sistema Nacional de Empleo figura la nueva Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Será objetivo prioritario del Servicio Público regional cumplir con dicha cartera, así como con los servicios garantizados que se establecen en la Ley 3/2023 de empleo.				
Acciones		Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Adaptación de los servicios prestados a ciudadanos y empresas a la cartera común de servicios definida por el Real Decreto 438/2024.		Despliegue en la CCAA de todos los servicios de la cartera.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	
A2. Adecuación al nuevo modelo de formación profesional establecido por el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.		Grado de implantación de los nuevos requisitos en la organización.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	
A3. Mejorar los canales digitales para la gestión de la orientación y la intermediación.		Desarrollo de herramientas digitales más intuitivas y accesibles y potenciación de los servicios prestados en remoto.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	
A4. Apuesta por programas que favorezcan el emprendimiento y el autoempleo.		Asesoramiento y acompañamiento a iniciativas empresariales por capitalización de desempleo. Suscripción de convenios y/o alianzas con entidades que forman parte del ecosistema emprendedor	Usuarios Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	
A5. Actualización y mejora de las oficinas de empleo, con una redistribución adecuada de los espacios para mejorar la atención tanto a empresas como a ciudadanos (ejemplo instalación de tableros digitales).		Ejecución de las obras de adecuación de las oficinas de empleo.	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias	



Código	MT2.2	Medida transformadora	Revisión del modelo de intermediación laboral y de los servicios a empresas
Descripción			
Desarrollar un proceso de intermediación laboral más eficiente, que facilite a las personas trabajadoras conectar con ofertas de empleo adecuadas a su perfil y permita a las entidades empleadoras conectar con las personas más apropiadas a sus necesidades.			
Acciones	Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Promover escenarios de colaboración público-privada que favorezcan la intermediación laboral y la creación de redes de empleo.	Colaboración con agencias de colocación, organización de eventos vinculados al empleo	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias Personas Usuarias. Entidades y empleadores	
A2. Dotar al SEPEPA del desarrollo tecnológico adecuado para facilitar la intermediación laboral.	Búsqueda de herramientas que faciliten la intermediación		
A3. Revisión y mejora de los servicios prestados a empresas.	Revisión de los protocolos de prospección.	Empresas ubicadas en el territorio.	
A4. Puesta en marcha de mecanismos de captación de talento para empresas radicadas en el Principado de Asturias.	LinkedIn y buzón curricular para centros de innovación.	Usuarios. Asociaciones.	
A5. Revisión de mejores prácticas a nivel nacional y europeo para implementar en Asturias.	Selección de buenas prácticas	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y COE	

Código	MT2.3	Medida transformadora	Nuevo modelo integral de orientación
Descripción			
Potenciar la orientación profesional en el territorio. Desarrollo de una nueva estrategia con el fin de mejorar la coordinación de los servicios de orientación desplegados en el territorio.			
Acciones	Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Desarrollo de metodología de orientación que fije actuaciones y procedimientos comunes a todos los servicios de orientación, tanto propios como de entidades colaboradoras.	Desarrollo de procedimientos de trabajo.	Entidades locales. Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias Oficinas de empleo. Usuarios.	
A2. Desarrollo de una estrategia regional de orientación.	Redacción de la estrategia	Asociaciones. Entidades locales.	



		Servicios del propio Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias Usuarios. Otros agentes colaboradores.
A3. Ferias de empleo para colectivos de atención prioritaria.	Número de ferias celebradas	Servicio Público de Empleo y otras entidades participantes
A4. Jornadas, encuentros de trabajo y de puesta en común de los servicios de orientación susceptibles de formar parte de la arquitectura del SNE.	Jornadas celebradas	Servicio Público de Empleo y otras entidades participantes
A5. Dotar a las oficinas de empleo de una plantilla estable de orientadores.	Número de puestos creados	Servicio Público de Empleo y Función Pública
A6. Revisión de los requisitos de las convocatorias de los proyectos de inclusión sociolaboral.	Convocatorias	SEPEPA- Servicio de Programas de empleo-formación
A7. Adoptar sistemas de diagnóstico, desarrollo y gestión por competencias.	Número de diagnósticos por competencias	SEPEPA y entidades colaboradoras

Código	MT2.4	Medida transformadora	Apostar por programas de desarrollo del emprendimiento	
Descripción				
Se busca fomentar el asesoramiento a emprendedores y empresas como medida activa para fomentar la empleabilidad.				
A1. Información y orientación inicial desde las oficinas de empleo a todas las personas que desean emprender.		Personas asesoradas y		Servicio Público de Empleo
A2. Derivaciones de futuros emprendedores a centros de referencia en emprendimiento.		Personas derivadas a centros de referencia en emprendimiento		Servicio Público de Empleo y centros referencia en emprendimiento

Código	MT2.5	Medida	Fortalecer las competencias del	
--------	-------	--------	---------------------------------	--



		transformadora	personal del SEPEPA y especialmente del que desempeña funciones de orientación y prospección	
Descripción				
Potenciar las capacidades y conocimientos del personal del SEPEPA, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos y empresas, así como de optimizar los procesos internos.				
Acciones		Indicadores		Entidades implicadas
A1. Acciones formativas destinadas a la mejora de las competencias del personal del SEPEPA.		Desarrollo de planes anuales de formación y mentoría. Elaboración de planes de acogida para el personal de nueva incorporación, incluyendo jornadas de estancia en diferentes oficinas y centros		Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
A2. Planificación de la formación para ampliar las competencias profesionales del personal de orientación y prospección de las oficinas de empleo.		Formación en metodologías de coaching, nuevas tecnologías (IA), atención a colectivos específicos y evaluación de competencias		Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Línea estratégica 3: La formación como prioridad estratégica

Código		MT3.1	Medida transformadora	Nuevo modelo de gestión de centros propios	
Descripción					
Se busca establecer un nuevo modelo de gestión de los centros propios del Servicio Público de Empleo.					
Acciones			Indicadores		Entidades implicadas
A1. Implementar un nuevo modelo de gestión para los centros propios dependientes del SEPEPA.			Nuevo modelo de gestión que permita aumentar la actividad formativa		SEPEPA y usuarios
A2. Utilización de los centros propios para las necesidades del sector productivo asturiano.			Número de acciones organizadas		SEPEPA y empresas

Código		MT3.2	Medida transformadora	Ajuste de la formación a las necesidades del tejido	
---------------	--	--------------	------------------------------	--	--



			productivo	
Descripción				
Se busca establecer un nuevo modelo de gestión de los centros propios del Servicio Público de Empleo.				
Acciones	Indicadores		Entidades implicadas	
A1. Estudios sectoriales para detección de necesidades de formación y cualificación.	Estudios sectoriales		Servicio de comunicación y observatorio de las Ocupaciones. Otros servicios del SEPEPA	
A2. Ajuste permanente de la oferta de formación de la CCAA a la demanda de los sectores productivos.	Ajuste del anexo de especialidades de los programas formativos		Usuarios y agentes colaboradores	
A3. Dar a conocer la formación dirigida a trabajadores/as ocupados/as y desempleados/as para su adaptabilidad y recualificación profesional.	Campañas de divulgación		Usuarios - SEPEPA	
A4. Implantación de un calendario plurianual de convocatorias de formación.	Convocatorias		SEPEPA y entidades colaboradoras de formación	

Código		MT3.3	Medida transformadora	Implementación de la formación de grados a, b y c en los IES propiciando un mayor alcance territorial	
Descripción					
Se busca implementar la formación de grados a, b y c en los IES por el SEPEPA, propiciando un mayor alcance territorial y así fortalecer el desarrollo de capital humano y la adaptabilidad al mercado laboral del territorio.					
Acciones	Indicadores		Entidades implicadas		
A1. Programación de una oferta de calidad en la red pública de educación de los grados a, b y c, dirigida a personas demandantes de servicios de empleo ocupadas y desempleadas.	Acciones impartidas en la red pública de grados a, b y c.		SEPEPA y centros públicos de educación (IES)		

Código		MT3.4	Medida transformadora	Concentrar recursos formativos en especialidades y sectores	
---------------	--	--------------	------------------------------	--	--



				estratégicos e impulsar convocatorias específicas en estos sectores o colectivos específicos	
Descripción					
Se busca fortalecer el desarrollo de capital humano y la adaptabilidad al mercado laboral mediante la formación en sectores sensibles o estratégicos.					
Acciones		Indicadores		Entidades implicadas	
A1. Desarrollo de planes de formación específicos para sectores sensibles o estratégicos para la CCAA.		Planes de formación desarrollados		SEPEPA y entidades colaboradoras de formación	
A2. Desarrollo de planes de formación en entornos rurales relacionados con sectores estratégicos.		Planes de formación desarrollados		SEPEPA, entidades locales y entidades colaboradoras de formación	
A3. Utilización de los instrumentos europeos que favorezcan la movilidad en la formación y cualificación, fundamentalmente en especialidades y sectores estratégicos.		Proyectos en los que se participa		SEPEPA	
A4. Utilización del arraigo socioformativo para cubrir puestos de trabajo que no están siendo cubiertos por problemas demográficos y relacionados con sectores estratégicos.		Personas con visado o arraigo por formación		SEPEPA	

Código		MT3.5	Medida transformadora	Apoyar la homologación de espacios formativos en sectores estratégicos y zonas rurales	
Descripción					
Se busca fortalecer el desarrollo de capital humano y la adaptabilidad al mercado laboral mediante la homologación previa de espacios formativos en sectores sensibles o estratégicos.					
Acciones		Indicadores		Entidades implicadas	
A1. Revisión de la normativa autonómica que regula la homologación de espacios para la formación.		Revisión de los criterios de homologación de espacios formativos y su acreditación		SEPEPA, entidades colaboradoras de formación, entidades locales	
A2. Apoyar y favorecer la homologación de instalaciones en sectores estratégicos.		Homologaciones en sectores estratégicos		SEPEPA, entidades colaboradoras de formación, entidades locales	
A3. Apoyar y favorecer la homologación de		Homologaciones en zonas		SEPEPA, entidades	



instalaciones en las zonas rurales.	rurales	colaboradoras de formación, entidades locales
-------------------------------------	---------	---

Línea estratégica 4: Transformación digital y mejora de procesos

Código	MT4.1	Medida transformadora	Implantación de un modelo de gestión de la calidad	
Descripción				
La implantación de un sistema de gestión de calidad en el SEPEPA es esencial para garantizar la consistencia y excelencia en la prestación de servicios.				
Acciones		Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Elaboración del mapa de procesos y sistemas de todos los servicios del Servicio Público de Empleo.		Mapa de procesos	SEPEPA	
A2. Establecimiento de un plan de calidad.		Plan de calidad	SEPEPA	

Código	MT4.2	Medida transformadora	Despliegue del mapa de procesos y sistemas	
Se busca alcanzar la capacidad de responder de manera más rápida y eficiente a las necesidades de ciudadanía y empresas a partir del despliegue del mapa de procesos.				
Acciones		Indicadores	Entidades implicadas	
A1. Simplificación de los procesos y procedimientos de los diferentes programas.		Revisión y unificación de las bases de las convocatorias.	SEPEPA.	
A2. Automatización de procesos que sean susceptibles.		Herramienta integral de la gestión de la formación, gestión de certificados profesionales.	SEPEPA.	
A3. Mejora del sistema mediante la gestión digital de la documentación.		Estudiar los procesos susceptibles de digitalización en los servicios.	SEPEPA.	

Código	MT4.3	Medida transformadora	Mejora de los sistemas de información y desarrollo de aplicaciones tecnológicas que mejoren la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios	
--------	-------	-----------------------	--	--



Descripción

Modernizar y optimizar los procesos del SEPEPA, tanto internos como externos, a través de la tecnología.

Acciones	Indicadores	Entidades implicadas
A1. Back office integral que recoja procesos anteriormente no contemplados en los sistemas de información o en sistemas antiguos/obsoletos.	Implementación de un sistema de planificación de recursos empresariales (ERP), para la gestión del personal, actividades formativas, indicadores, control documental, etc. De aplicación tanto en servicios centrales, centros de formación, como en oficinas de empleo.	SEPEPA. Agentes colaboradores.
A2. Avanzar en la implementación de la historia laboral única electrónica.	Hitos a alcanzar en su implantación	SEPEPA

Línea estratégica 5: Evaluación e innovación

Código	MT5.1	Medida transformadora	Promover en la organización la cultura de la evaluación permanente y la orientación hacia resultados, utilizando las evidencias obtenidas como soporte para la introducción de cambios	
Descripción				
Posicionar la evaluación como una herramienta fundamental para impulsar el cambio y la mejora continua en la organización.				
Acciones	Indicadores	Entidades implicadas		
A1. Asentar metodologías de evaluación en el desarrollo de todos los servicios y programas. Medición de la eficacia y eficiencia de los programas para el empleo.	Evaluaciones	SEPEPA.		
A2. Extender la cultura de la evaluación a toda la organización y organismos colaboradores.	Evaluaciones	SEPEPA. Asociaciones. Otros agentes colaboradores.		



Código	MT5.2	Medida transformadora	Impulsar la innovación y experimentación, el desarrollo de proyectos piloto y la transferencia de buenas prácticas a través de la red COE del SNE	
Descripción				
Posicionar al SEPEPA como un referente en la innovación para el empleo, promoviendo la adopción de nuevas herramientas y metodologías que permitan mejorar los servicios ofrecidos a ciudadanía y empresas.				
Acciones		Indicadores		Entidades implicadas
A1. Aprovechar e implementar la figura del COE como recurso especializado (Centros de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo) en la dinámica de funcionamiento del organismo.		Implementación de las funciones del COE definidas por la nueva cartera de servicios.		COE. Otros servicios del SEPEPA.
A2. Incorporar la dinámica de ensayo y experimentación mediante el diseño y desarrollo de proyectos piloto para identificar iniciativas aplicables y propiciar cambios metodológicos.		Diseño de proyectos piloto.		SEPEPA.
A3. Experimentar con nuevas metodologías de trabajo en los ámbitos de la orientación e intermediación laboral.		Metodologías desarrolladas		COE. Otros servicios del SEPEPA. Asociaciones. Otros agentes colaboradores.
A4. Promover la realización de foros y encuentros entre empleadores y personas en búsqueda activa de empleo, impulsando estancias coaching en empresas		Foros de participación		COE. Otros servicios del SEPEPA. Asociaciones. Otros agentes colaboradores.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La aprobación del Plan, a propuesta de su presidencia, le corresponderá al Consejo Rector. La Dirección Gerencia se responsabilizará de su seguimiento y evaluación. Para ello contará con el apoyo de un equipo técnico cuya composición designará al efecto.

Las personas responsables de los diferentes servicios participarán en la implementación de las medidas y actuarán bajo la dirección de la Gerencia, quien a su vez facilitará el cumplimiento de las propuestas de coordinación y colaboración con los diferentes grupos de interés que figuran en cada una de las medidas contenidas en este documento. Asimismo, será la dirección-gerencia quien convocará las sesiones de



evaluación que de forma periódica proceda realizar, sin menoscabo de las reuniones internas que los diferentes servicios realicen para evaluar el desarrollo de las medidas que les competen.



Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal
www.sepe.es

Síguenos en:



www.sepe.es

Trabajamos para ti