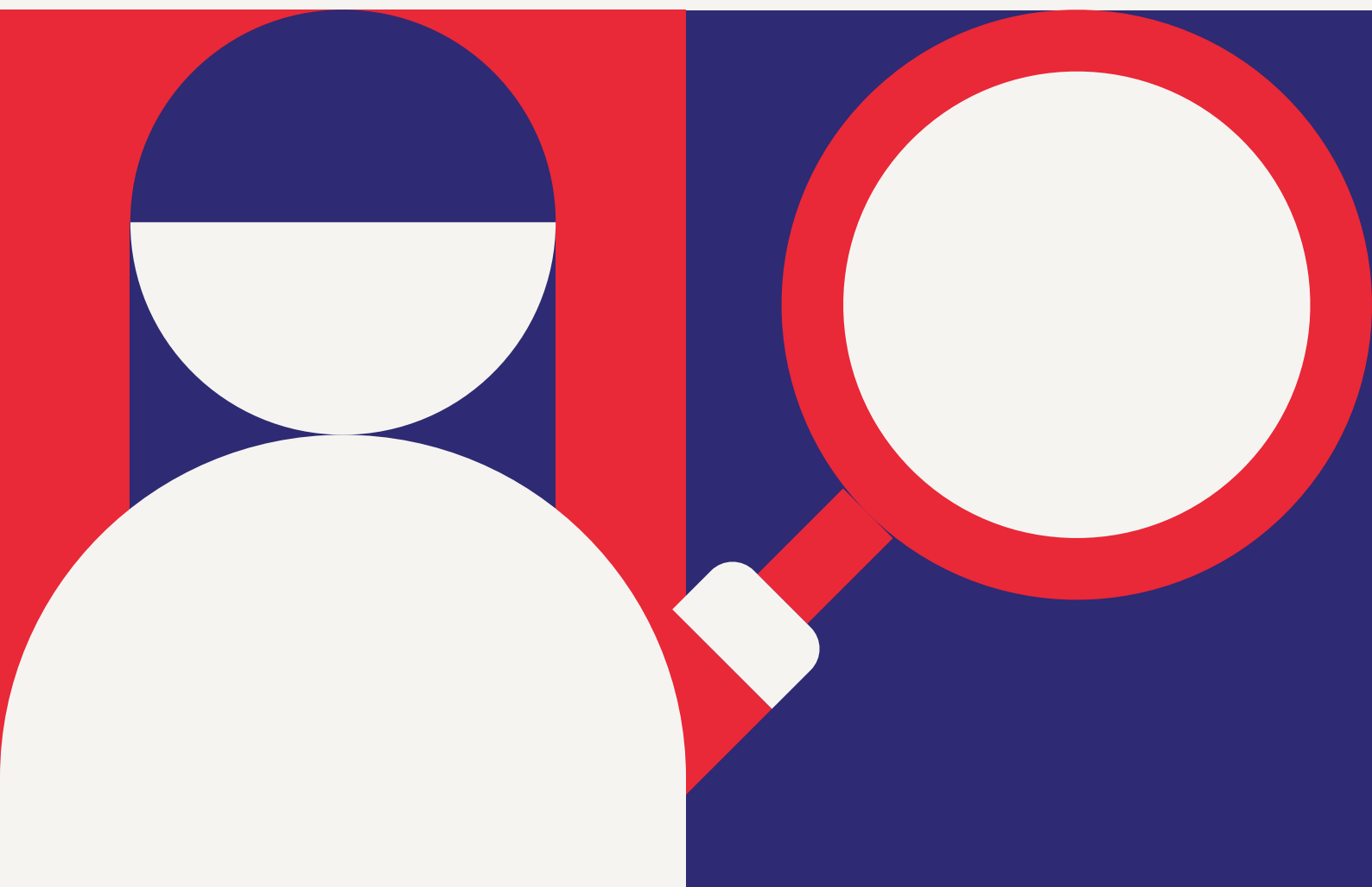


PLA ESTRATÈGIC DE LABORA 2016-2022. ACTUALITZACIÓ



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació

ÍNDEX

00. PRÒLEG	04
01. INTRODUCCIÓ	06
02. REVISIÓ I ACTUALITZACIÓ DE L'ESTRUCTURA DEL PLA ESTRATÈGIC	08
03. SITUACIÓ DEL MERCAT LABORAL	19
04. MISSIÓ - VISIÓ - VALORS	22
05. EIXOS I OBJECTIUS ESTRATÈGICS	23
06. PROGRAMES ESTRATÈGICS	69
07. PLANS D'ACCIÓ	87
08. INDICADORS I QUADRE DE COMANDAMENTS	88

00

PRÒLEG

Enric Nomdedéu i Biosca

Secretari autonòmic d'Ocupació

Director general de LABORA Servei

Valencià d'Ocupació i Formació

En aquest document s'abordarà el Pla estratègic de LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació, aprovat per al període 2016-2022, amb la finalitat d'adequar el contingut als canvis rellevants que han fet necessària la seua actualització. Ja en el mateix pla s'assenyalava la necessitat de fer una avaluació i diagnòstic intermedi, fins i tot per resolució de les Corts s'instava a adaptar el Pla estratègic a la nova realitat.

Des de la posada en marxa de LABORA era necessari establir una planificació estratègica basada en un exhaustiu diagnòstic de la situació, una formulació i un desenvolupament coherent amb les línies polítiques i la disponibilitat de recursos. Tot això amb la finalitat d'afavorir la realització d'unes polítiques actives d'ocupació eficaces i eficients.

D'una banda, hem continuat mantenint els principis que van portar a l'elaboració del Pla, que en l'àmbit de l'ocupació es tradueix en la necessitat de contribuir a la generació de treballs dignes, estables i de qualitat per a la ciutadania valenciana. També, prestant especial atenció als col·lectius vulnerables i amb majors dificultats d'inserció laboral, que constitueixen objectius diana en els programes estratègics de l'organisme. No obstant això, estem subjectes a millorar permanentment i incloure propostes que contribuïsquen a aquests fins.

Aquesta és la principal motivació que ha conduït a LABORA a realitzar una avaluació en 2019, en la qual ha col·laborat la Universitat Politècnica de València, per a determinar l'efectivitat del desplegament estratègic del Pla. Un mecanisme per a analitzar de manera retrospectiva els seus tres primers anys de funcionament, que ha permés examinar en profunditat el compliment dels seus objectius i identificar punts febles que podien ser millorats.

S'ha treballat en la seua definició, desplegament i en el mesurament dels resultats obtinguts. Respecte al desplegament de les estratègies planificades s'han analitzat les línies d'actuació i accions de LABORA 2016-2018, els programes AVALEM i les accions realitzades des de l'Oficina de Projectes, aquesta última, encarregada de dissenyar la programació i pressupost dels diferents exercicis. D'altra banda, per a l'anàlisi de resultats s'han tingut en compte indicadors clau de LABORA, i també els indicadors estratègics del Pla. També, s'ha incorporat un estudi de la situació del mercat de treball, on cobra especial rellevància l'impacte en l'ús de la pandèmia provocada pel coronavirus SARS-CoV-2.

En definitiva, fruit de la revisió i avaluació efectuada i d'acord amb les conclusions de l'informe, s'ha procedit a l'actualització del Pla estratègic LABORA 2016-2022. Aquest treball s'ha desenvolupat a través d'un procés participatiu, producte del consens i la intensa col·laboració interdepartamental desenvolupada en l'àmbit de LABORA, la qual cosa ha permés obtindre un instrument renovat que, sens dubte, ha de contribuir a millorar la situació del mercat laboral valencià a través de la gestió coordinada i participativa de les polítiques actives d'ocupació.

01

INTRODUCCIÓ

El vigent Pla estratègic de LABORA - Servei Valencià d'Ocupació i Formació per al període 2016-2022 es va definir a partir d'una profunda revisió del pla de 2014, a fi d'adequar la concepció estratègica de, en aqueix moment, nou equip directiu a la realitat i a l'estat d'avanç i desenvolupament de l'anterior pla.

Per a això, a més dels agents socials presents en el Consell de Direcció de LABORA (en aqueix moment, SERVEF), va comptar amb la participació, tant dels òrgans directius de LABORA, de representants de centres d'ocupació i formació, i també amb la col·laboració d'altres àrees rellevants de la conselleria a la qual està adscrita aquest organisme. El Pla estratègic de LABORA 2016-2022 és un document fruit del consens i la intensa col·laboració interdepartamental desenvolupada en l'àmbit del LABORA i la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

La nova concepció estratègica, plasmada en la declaració de la missió, visió i valors, parteix d'una definició i organització de la gestió i desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació diferenciada que, més enllà de la mera enunciació de major eficàcia en la prestació dels serveis, compte amb el suport decidit de persones, institucions, agents i sectors implicats des de la seua gestació, oferint espais per a la resposta a les demandes que aquestes plantegen.

Es pretenia que el nou pla fora, d'una banda, més comprensible, pròxim i participatiu i, d'una altra, més eficient, identificant els objectius estratègics amb els quals han d'estar alineats els diferents programes d'actuació que donen forma a la nova estratègia.

Per a això, es va simplificar i es va dotar de major coherència l'estructura del Pla, redefinint els eixos perquè permeteren identificar de manera més concisa els àmbits d'actuació i es van agrupar tots els objectius estratègics en aquests eixos, sense fer distinció entre objectiu estratègic i objectiu específic. Es van definir, a més, una sèrie d'indicadors per al seguiment del desenvolupament del Pla.

En el mateix pla s'anticipava que es definirien programes estratègics per a agrupar totes les actuacions, permetent que un mateix programa estiga vinculat a la consecució de diferents objectius estratègics de diferents àmbits d'actuació (eixos).

Una vegada aprovat el Pla estratègic, es va posar en marxa una oficina de projectes amb la finalitat de dissenyar la programació i pressupost dels diferents exercicis amb la finalitat de desplegar el Pla estratègic. L'Oficina de Projectes es constitueix com a estructura no orgànica, però estable, de suport a la Direcció, amb la qual es pretén garantir la transversalitat dels programes i/o projectes a dur a terme per l'organització, donant suport en la definició d'aquests, la seua planificació i implantació, i també en el seu control i seguiment.

Per a aconseguir que el procés de desplegament del Pla i dels programes estratègics derivats siga participatiu, i també el detall de les actuacions i la seua planificació, s'anticipava que es comptaria amb grups de treball, coordinats des de l'Oficina de Projectes i s'habilitarien vies de comunicació per a canalitzar, també, propostes per part de tot el personal de l'organització, propostes que s'avaluen en els grups de treball i, en el seu cas, s'incorporen als programes estratègics corresponents.

En el moment de la seua publicació ja es va prendre en consideració, com en qualsevol pla estratègic, que, si l'entorn o l'organització pateixen canvis rellevants una vegada aprovat el Pla, la seua revisió esdevé necessària.

L'exercici 2019, com a exercici intermedi del Pla, es va veure com a moment idoni per a realitzar una revisió del desplegament estratègic realitzat en els tres primers anys de vigència d'aquest (2016, 2017 i 2018), de manera que l'anàlisi del compliment del seu propòsit principal, i també la seua definició i les seues estratègies foren avaluades.

El resultat d'aquesta revisió i l'adaptació del Pla a l'entorn que ens envolta constitueix la seua actualització que es plasma en aquest document en el qual es recullen amb detall el procés de revisió i anàlisi del Pla en la seua primera part (2016-2018), l'estudi de la situació actual del mercat laboral i a continuació, i derivat de l'anterior, l'actualització del mateix pla. Aquesta actualització incorpora les millores tècniques derivades de la seua revisió, i també les línies mestres fins a la seua finalització en 2022.

Per a això es defineixen de forma detallada els eixos, objectius estratègics i programes que componen el Pla estratègic de LABORA 2016-2022, inclouent-hi les persones responsables, indicadors per al seu seguiment, i també les expectatives o demandes dels grups d'interès que es pretenen atendre.

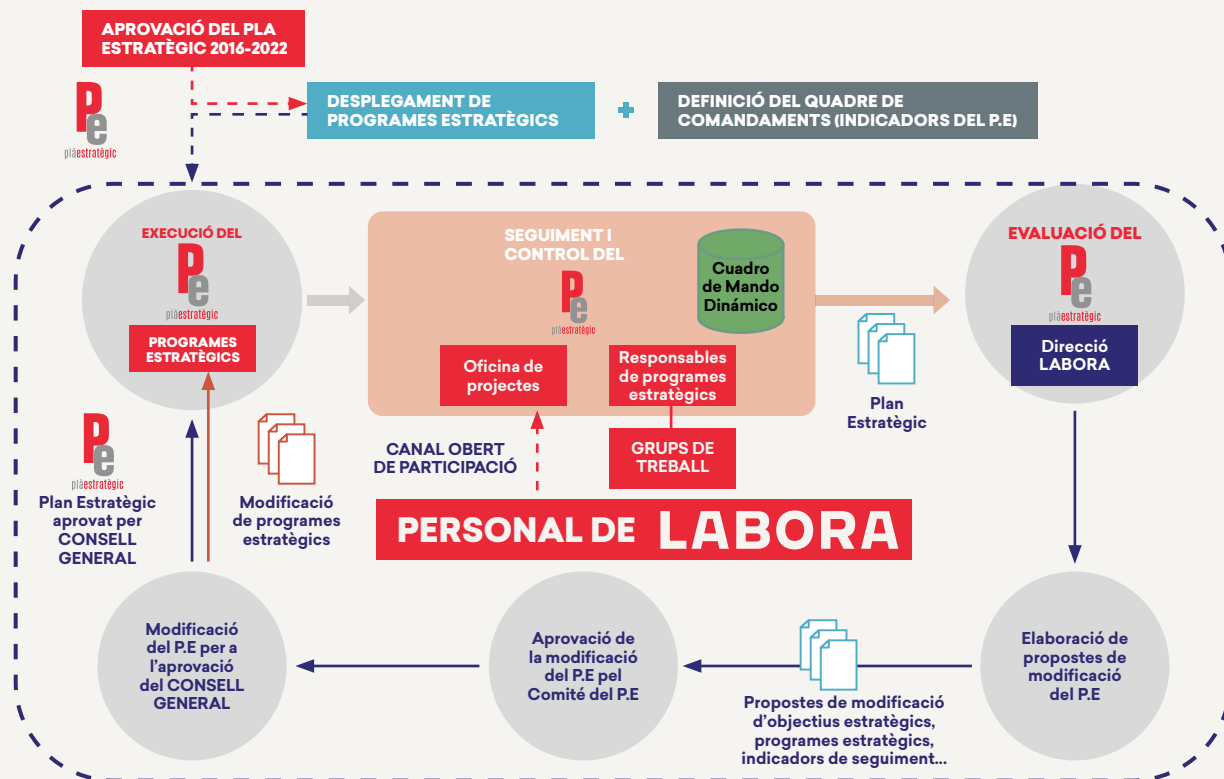
02

REVISIÓ I ACTUALITZACIÓ DE L'ESTRUCTURA DEL PLA ESTRATÈGIC

L'anàlisi del desenvolupament i desplegament del Pla estratègic en els seus primers tres exercicis s'ha realitzat de manera detallada des de tres punts de vista: planificació i definició del Pla estratègic, desplegament de les estratègies planificades i anàlisi de resultats. Per a aquest treball s'ha comptat amb la col·laboració i assessorament de la Universitat Politècnica de València, el resultat del qual figura en l'informe *Diagnòstic de la situació actual i l'avaluació del seguiment del Pla estratègic de LABORA de 2016-2022, referit al període de 2016 a 2018*.

1. Anàlisi de la planificació i definició del Pla estratègic

D'aquesta anàlisi es desprén que tant l'estructura com la definició formal del document són conformes amb els criteris bàsics i comunament acceptats per les persones especialistes en planificació estratègica. El procediment definit en la introducció del Pla estratègic en la seua primera versió, inclou totes les fases rellevants que una organització ha de realitzar en l'anàlisi estratègica, el desplegament de les estratègies i el seu mesurament.



En l'anàlisi també s'han detectat possibles millores i recomanacions per a optimitzar la definició i l'estructura inicial del Pla estratègic, la qual cosa pot ajudar a la millora de la gestió de l'estratègia de LABORA. Aquestes millores han sigut incorporades en aquesta actualització del document del Pla estratègic.

Entre les més rellevants cal destacar:

- Inclusió dels programes estratègics i la seua definició en l'estructura del Pla estratègic, els quals, de manera efectiva, ja estan en el desplegament de l'estratègia de LABORA i que inclouen tant accions tàctiques com operatives: programa AVALEM JOVES, programa AVALEM EXPERIÈNCIA, programa AVALEM TERRITORI i Pla d'infraestructures de LABORA.
- Identificació dels principals grups d'interès en cadascun dels eixos, objectius i programes estratègics, i també les expectatives i necessitats de cadascun d'ells que es pretenen aconseguir o cobrir.
- Establiment de responsables d'eixos i objectius estratègics, la missió dels quals siga avaluar els resultats dels indicadors i revisar i proposar les actuacions pertinents que es despleguen en els diferents programes estratègics.

- Definició d'un sistema d'indicadors útils, fiables i estructurats. Això és, que permeten mesurar la consecució dels diferents objectius estratègics, que siguen calculables i aporten dades vàlides i, finalment, que cada element del Pla incorpore indicadors adequats.
- Definició més precisa d'alguns objectius estratègics per a establir de forma més clara el seu contingut o propòsit.

Per a la incorporació d'aquestes millores s'ha constituït un grup de treball tècnic, amb personal de totes les subdireccions de LABORA, de la revisió minuciosa de les quals han sorgit noves propostes que han dotat de completitud al document.

2. Anàlisi del desplegament de les estratègies planificades

Durant els tres anys (2016-2018) corresponents a la primera part del Pla, s'han posat en marxa nombroses accions, programades dins del marc de l'Oficina de Projectes, que es documenten en les memòries anuals de LABORA. Aquestes actuacions constaten el continu esforç realitzat per LABORA per a millorar la vida de les persones i les seues oportunitats d'ocupació.

En aquest sentit, s'han prioritzat les actuacions de LABORA per als segments de població més vulnerables i amb més dificultats d'inserció laboral a través dels programes Avalem joves, Avalem experiència i els programes de foment d'ocupació per a persones amb diversitat funcional. També s'han desenvolupat actuacions per a acostar les polítiques d'ocupació al territori i respondre a les necessitats dels sectors productius, mitjançant les accions desplegades pel programa Avalem territori.

Finalment, s'ha aprofundit en la modernització del Servei Valencià d'Ocupació i Formació en dissenyar un pla d'infraestructures de LABORA per a la renovació, manteniment i actualització dels edificis i instal·lacions en els quals l'organisme autònom presta els seus serveis. S'ha donat un paper rellevant a les noves tecnologies, la comunicació i el treball col·laboratiu com a camps a incorporar de manera transversal a tot el funcionament dels espais LABORA (centres o oficines d'ocupació).

Són els programes estratègics definits des de la Direcció de LABORA, que, si bé en la publicació inicial del Pla estratègic no figuraven formalment, han sigut essencials per al desplegament de les seues estratègies, especialment les vinculades amb l'Eix 1, Serveis. Com ja s'ha esmentat, aquests programes estratègics s'inclouen explícitament en aquesta actualització del Pla.

D'altra banda, atés que s'han identificat actuacions estratègiques vinculades a tots els eixos estratègics, s'incorporaran formalment programes estratègics que serviran de paraigües per a planificar i posar en marxa actuacions que permeten desplegar les estratègies de LABORA.

Finalment, d'aquesta anàlisi es desprén la recomanació d'assegurar el correcte vincle formal entre les accions planificades i l'objectiu estratègic al qual responen. Això es realitza dins del marc dels treballs de l'Oficina de Projectes i es planteja com una millora operativa del desplegament del Pla.

3. Anàlisi de resultats

Per a l'anàlisi dels resultats de l'estratègia desplegada per LABORA entre els anys 2016 i 2018, s'han analitzat una sèrie d'indicadors identificats com a clau, ja que mesuren el propòsit principal de LABORA i el compliment de la seua missió i visió.

Encara que aquests indicadors no es van plasmar en el document del Pla estratègic, la recomanació és que han de considerar-se i, per això, han sigut analitzats per a conèixer el grau en el qual les actuacions planificades estan aconseguint desplegar les estratègies de LABORA de manera eficaç i eficient i aconseguir els objectius establits.

Aquests indicadors són:

1. Mitjana anual d'atur registrat.
2. Nombre de contractes fixos registrats en centres de treball de la Comunitat Valenciana.
3. Nombre de contractes temporals registrats en centres de treball de la Comunitat Valenciana.
4. Afiliació a la Seguretat Social (mitjana anual).
5. Mitjana anual de persones aturades.
6. Mitjana anual de persones contractades.
7. Taxa d'activitat (percentatge).

La principal conclusió que s'obté dels resultats d'aquests indicadors és que les actuacions planificades i realitzades durant el període 2016-2018 han produït resultats satisfactoris, tant en el propòsit general de LABORA com en la seua missió i visió ja que es detecta una millora en la situació del mercat laboral en la Comunitat Valenciana en aqueix període. Les xifres i la bona evolució de les estadístiques d'atur en la Comunitat Valenciana en aquests anys avalen l'efectivitat de les polítiques desenvolupades i les accions desplegades:

- L'atur (EPA) s'ha reduït un 38,4 % de 2015 a 2018, s'han creat 195.600 nous llocs de treball en la Comunitat Valenciana.
- L'ocupació indefinida ha crescut en 36.100 persones durant l'últim any, mentre que l'ocupació temporal ho ha fet en 22.700 persones.
- En 2017, el 2,4 per cent dels nous contractes d'assalariats/ades es produïx per la intermediació de LABORA (per damunt de la mitjana de l'Estat del 2 %).

ATUR REGISTRAT (MITJANA ANUAL)



AFILIACIÓ A LA SEURETAT SOCIAL (MITJANA ANUAL)



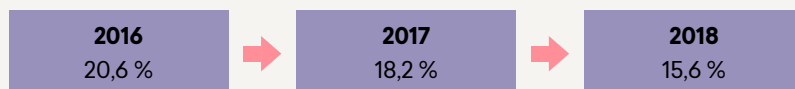
ATURATS/ADES. ENQUESTA POBLACIÓ ACTIVA (mitjana anual milers persones)



OCUPATS/ADES. ENQUESTA POBLACIÓ ACTIVA (Mitjana anual milers persones)



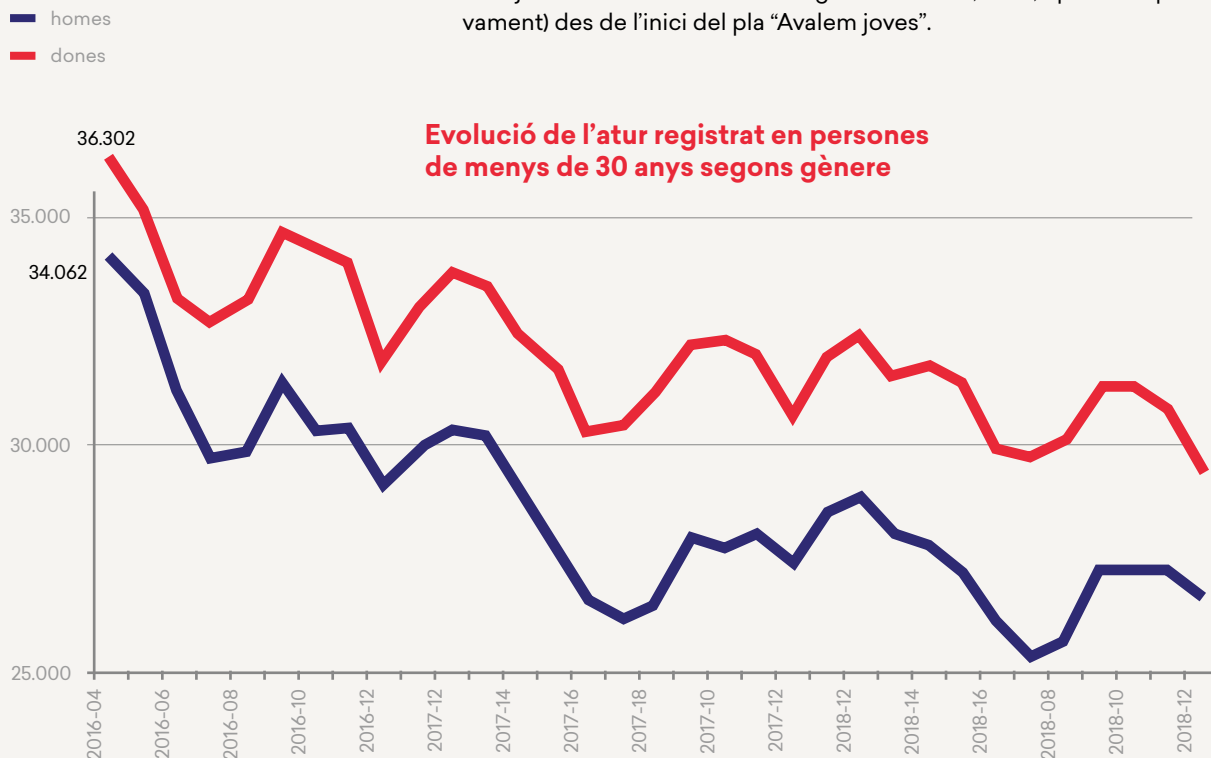
TAXA D'ATUR (%). ENQUESTA POBLACIÓ ACTIVA



D'altra banda, els indicadors referits als Programes estratègics desplegats per LABORA en el període d'estudi 2016-2018 també recullen l'impacte positiu de les polítiques desplegades.

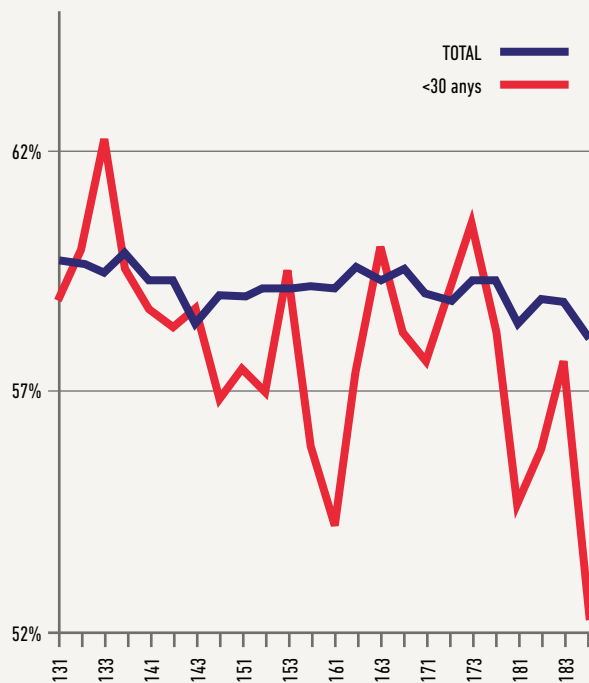
AVALEM JOVES

- Des de la seua posada en marxa en 2016 fins a 2018 es van realitzar més de 643.000 accions d'inserció i s'han beneficiat directament 40.428 joves d'accions d'ocupació i formació. Ha suposat una inversió efectiva en aqueixos anys de 209.000.000 euros.
- Des que es va posar en marxa el pla, el nombre de persones inscrites en la Garantia Juvenil s'ha multiplicat. A data 31 de desembre de 2018, el nombre de persones inscrites en la Garantia Juvenil era de 108.967 persones inscrites (53.307 dones i 55.660 homes), la qual cosa representa un increment de 97.546 persones inscrites més des de la implantació del pla "Avaletm joves" a primers de maig de 2016.
- El percentatge de NI-NIS en situació de desocupació de llarga durada baixa en aquests anys en 13 punts, situant-se en 28,5 per cent.
- Respecte a la situació del mercat laboral, la desocupació (mesurat per l'Enquesta de Població Activa) entre la joventut ha descendit un 33,6 % i l'ocupació ha crescut un 7,5 % des de la implantació del pla "Avaletm joves" a primers de maig de 2016 fins a finals de 2018. Anàlogament, l'atur registrat entre les persones menors de 30 anys va caure 20,5 punts des de l'inici del Pla. Per contra s'observa un lleuger increment d'un punt en la taxa de temporalitat, encara que la taxa de parcialitat i parcialitat no desitjada decreixen de manera significativa (-10,8 i -9,9 punts respectivament) des de l'inici del pla "Avaletm joves".

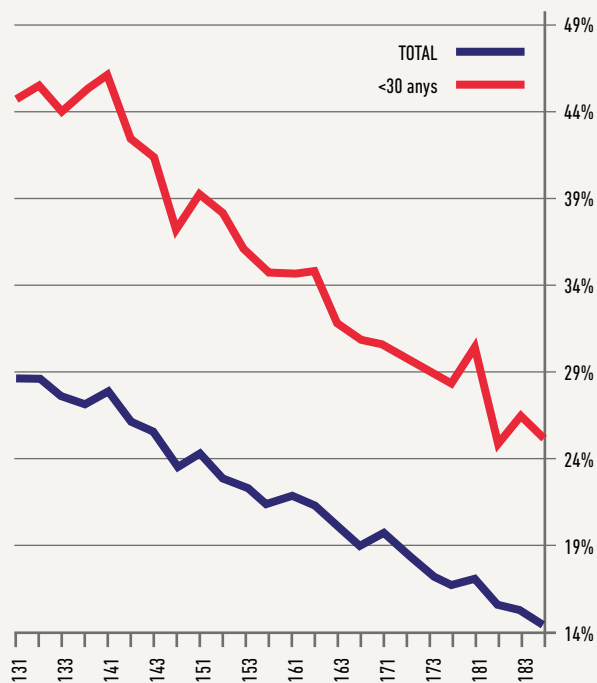


Evolució de les taxes d'activitat i atur entre els joves

TAXA D'ACTIVITAT

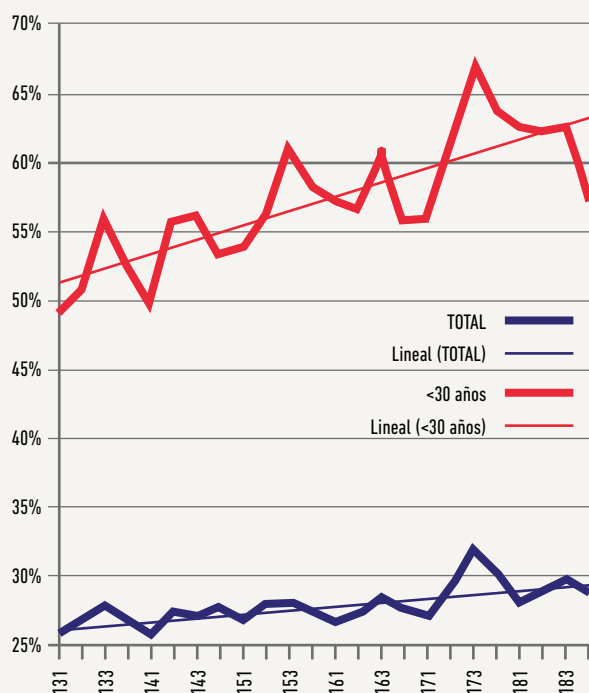


TAXA D'ATUR

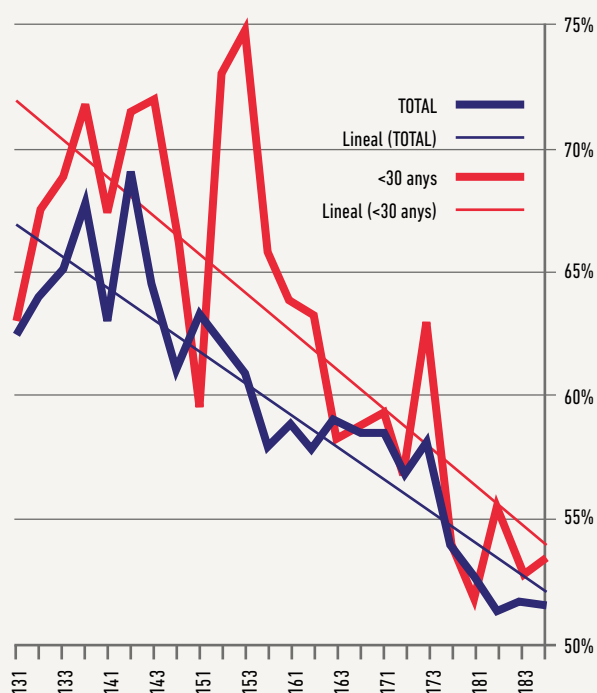


Evolució de les taxes de temporalitat i parcialitat entre els joves

TAXA DE TEMPORALITAT



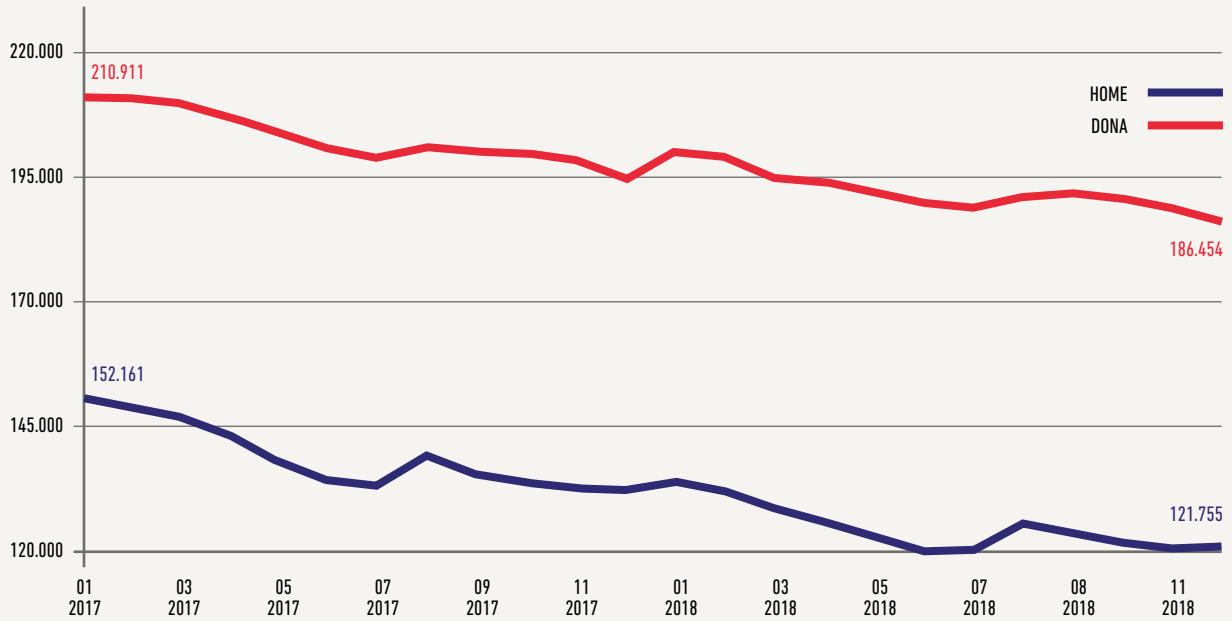
TAXA DE PARCIALITAT



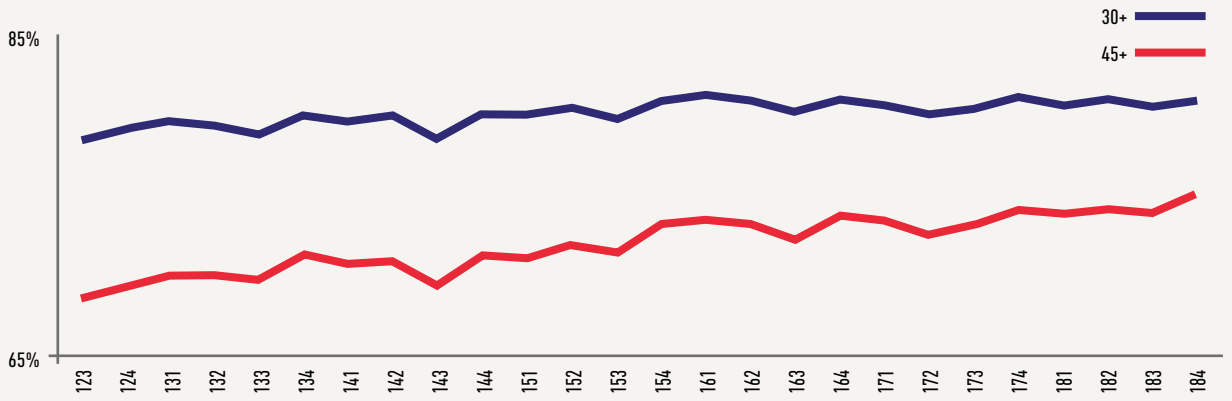
AVALEM EXPERIÈNCIA

- Les dades de participació han sigut molt rellevants amb més d'1.260.000 accions d'inserció per a persones beneficiàries del pla "Avalet experiència" i més de 72.000 persones beneficiàries en accions d'ocupació i formació en el període juny 2017-desembre 2018.
- Es van realitzar en aquest període un total de 5.040 cursos, en què es van formar 31.023 dones i 26.122 homes. En 2018, el nombre de persones de més de 30 anys que van rebre formació va ser de 37.746.
- El nombre de persones beneficiàries en programes de foment de l'ocupació, des de l'inici del Pla fins a 2018 ascendeix a 15.805 persones, de les quals 9.899 són homes i 5.906 són dones.
- Segons l'EPA, en aqueix període la desocupació en les persones de 30 a 64 anys va descendir un 24 % i l'ocupació va créixer un 6,6 %.
- L'atur registrat entre les persones de 30 o més anys va caure 10,05 punts des de l'inici del Pla (-6,0 punts en 2018).
- En 2018, la taxa de desocupació de les persones de més de 30 anys descendeix 2,2 punts, i és en les dones (-2,4 punts) on es produeix el major descens. En canvi, puja en 1,4 punts el percentatge de les persones desocupades de més de 30 anys en situació d'atur de llarga durada.
- El nombre de contractes registrats de persones de 30 i més anys al llarg de 2018 suposa un lleuger increment respecte al 2017 (+2,11 %).
- Els principals indicadors de l'EPA mostren també una evolució positiva durant 2018, amb un augment del nombre d'ocupats de persones de 30 a 64 anys, (2,5 %), i és el col·lectiu d'homes el que més apuja (2,9 %). La taxa d'atur en 2018 entre les persones de 30 a 64 anys descendeix 2,2 punts (-2,0 % en homes i -2,4 % en dones) fins a situar-se en 12,4 %. El col·lectiu d'aturats de llarga durada apuja lleugerament en 2018 (1,4 punts), fins a situar-se en el 58,1 %.

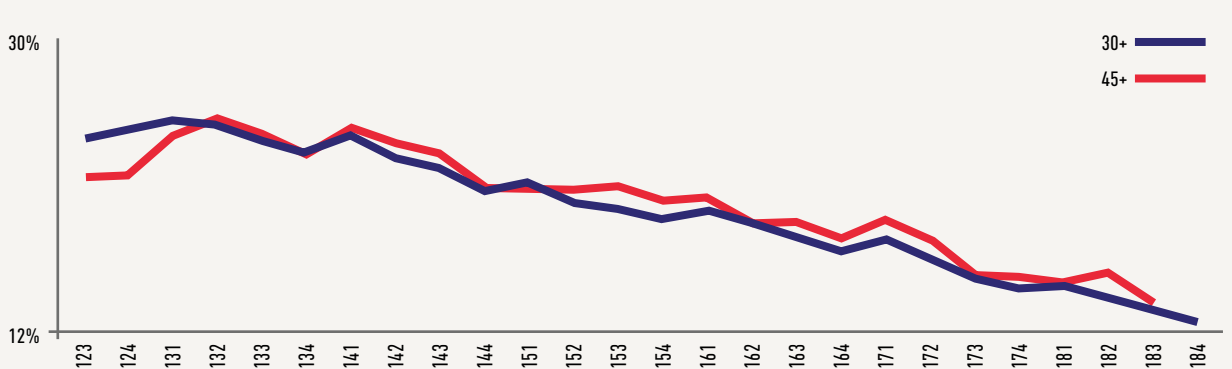
EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT EN PERSONES DE 30 I MÉS ANYS SEGONS GÈNERE



EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ACTIVITAT



EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ATUR



AVALEM TERRITORI

- Des de la seua posada en marxa en 2017, s'han realitzat accions de polítiques actives d'ocupació als diferents territoris per valor de 408.000.000 euros. Per primera vegada s'ha disposat d'una diagnosi detallada de necessitats i una metodologia que ha sigut exemple per a altres comunitats autònomes i països de l'OCDE.
- A continuació, es presenta una taula amb els totals dels imports d'ajudes concedides durant els anys 2016-2018 en l'àmbit del programa "Avalem territori":

	2016	2017	2018
EMPACT - Pactes Territorials d'Ocupació	479.414		
EMSA01 - Agents D'Ocupació Local	368.447		
EMCORP - Subvencions a Entitats i Corporacions locals	6.909.335	10.865.601	14.978.862
EMPACTE - Pactes Territorials d'Ocupació-Ocupadores	2.629.094	3.719.663	4.093.506
EMPUJU - Contractació Joves (qualificats o no) garantia Juvenil	30.634.835	52.016.123	
EPAMER - PAMER	10.531.326		
EMCORD - Subvencions a Entitats i Corporacions locals	3.765.882	24.898.290	12.622.657
EMERGEIX - Foment Ocupació Corporacions locals	12.502.161		
EMPA01 - Pròrroga d'AEDL	3.252.859	4.748.895	3.783.800
EPECAL - Pla Ocupació Conjunta Àmbit Local			
EMCOLD - Orientadors per a Personal LD	3.039.121		
EMCUJU - Contractació Joves Qualificats Garantia Juvenil	27.647.602	48.493.750	
Escoles d'Ocupació et Formem	4.149.965	12.988.950	
T'AVALEM, Programa Mixt d'Ocupació-Formació Garantia Juvenil	17.702.194	9.192.180	
Tallers D'Ocupació	20.771.923	20.620.138	16.785.720
Total	41.216.075 €	155.518.509 €	187.457.709 €

D'altra banda, de la revisió efectuada en col·laboració amb la Universitat Politècnica de València es va observar com, en una gran part dels indicadors definits per a proporcionar informació sobre el compliment dels objectius estratègics es detectaven dificultats en el seu mesurament, o no resultaven útils. Clarament, estàvem davant un punt molt feble del pla estratègic.

A més, la seua distribució no era igualitària entre els diferents eixos. En l'eix 1 es disposava d'un 70 per cent d'indicadors que realment estaven proporcionant informació adequada sobre la consecució dels objectius estratègics, ja que s'estan mesurant i són útils. En la resta d'eixos, a penes existien indicadors que pogueren proporcionar informació sobre el compliment dels objectius estratègics associats.

A més, en el conjunt d'indicadors definits en el document del Pla estratègic 2016-2022 de LABORA, es mostraven en alguns casos uns valors que semblaven contradictoris amb els bons resultats obtinguts en els indicadors clau de LABORA. L'estudi realitzat internament, i confirmat des de l'entorn acadèmic, conclou que aquesta situació no es correspon amb una deficiència en les accions programades per al desplegament de les estratègies de LABORA, sinó que més aviat es tracta d'un problema de definició dels indicadors del Pla estratègic.

Així, en aquesta actualització, s'ha fet un gran esforç en la definició correcta d'indicadors capaços d'avaluar adequadament la consecució dels objectius estratègics, que proporcionen informació rellevant i siguen bons predictors dels resultats clau de LABORA. Cal dir que, en molts casos, aquests indicadors ja s'estaven obtenint per a la gestió i planificació de les diferents accions i programes, però la seua utilització sistemàtica i estructurada dins del marc del Pla estratègic no farà sinó millorar la capacitat de gestió estratègica de LABORA fins a la seua finalització.

03

SITUACIÓ DEL MERCAT LABORAL

En l'actualitat, els serveis públics d'ocupació han d'actuar en un entorn molt complex i dinàmic, amb la mirada cap a les directrius i orientacions de la Unió Europea i l'Estat espanyol, i han de posicionar-se indefectiblement, prestant un servei de qualitat als seus usuaris i usuàries.

Aquesta ja, de per si mateix, creixent complexitat, s'ha vist multiplicada amb l'impacte de la pandèmia provocada pel coronavirus SARS-CoV-2. Els efectes de les mesures adoptades per a frenar el contagi han tingut sobre l'economia i el mercat laboral efectes d'un calat superior al previst a l'inici de la pandèmia. Per a esmorteir l'impacte de la crisi ha sigut necessari establir polítiques de manteniment de les rendes i els ingressos de famílies i empreses. L'efecte de la covid-19 en l'ocupació exigeix incidir en major mesura en l'orientació, la intermediació, la formació, el suport a l'ocupació i la resta de serveis amb l'objectiu de recuperar com més prompte millor els nivells d'ocupació previs i també el reforç del capital humà.

Amb la finalitat d'emmarcar el Pla estratègic i la seua actualització, a continuació es detalla la situació del mercat laboral en la Comunitat Valenciana, des dels anys previs a l'inici del Pla, i també els anys que han discorregut fins a aquesta actualització.

Les principals magnituds del mercat laboral, segons dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) apuntaven a una recuperació des de 2014, la qual s'ha consolidat en la vigència del Pla fins a 2019, amb importants descensos en la taxa d'atur i també en l'increment de persones ocupades. En 2020, l'impacte de la pandèmia comporta un canvi de tendència en els indicadors, produint-se un descens en l'ocupació i un increment de la desocupació, segons es mostra en la taula d'evolució següent:

	Població de 16 o més anys	Actives	Ocupades	Aturades	Taxa d'activitat	Taxa d'atur
2020	4.216,3	2.410,5	2.020,3	390,2	57,2%	16,2%
2019	4.174,7	2.430,2	2.087,3	342,9	58,2%	14,1%
2018	4.133,9	2.420,2	2.042,9	377,3	58,5%	15,6%
2017	4.115,2	2.432,2	1.990,2	442,0	59,1%	18,2%
2016	4.098,7	2.433,5	1.931,9	501,6	59,4%	20,6%
2015	4.104,2	2.425,6	1.873,0	552,6	59,1%	22,8%
2014	4.116,3	2.427,8	1.800,9	626,9	59,0%	25,8%
2012	4.154,9	2.477,1	1.803,6	673,5	59,6%	27,2%
2010	4.156,6	2.499,1	1.927,8	571,3	60,1%	22,9%

Font: INE. Enquesta de Població Activa. Elaboració pròpia

Quant a les dades per col·lectius o grups d'estudi:

- Les taxes de desocupació en dones són superiors a la mitjana en tot el període, i la taxa d'activitat inferior, i sembla constatar-se que la recuperació de l'ocupació es fa a costa d'ampliar la bretxa laboral entre homes i dones.
- Entre el grup de joves menors de 30 anys, fins a 2014 es va produir una caiguda molt important en l'ocupació, incrementant-se la taxa d'atur fins a taxes superiors al 40 per cent. En els anys de vigència del Pla, no obstant això, s'ha produït una reducció molt rellevant d'aquesta taxa, si bé amb la crisi de la covid-19 el nombre de persones desocupades en aqueixa franja d'edat ha crescut, suposa una de les majors amenaces de pobresa i exclusió.
- L'atur de llarga durada (ALD) es va detectar en l'elaboració del Pla estratègic com un problema que requeria d'urgent atenció. En 2015, més del 66 % eren persones aturades durant més d'un any i quasi el 50 % persones aturades amb més de dos anys en cerca d'ocupació. Al llarg de la vigència del Pla, aquests percentatges han anat descendint fins a situar-se en el 39 % i el 25 % respectivament en 2020. No obstant això,

amb la incipient crisi el col·lectiu d'aturats i aturades de llarga durada torna a ser un possible nínxol d'exclusió laboral i social.

També requereix especial atenció el grup de persones aturades de 45 i més anys, que comprén una mica més del 50 % dels aturats registrats, percentatge que ha continuat creixent fins a 2019.

- Cal considerar també la gradual incorporació en el mercat laboral del col·lectiu de persones amb diversitat funcional, la qual cosa implica la necessitat de dissenyar instruments per a atendre les seues especials necessitats en matèria d'ocupació. En el període 2009-2014, el nombre d'actius amb discapacitat funcional passa de 32.400 a 66.700, mentre que en 2019 aquest nombre se situa en 62.000, segons dades de l'operació estadística de l'INE "L'ocupació en les persones amb discapacitat".

Els paràmetres relatius a la precarietat laboral indiquen:

- Que la taxa de temporalitat a penes ha variat al llarg del període 2011-2019. La modalitat de contractació temporal que més augmenta és el contracte per eventual per circumstàncies de la producció.
- Fins a 2017 s'observa un increment en el nombre d'ocupats amb jornada parcial, causada principalment per no poder trobar un treball a jornada completa, mentre que des de 2018 s'observa un menor nombre d'ocupats amb jornada parcial.

En aquest marc, partint de l'experiència acumulada en aquests anys de desplegament del Pla estratègic de LABORA i amb l'escenari econòmic i sociolaboral actual, es realitza l'actualització d'aquest fins a la seua finalització en 2022.

04

MISSIÓ–VISIÓ–VALORS

MISSIÓ

Oferir serveis públics excel·lents que faciliten a les persones l'accés, el manteniment i la millora de l'ocupació en condicions d'igualtat, i també satisfer als ocupadors les seues necessitats d'ocupació, en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

VISIÓ

LABORA pretén convertir-se en un referent de prestigi i confiança en matèria d'ocupació i formació de qualitat per a les persones i les ocupadores i els ocupadors per:

- Un servei pròxim i orientat a les persones.
- Una manera de treballar personalitzat, cooperatiu, col·laboratiu i participatiu, basat en la millora contínua i l'autoavaluació, àgil, eficaç i eficient.
- Amb un equip humà professional i compromés.

VALORS

- Orientació a les persones, igualtat d'oportunitats, empatia i responsabilitat social.
- Confiança, credibilitat, transparència i visibilitat.
- Responsabilitat, integritat, honestedat, ètica i equitat.
- Treball en equip, col·laboració, rigor i sentit del bé comú.
- Eficiència, excel·lència, qualitat, innovació i millora contínua.

05

EIXOS I OBJECTIUS ESTRATÈGICS

La revisió i propostes d'actualització dels eixos i objectius estratègics s'ha realitzat tenint en compte, d'una banda, l'entorn econòmic i la situació del mercat laboral en el qual ens trobem, una situació molt delicada i complexa a causa de l'impacte de la pandèmia de la covid-19. El canvi en la tendència en els indicadors unit a la incertesa de l'escenari sanitari i econòmic a mitjà termini fa que s'hagen de destinar recursos que permeten el desenvolupament efectiu i eficient de les mesures de sosteniment i suport a l'ocupació.

D'altra banda, és més necessari que mai el manteniment i aprofundiment de les línies mestres que en el seu moment van definir el Pla estratègic i que es mantenen plenament vigents:

- La prestació de serveis personalitzats;
- l'adaptació dels mitjans tècnics, materials i humans per a avançar en la qualitat d'aqueixa prestació;
- acompanyar el canvi en el model productiu mitjançant la formació per a l'ocupació adaptada a les necessitats del mercat laboral;
- evitar l'exclusió laboral i la cronificació de la dependència de les mesures de protecció en col·lectius que tenen especials dificultats per a accedir i mantindre l'ocupació, prioritant la creació de treball decent i minimitzant els períodes de desocupació i inactivitat laboral;
- reduir les barreres que llastren la igualtat d'oportunitats d'accés a l'ocupació;
- fer visible LABORA en la societat valenciana, facilitant la prestació de serveis en espais adequats tant físics com digitals;
- l'avaluació de les polítiques actives d'ocupació i l'orientació cap a resul-

tats;

- la necessitat d'establir i enfortir els vincles i aliances amb la resta d'entitats i organismes vinculats al mercat laboral, i
- enfortir els mecanismes de prospecció i orientació, la dotació d'efectius i la formació i participació del personal de LABORA.

Aquestes referències estan alineades amb les propostes derivades dels plans estratègics i de recuperació dels organismes europeus, estatals i de la mateixa Generalitat: instrument Next Generation EU¹ canalitzat a través del Pla Espanya pot. Pla de recuperació, transformació i resiliència del Govern d'Espanya²; 'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2021-2024; el Pla d'Acció per a la transformació del model econòmic valencià 2017-2027³ i la Proposta d'estratègia valenciana per a la recuperació⁴.

Amb aquestes premisses s'han mantingut els quatre eixos que en el seu moment van configurar el Pla estratègic de LABORA 2016-2022.

Eix 1. Serveis

Eix 2. Recursos i aliances

Eix 3. Organització

Eix 4. Persones

En cadascun d'aquest es defineixen els objectius estratègics perseguits pel pla, els quals s'han mantingut, reagrupat i reorientat en funció de l'experiència aconseguida en la primera part del desplegament del mateix pla juntament amb els factors ja exposats.

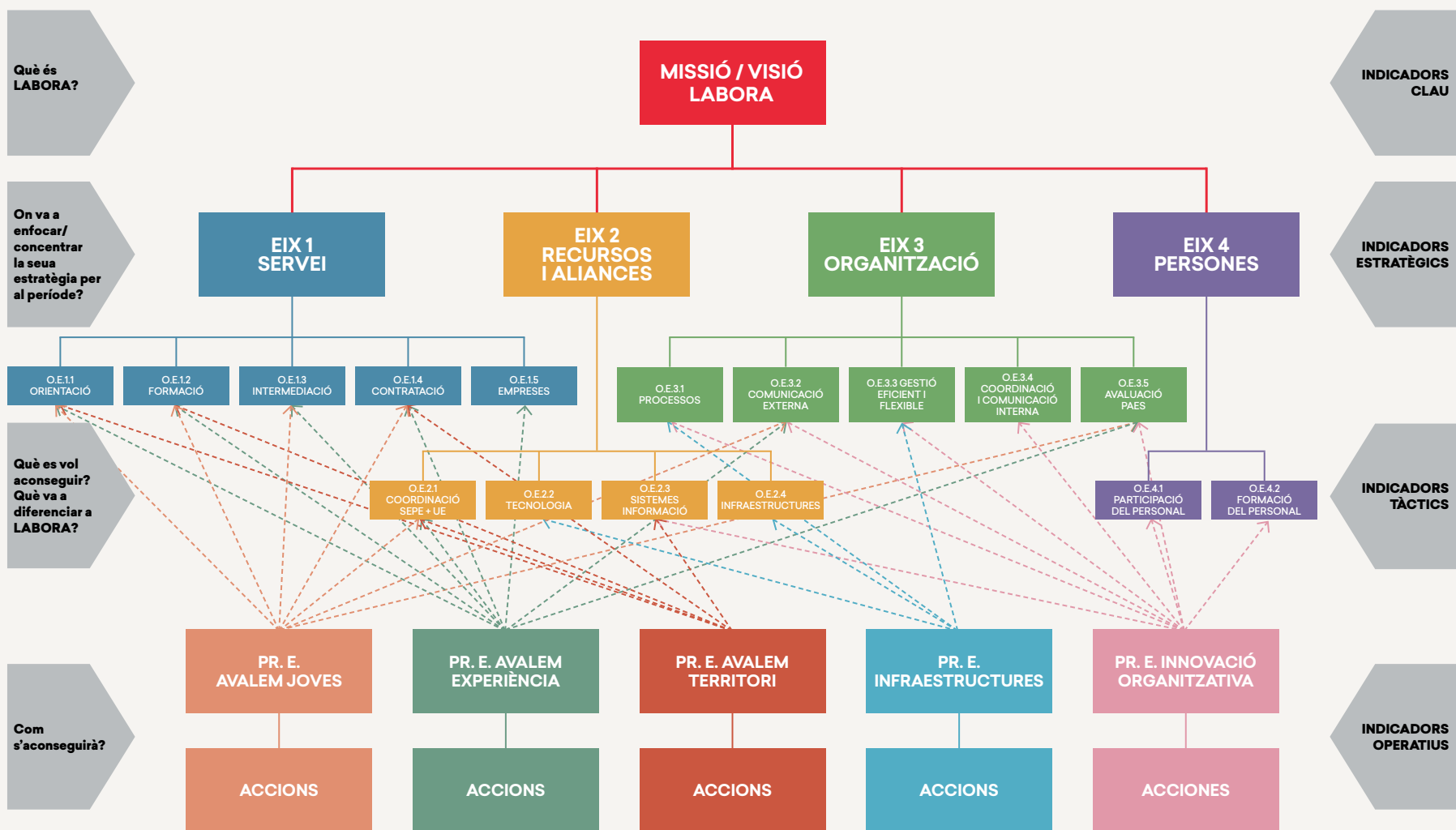
Per a aconseguir els objectius estratègics proposats s'han incorporat de manera formal cinc programes estratègics que comprenen les accions estratègiques a dur a terme per a aconseguir els reptes proposats.

1 https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es

2 [Espanya Pot. Pla de recuperació, transformació i resiliència. Govern d'Espanya.](#)

3 [Pla d'Acció per a la Transformació del Model Econòmic Valencià 2017-2027](#)

4 [Proposta d'Estratègia Valenciana per a la Recuperació.](#)



EIX 1. SERVEIS

La interpretació i inspiració d'aquest eix remet necessàriament als acords en el punt 3 de l'Acord de Govern del Botànic "Governar per a les persones", per a "restablir i ampliar els serveis públics i per al compliment efectiu dels drets socials, posant-los sempre sota la lògica del benestar col·lectiu i mai del lucre privat."

En la reedició de l'"Acord per un govern valencià de progrés", conegut com Botànic2, a més de la continuïtat establida en el punt 3 "Serveis públics per a continuar cuidant i rescatant a persones", s'introdueix un punt 4 en el qual es desenvolupen els objectius referents a l'"Ocupació, model productiu i innovació".

Així, des d'aquesta orientació cap a les persones es configura la perspectiva que aborda aquest eix: la prestació de serveis públics a les persones, les empreses i altres ocupadors, mitjançant l'aplicació dels instruments de la política d'ocupació:

- La intermediació laboral que té com a finalitat l'acompanyament i prestació de serveis personalitzats a demandants i empreses. Proporcionar als treballadors una ocupació adequada a les seues característiques i facilitar als ocupadors, els treballadors i treballadores més apropiats als seus requeriments i necessitats.
- Les polítiques actives d'ocupació, com el conjunt de serveis i programes d'orientació, ocupació i formació dirigits a millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació, per compte d'altri o propi, de les persones desocupades, al manteniment de l'ocupació i a la promoció professional de les persones ocupades i al foment de l'esperit empresarial i de l'economia social.
- Avançar cap a un servei innovador orientació professional i d'intermediació que desenvolupe un model integral que aporte una visió interrelacionada de la perspectiva individual de la persona, de l'empresa i del context sociolaboral que els envolta.
- Foment de la integració sociolaboral de treballadors i treballadores en situació o risc d'exclusió social, i també altres col·lectius amb alta dificultat d'incorporació al mercat laboral.
- Foment de l'accés al mercat laboral de les persones amb discapacitat, garantint les condicions laborals dignes tant en empreses ordinàries com en centres especials d'ocupació.
- Foment de l'emprenedoria i l'autoocupació.

- Millora en la qualificació de les persones desocupades, dissenyant una oferta integrada i flexible en el marc d'una estratègia de formació al llarg de la vida. Donar suport a l'aprenentatge continu i la capacitat d'adaptació a noves circumstàncies, i també la prevenció de l'exclusió laboral per motius de baixa o nul·la qualificació.
- Avançar en la ocupabilitat de les persones, ajustant la formació per a l'ocupació al territori i als seus sectors productius, especialment en els sectors emergents de l'economia i amb major grau d'inserció laboral (economia circular, transició energètica, indústries creatives i economia de les cures).
- Impuls de l'acreditació de competències bàsiques i professionals.

En suma, un catàleg de serveis excel·lents que ajuden les persones a millorar la seua capacitat per a l'ocupació i l'emprenedoria i als ocupadors, a augmentar la seua competitivitat.

L'adequat exercici de totes aquestes funcions de manera eficaç i eficient serà afavorit en gran manera pel treball desenvolupat en els tres eixos que es detallen a continuació.

EIX ESTRATÈGIC 1

SERVEIS

PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL ACTUA

La prestació de serveis públics a les persones, les empreses i altres ocupadors, mitjançant l'aplicació dels instruments de la política d'ocupació:

- La intermediació laboral que té com a finalitat proporcionar als treballadors una ocupació adequada a les seues característiques, i facilitar als ocupadors, els treballadors i treballadores més apropiats als seus requeriments i necessitats.
- Les polítiques actives d'ocupació, com el conjunt de serveis i programes d'orientació, ocupació i formació dirigits a millorar les possibilitats d'accés a l'ocupació, per compte d'altri o propi, de les persones desocupades, al manteniment de l'ocupació i a la promoció professional de les persones ocupades i al foment de l'esperit empresarial i de l'economia social.
- Foment de la integració sociolaboral de treballadors i treballadores en situació, o risc d'exclusió social, i també altres col·lectius amb alta dificultat d'incorporació al mercat laboral.
- Foment de l'emprenedoria i l'autoocupació.
- Millora en la qualificació de les persones desocupades, dissenyant una oferta integrada i flexible en el marc d'una estratègia de formació al llarg de la vida.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.1.1	Demandants d'ocupació	Obtindre una ocupació adequada a les seues característiques. Rebre la formació adequada per a millorar les possibilitats d'accés a una ocupació. Romandre el menor temps possible en desocupació.
G.1.2	Persones ocupades	Mantindre i millorar l'ocupació. Foment de l'ocupació estable i de qualitat. Rebre la formació adequada per a mantindre el seu lloc de treball o promocionar en l'ocupació.
G.1.3	Empreses	Obtindre de manera àgil els treballadors i treballadores més apropiats a les seues necessitats. Suport per al compromís amb l'ocupació estable i de qualitat. Obtindre formació per als seus treballadors i treballadores que faça millorar la seua competitivitat.
G.1.4	Agents socials i econòmics	Fomentar la integració sociolaboral, especialment, de persones en situació o risc d'exclusió social o amb dificultats d'accés a l'ocupació. Foment del manteniment de l'ocupació. Foment de la formació professional.
G.1.5	Agents col·laboradors	Participar en els processos de decisió i implementació de les polítiques actives d'ocupació, a partir del coneixement de la realitat social i dins dels objectius que els són propis.
G.1.6	Societat	Disposar d'una entitat activa que escolta i treballa per a proporcionar oportunitats ajustades a les necessitats reals. Que els serveis que ofereix LABORA siguen instruments vàlids i eficaços per a obtenir ocupació i formació per a l'ocupació, especialment per a aquelles persones amb més dificultats en l'accés a l'ocupació.
G.1.7	Personal de LABORA	Oferir serveis vàlids i eficaços per a l'orientació i formació de les persones demandants.

RESPONSABLE DE L'EIX ESTRATÈGIC

SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ; SDG DE FORMACIÓ; SDG D'OCUPACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'EIX ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

En el Comitè de Direcció es realitzarà una revisió dels avanços referents a les actuacions promogudes per les SDG en l'àmbit d'aquest eix.

PERIODICITAT

Trimestral/anual.

EIX 1. SERVEIS**INDICADORS ESTRATÈGICS RELACIONATS**

COD	DENOMINACIÓN
I.E.1.1	Nombre d'empreses que han obtingut ajudes de foment d'ocupació.
I.E.1.2	Nombre de CEE subvencionats.
I.E.1.3	Nombre de persones beneficiàries de programes d'emprenedors.
I.E.1.4	Nombre de contractes subvencionats a empreses i CEE.
I.E.1.5	Nombre de contractes subvencionats en entitats locals.
I.E.1.6	Nombre de serveis d'orientació prestats a les persones demandants.
I.E.1.7	Nombre de serveis prestats a empreses.
I.E.1.8	Nombre de participants en accions formatives.

Per a poder actuar de manera decidida sobre aquesta realitat des de l'inici del Pla estratègic s'ha vist com a necessari actuar des de cinc eixos instrumentals o objectius estratègics:

O.E.1.1. Millorar els serveis d'orientació a les persones per a la seua adequació al mercat de treball.

O.E.1.2. Millorar la formació de les persones per a possibilitar tant la seua inserció en el mercat de treball, com el manteniment del seu lloc de treball o la seua promoció en l'entorn laboral.

O.E.1.3. Millorar els serveis d'intermediació laboral i la seua adequació a les necessitats dels ocupadors i ocupadores.

O.E.1.4. Fomentar i sostindre la contractació de qualitat. Remoure obstacles i fomentar i promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

O.E.1.5. Millorar la competitivitat del teixit productiu a través del foment de la formació adaptada a les seues necessitats.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.1

COD DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC

1.1 Millorar els serveis d'orientació a les persones per a la seua adequació al mercat de treball.

GRUPS D'INTERÉS

EXPECTATIVES

G.I.1	Demandants d'ocupació	Obtindre un servei d'orientació i acompanyament adequat que permeta millorar les possibilitats de trobar ocupació.
G.I.2	Persones ocupades	Obtindre un servei d'orientació i acompanyament adequat que permeta millorar les possibilitats de promocionar en l'ocupació.
G.I.3	Empreses	
G.I.4	Agents socials i econòmics	
G.I.5	Agents col·laboradors	Col·laboració amb els diferents agents a nivell local per a fomentar l'orientació i acompanyament de qualitat.
G.I.6	Societat	Disposar d'una entitat activa que escolta i treballa per a proporcionar oportunitats ajustades a les necessitats reals.
G.I.7	Personal de LABORA	Disposar de la informació adequada, l'òptima capacitat i les condicions laborals necessàries per a prestar el millor servei d'orientació i acompanyament al demandant.

RESPONSABLE OBJECTIU ESTRATÈGIC

SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Trimestral/anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.1.1.1	Demandants inscrits als quals se'ls haguera proporcionat alguna atenció de diagnòstic personalitzada per a l'ocupació, l'autoocupació i empenedoria l'any, respecte del total de demandants inscrits.
I.1.1.2	Nombre de demandants inscrits als quals se'ls ha proporcionat un itinerari individual personalitzat, respecte del nombre de demandants diferents inscrits.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.2

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
1.2	Millorar la formació de les persones per a possibilitar tant la seua inserció en el mercat de treball, com el manteniment del seu lloc de treball o la seua promoció en l'entorn laboral.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.1.1 Demandants d'ocupació	Millora de la qualificació de les persones desocupades a través d'una formació que els capacite per a l'exercici qualificat de les professions i l'accés a l'ocupació, i també permetre'ls compatibilitzar la formació amb la pràctica professional en el lloc de treball, mitjançant la formació en alternança amb l'ocupació.
G.1.2 Persones ocupades	Millora de la qualificació de les persones ocupades a través d'una formació que els capacite per a l'exercici qualificat de les professions i el manteniment i promoció en l'ocupació.
G.1.3 Empreses	Que la formació responga a les necessitats, tant presents, com a futures del teixit productiu de la Comunitat Valenciana.
G.1.4 Agents socials i econòmics	Ajustar la formació impartida al territori i als seus sectors productius, comptant amb la participació dels agents.
G.1.5 Agents col·laboradors	Procediments de gestió eficaces, clars i previsibles per part de LABORA dels programes de formació professional per a l'ocupació.
G.1.6 Societat	Desenvolupament i adequació del capital humà a les necessitats productives. Incrementar l'oferta formativa, especialment en sectors emergents i amb major grau d'inserció laboral.
G.1.7 Personal de LABORA	Disposar dels suficients recursos i formació interna que els permeta atendre i orientar a les usuàries i els usuaris en aquesta matèria amb qualitat.

RESPONSABLE OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI D'ORDENACIÓ DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC**PROCEDIMENT**

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS**COD DENOMINACIÓ**

I.1.2.1	Relació percentual entre el nombre de demandants d'ocupació que havent finalitzat amb resultat apte un programa formatiu s'han emprat dins dels 6 mesos següents a la seua finalització i el nombre total de demandants d'ocupació que han finalitzat un programa formatiu.
I.1.2.2	Percentatge de participants en accions de formació sustentades en compromisos de contractació sobre total de participants en accions de formació dirigides prioritàriament a persones desocupades.
I.1.2.3	Percentatge de participants en accions de formació suportades en acords sectorials, sobre total de participants en accions de formació.
I.1.2.4	Taxa de creixement del nombre d'acreditacions parcials acumulables o certificats de professionalitat atorgats en el període de referència.
I.1.2.5	Acreditacions obtingudes per reconeixement d'experiència professional.
I.1.2.6	Total de demandants que han participat en accions formatives vinculades amb els contractes per a la formació i l'aprenentatge, respecte del total de demandants que han participat en accions formatives (Formació dual + Formació ocupació).

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.3

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
1.3	Millorar els serveis d'intermediació laboral i la seua adequació a les necessitats dels ocupadors i ocupadores.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.1.1 Demandants d'ocupació	Trobar un treball adequat. Millorar les seues eines de cerca d'ocupació gràcies a l'acompanyament del personal de LABORA.
G.1.2 Persones ocupades	Trobar un treball més adequat a les seues expectatives.
G.1.3 Empreses	Que LABORA siga un mitjà eficaç per a la provisió de candidats i candidates als llocs de treball a més de proporcionar suport tècnic en matèries específiques d'ocupació.
G.1.4 Agents socials i econòmics	
G.1.5 Agents col·laboradors	
G.1.6 Societat	Que LABORA siga un mitjà eficaç per a la intermediació laboral, especialment en el cas d'aquelles persones amb més dificultats per a l'accés a l'ocupació.
G.1.7 Personal de LABORA	Disposar dels mitjans i formació adequada per a la prestació de serveis d'intermediació de qualitat.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Trimestral/anual.

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.1.3.1	Relació percentual entre el nombre d'empreses contactades/ visitades durant l'any de referència que han presentat una oferta en els sis mesos següents al contacte/visita efectuada i el total d'empreses visitades.
I.1.3.2	Taxa de creixement dels llocs registrats per LABORA.
I.1.3.3	Grau de satisfacció de les empreses que han presentat oferta.
I.1.3.4	Unitats especialitzades en l'atenció als ocupadors i captació de vacants.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.4

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
1.4	Fomentar i sostindre la contractació de qualitat. Remoure obstacles i fomentar i promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES	
G.I.1	Demandants d'ocupació	Millorar l'accés a l'ocupació, preferentment, de col·lectius de difícil inserció (dones, joves, persones amb diversitat funcional, persones aturades de llarga durada, majors de 45 anys). Incorporar la perspectiva de gènere com a mecanisme per a facilitar la inclusió laboral de les dones.
G.I.2	Persones ocupades	Millorar les condicions laborals de les persones treballadores. Mantindre la contractació, especialment en determinats sectors productius colpejats pels canvis econòmics. Donar suport a les condicions de treball adequades de les persones amb discapacitat.
G.I.3	Empreses	Suport per al compromís amb l'ocupació estable i de qualitat. Obtindre formació per als seus treballadors i treballadores que faça millorar la seua competitivitat.
G.I.4	Agents socials i econòmics	Fomentar la integració sociolaboral, especialment, de persones en situació o risc d'exclusió social o amb dificultats d'accés a l'ocupació. Foment del manteniment de l'ocupació. Foment de la formació professional.
G.I.5	Agents col·laboradors	Foment del manteniment de l'ocupació. Foment de la formació professional.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.6	Societat	Que LABORA actue sobre la falta d'igualtat d'oportunitats per a accedir al mercat de treball.
G.I.7	Personal de LABORA	Oferir serveis vàlids i eficaços per a l'orientació i formació de les persones demandants.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE GESTIÓ DE PROGRAMES D'Ocupació; SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

La SGE realitzarà trimestralment el seguiment dels seus indicadors. Anualment, una vegada tancat l'exercici, realitzarà l'avaluació de l'objectiu estratègic.

PERIODICITAT

Trimestral/anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.1.4.1	Nombre de contractes subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.2	Percentatge de contractes fixos inicials subvencionats sobre el total de contractes subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.3	Percentatge de contractes temporals convertits en indefinits subvencionats sobre el total de contractes subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.4	Percentatge de contractes subvencionats a persones amb diversitat funcional subvencionats sobre el total de contractes subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.5	Percentatge de contractes subvencionats a dones sobre el total de contractes de subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.6	Percentatge de contractes subvencionats a <30 anys sobre el total de contractes de subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.7	Percentatge de contractes subvencionats a >45 anys sobre el total de contractes de subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.8	Percentatge de contractes subvencionats a ALD sobre el total de contractes de subvencionats en empreses ordinàries.
I.1.4.9	Nombre de manteniments subvencionats en centres especials d'ocupació.

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.1.4.10	Nombre de persones beneficiàries de programes d'emprenedors.
I.1.4.11	Percentatge de dones autònomes subvencionades sobre el total de persones autònomes subvencionades.
I.1.4.12	Nombre de contractacions subvencionades en entitats locals.
I.1.4.13	Percentatge de contractes subvencionats a persones amb diversitat funcional subvencionats sobre el total de contractes subvencionats en entitats locals.
I.1.4.14	Percentatge de contractes subvencionats a dones sobre el total de contractes de subvencionats en entitats locals.
I.1.4.15	Percentatge de contractes subvencionats a <30 anys sobre el total de contractes de subvencionats en entitats locals.
I.1.4.16	Percentatge de contractes subvencionats a >45 anys sobre el total de contractes de subvencionats en entitats locals.
I.1.4.17	Percentatge de contractes subvencionats a ALD sobre el total de contractes de subvencionats en entitats locals.
I.1.4.18	Nombre total d'entitats ocupadores subvencionades.
I.1.4.19	Diferència entre: - el total de dones demandants a les quals se'ls haguera prestat alguna atenció en el període de referència, respecte del total de dones demandants en el període de referència - el total d'homes demandants als quals se'ls haguera prestat alguna atenció en el període de referència, respecte del total d'homes demandants en el període de referència.
I.1.4.20	Total de demandants, pertanyents al col·lectiu amb especials dificultats per a l'accés a l'ocupació, als quals es proporciona un itinerari d'inserció respecte al total de demandants d'aquest col·lectiu.
I.1.4.21	Total de demandants que han percebut prestacions per desocupació per extinció de la relació laboral, als quals se'ls ha proporcionat un itinerari d'inserció, en el període de referència, respecte del total de demandants del mateix col·lectiu.
I.1.4.22	Nombre de beneficiaris i beneficiàries que han obtingut ajudes extraordinàries de foment d'ocupació per la covid-19.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1.5

COD DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC

1.5 Millorar la competitivitat del teixit productiu a través del foment de la formació adaptada a les seues necessitats.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.1.1	Demandants d'ocupació	Que LABORA oferisca la formació que responga a les necessitats, tant presents com futures, de les persones per a adaptar-se a la demanda del teixit productiu de la Comunitat Valenciana.
G.1.2	Persones ocupades	Que LABORA oferisca la formació que permeta compatibilitzar la formació amb la pràctica professional i que responga a les necessitats del teixit productiu de Comunitat Valenciana.
G.1.3	Empresas	Que LABORA oferisca la formació que responga a les necessitats del teixit productiu, tant presents com futures. I que aquestes necessitats puguen ser traslladades de manera àgil a l'oferta de formació.
G.1.4	Agents socials i econòmics	Que LABORA oferisca formació que afavorisca l'increment de la qualitat de l'ocupació i la productivitat de les empreses
G.1.5	Agents col·laboradors	Afavorir la formació especialitzada i la innovació en col·laboració amb LABORA per a la millora de la qualitat dels recursos humans de les empreses o la formació de les persones desocupades, amb procediments eficaços, clars i previsibles.
G.1.6	Societat	Disposar dels recursos humans qualificats per a respondre a les necessitats presents i futures del teixit productiu de la Comunitat Valenciana.
G.1.7	Personal de LABORA	Disposar dels suficients recursos i formació interna que els permeta atendre i orientar a les persones usuàries en aquesta matèria amb qualitat.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI D'ORDENACIÓ DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

La DG d'Ocupació i Formació juntament amb la SDG Formació Professional per a l'Ocupació realitzaran una revisió anual dels indicadors i promouran les actuacions per a aconseguir l'objectiu proposat.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.15.1	Relació percentual entre la despesa destinada a la formació a mida de les empreses amb compromís de contractació i el total de despesa destinada a accions de formació professional per a aturats.
I.15.2	Nombre de demandants que van rebre formació a mida de les empreses amb compromís de contractació respecte als demandants que van rebre algun tipus de formació professional per a aturats.
I.15.3	Nombre de demandants que es van emprar en el període de referència havent rebut formació a mida de les empreses amb compromís de contractació en els dotze mesos anteriors, respecte al total de demandants que van rebre formació a mida de les empreses amb compromís de contractació.
I.15.4	Nombre d'alumnes i alumnes que han rebut formació sectorial entre nombre d'ocupats en els sectors de referència de la formació.
I.15.5	Grau de satisfacció dels alumnes que han rebut formació per a ocupats.

EIX 2. RECURSOS I ALIANCES

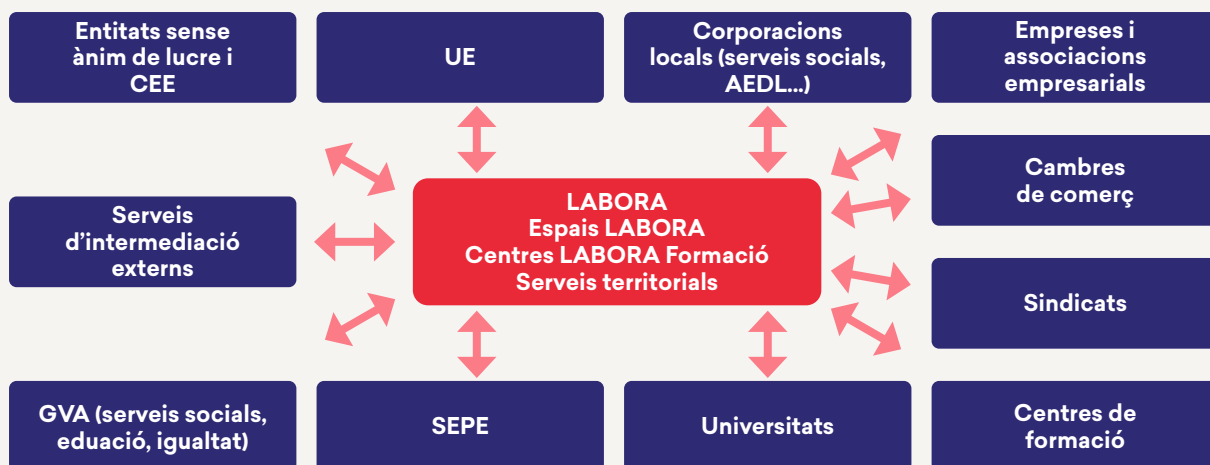
En l'actual escenari, una organització que pretén aconseguir l'èxit en la seua missió ha de ser capaç de relacionar-se de manera òptima amb la resta d'agents i grups d'interés amb els qui coexisteix.

LABORA, tant des d'un punt de vista de fonts de finançament, com des de la perspectiva d'execució de les polítiques actives d'ocupació, vol relacionar-se de manera intensa amb organitzacions públiques i privades, per la qual cosa la gestió d'aqueixes aliances serà clau per a aconseguir els objectius pretesos.

Aquestes aliances permetran la integració de les polítiques actives d'ocupació amb la resta de polítiques d'àmbit estatal, autonòmic i local en les àrees d'educació, integració social, promoció de l'emprenedoria, etc., en línia amb les millors pràctiques internacionals. Les aliances i la correcta coordinació d'aquestes promouen avanços molt rellevants en temes com la disponibilitat de dades per a gestionar les competències pròpies en relació a les polítiques d'ocupació, i també en les pràctiques habituals de col·laboració tècnica, entorns col·laboratius de treball i aprenentatge mutu a través de l'intercanvi de bones pràctiques.

Aquestes aliances donen suport, entre altres, als pactes territorials d'ocupació i a les mesures que fomenten l'ocupació en els municipis a través de la col·laboració amb els agents de desenvolupament local municipals i la disposició d'orientadors i orientadores laborals de LABORA.

De la mateixa manera, per a aconseguir els objectius de LABORA és fonamental comptar amb els recursos adequats i fer una gestió eficaç i eficient d'aquests. En concret, a més de les persones que formen l'organització, són clau: els recursos tecnològics, els sistemes d'informació i coneixement i les infraestructures.



EIX ESTRATÈGIC 2**RECURSOS I ALIANCES****PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL ACTUA**

En l'actual escenari, una organització que pretén aconseguir l'èxit en la seua missió ha de ser capaç de relacionar-se de manera òptima amb la resta d'agents i grups d'interés amb els qui coexisteix: universitats, corporacions locals (AEDL), cambres de comerç, centres de formació, serveis d'intermediació externs, entitats sense ànim de lucre i CEE, empreses i associacions empresarials, sindicats, GVA, SEPE i UE.

LABORA, tant des d'un punt de vista de fonts de finançament, com des de la perspectiva d'execució de les polítiques actives d'ocupació, ha de relacionar-se i vol relacionar-se de manera intensa amb organitzacions públiques i privades, per la qual cosa la gestió d'aqueixes aliances serà clau per a aconseguir els objectius pretesos.

De la mateixa manera, per a aconseguir els objectius és fonamental comptar amb els recursos adequats i fer una gestió eficaç i eficient d'aquests. En concret, a més de les persones que formen l'organització, són clau: els recursos tecnològics, els sistemes d'informació i coneixement, les infraestructures i els recursos economicofinancers.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Demandants d'ocupació	Que els mitjans materials i humans de LABORA siguem òptims per a la millor obtenció dels serveis possible. Evitar duplicitats i molèsties innecessàries en l'obtenció dels serveis.
G.I.2	Persones ocupades	Que els mitjans materials i humans de LABORA siguem òptims per a la millor obtenció dels serveis possible. Evitar duplicitats i molèsties innecessàries en l'obtenció dels serveis.
G.I.3	Empreses	Que els mitjans materials i humans de LABORA siguem òptims per a la millor obtenció dels serveis possible. Establir aliances amb organitzacions empresarials que faciliten l'obtenció dels serveis.
G.I.4	Agents socials i econòmics	Cohesió del teixit productiu, recursos i sector públic. Especial col·laboració amb les entitats locals.
G.I.5	Agents col·laboradors	Participar de manera activa i estructurada en els processos de decisió i implementació de les polítiques actives d'ocupació.
G.I.6	Societat	Disposar d'un servei d'ocupació moderna, amb recursos adequats i que treballa de forma cohesionada amb la societat.
G.I.7	Personal de LABORA	Participar en una organització que gestiona els seus recursos de manera eficaç i eficient. Treballar en un entorn laboral òptim amb els mitjans adequats.

EIX 2. RECURSOS I ALIANCES**RESPONSABLE DE L'EIX ESTRATÈGIC**

SDG D'ESTRATÈGIA; SDG ADMINISTRATIVA

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'EIX ESTRATÈGIC**PROCEDIMENT**

En el Comitè de Direcció es realitzarà una revisió dels avanços referents a les actuacions promogudes per les SDG en l'àmbit d'aquest eix.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS ESTRATÈGICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.E.2.1	Nombre d'acords/convenis vigents amb entitats col·laboradores.
I.E.2.2	Grau d'execució anual del Pla d'Infraestructures.

Davant aquests reptes es defineixen els objectius estratègics següents:

O.E.2.1. Millorar les aliances estratègiques, especialment les que permeten millorar la coordinació amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els òrgans de la Unió Europea.

O.E.2.2. Millorar i optimitzar els recursos tecnològics per a fer realitat l'estratègia de LABORA

O.E.2.3. Millorar i optimitzar els recursos dels sistemes d'informació i coneixements per a donar suport a una eficaç presa de decisions i construir les capacitats de LABORA

O.E.2.4. Millorar i optimitzar una gestió sostenible de les infraestructures i la xarxa de Centres de LABORA, per a la prestació

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
2.1	Millorar les aliances estratègiques, especialment les que permeten millorar la coordinació amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els òrgans de la Unió Europea.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.1.1 Demandants d'ocupació	Que la coordinació amb el SEPE i altres organismes públics o privats permeti una prestació de serveis més eficaç. Que mitjançant les noves tecnologies, la comunicació i el treball col·laboratiu es millori les actuacions dirigides a demandants d'ocupació.
G.1.2 Persones ocupades	Que la coordinació amb el SEPE i altres organismes públics o privats permeti una prestació de serveis més eficaç. Que mitjançant les noves tecnologies, la comunicació i el treball col·laboratiu es millori les actuacions dirigides a ocupats.
G.1.3 Empreses	Que la coordinació amb el SEPE i altres organismes públics o privats permeti una prestació de serveis més eficaç. Que mitjançant les noves tecnologies, la comunicació i el treball col·laboratiu es millori les actuacions dirigides a ocupadors.
G.1.4 Agents socials i econòmics	Que s'establisca una relació de constant coordinació amb els agents públics o privats de manera que s'aconsegueixi de forma coordinada els objectius.
G.1.5 Agents col·laboradors	Que s'establisca una relació de constant coordinació amb els agents públics o privats de manera que s'aconsegueixi de forma coordinada els objectius.
G.1.6 Sociedad	Optimitzar els recursos.
G.1.7 Personal de LABORA	Que es facilite la prestació de serveis a la ciutadania a partir de la millor coordinació amb el SEPE i amb altres organismes públics.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SDG D'ESTRATÈGIA I MODERNITZACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.2.1.1	Nombre acords formals de col·laboracions per a pràctiques no laborals en l'àmbit de Polítiques Actives d'Ocupació establits en el període.
I.2.1.2	Nombre treballadors i treballadores beneficiats directament en el període de referència com a resultat dels acords de pràctiques no laborals.
I.2.1.3	Nombre de participacions de LABORA en el disseny i avaluació de programes, projectes, estratègies etc. amb SEPE i altres organismes estatals.
I.2.1.4	Nombre de pactes territorials vigents
I.2.1.5	Nombre de convenis signats
I.2.1.6	Nombre de beneficiaris d'actuacions promogudes per pactes territorials

OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.2

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
2.2	Millorar i optimitzar els recursos tecnològics per a fer realitat l'estratègia de LABORA.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.1.1 Demandants d'ocupació	Que mitjançant les noves tecnologies, la comunicació i el treball col·laboratiu es millore les actuacions dirigides a demandants d'ocupació.
G.1.2 Persones ocupades	Que mitjançant les noves tecnologies, la comunicació i el treball col·laboratiu es millore les actuacions dirigides a ocupats.
G.1.3 Empreses	Que mitjançant les noves tecnologies, la comunicació i el treball col·laboratiu optimitze les actuacions relacionades amb el món empresarial.
G.1.4 Agents socials i econòmics	
G.1.5 Agents col·laboradors	
G.1.6 Societat	Optimitzar els recursos.
G.1.7 Personal de LABORA	Que els espai LABORA compten amb la dotació tecnològica adequada per a poder realitzar les seues funcions en òptimes condicions.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE PLANIFICACIÓ, ANÀLISI I MODERNITZACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.2.2.1	Nombre de projectes tecnològics iniciats en LABORA.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.3

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
2.3	Millorar i optimitzar els recursos dels sistemes d'informació i coneixements per a donar suport a una eficaç presa de decisions i construir les capacitats de LABORA.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.l.1 Demandants d'ocupació	Simplificació dels tràmits. Atenció global i única.
G.l.2 Persones ocupadas	Simplificació dels tràmits. Atenció global i única.
G.l.3 Empresas	Simplificació dels tràmits. Atenció global i única.
G.l.4 Agents socials i econòmics	
G.l.5 Agents col·laboradors	
G.l.6 Societat	Optimització de recursos
G.l.7 Personal de LABORA	Disposar de sistemes d'informació interconnectats que permeten millorar el diagnòstic i la presa de decisions en l'acompanyament i assessorament a les persones usuàries.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE PLANIFICACIÓ, ANÀLISI I MODERNITZACIÓ; SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.2.3.1	Percentatge de serveis no presencials prestats en el període de referència, respecte al total de serveis prestats.
I.2.3.2	Hores dedicades a la construcció d'un quadre de comandament en COGNOS.
I.2.3.3	Hores dedicades al desenvolupament i millora de l'aplicació COGNOS.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 2.4

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
2.4	Millorar i optimitzar una gestió sostenible de les infraestructures i la xarxa de centres de LABORA, per a la prestació de serveis en un entorn adequat a les activitats.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.1.1 Demandants d'ocupació	Rebre els serveis en un entorn digne i adequat a les activitats. Que els espai LABORA compten amb espais adequats per a les funcions que en s'hi realitzen. Que els espai LABORA compten amb espais oberts de benvinguda a la ciutadania, espais oberts de treball col·laboratiu/participatiu entre empreses, demandants d'ocupació i el propi personal de l'oficina, espais tancats per a activitats en grup i espais més discrets on es pugui realitzar l'orientació amb una certa intimitat.
G.1.2 Persones ocupades	Rebre els serveis en un entorn digne i adequat a les activitats. Que els espai LABORA compten amb espais adequats per a les funcions que s'hi realitzen.
G.1.3 Empreses	Rebre els serveis de LABORA en espais adequats, que faciliten l'acolliment i la confidencialitat, amb zones habilitades per a la trobada i el treball en xarxa.
G.1.4 Agents socials i econòmics	Donar a conèixer les accions realitzades per LABORA i participar de la presa de decisions en els objectius comuns
G.1.5 Agents col·laboradors	Donar a conèixer les accions realitzades per LABORA i facilitar la participació dels agents col·laboradors

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.6	Societat	LABORA, com a entitat pública encarregada de l'ocupació i de la seua innovació, pot ser la primera a experimentar i implementar millores laborals i polítiques de cures que puguen replicar-se en el teixit empresarial més endavant.
G.I.7	Personal de LABORA	Prestar els serveis en un entorn digne i adequat. Que els espai LABORA compten amb espais adequats per a les funcions que s'hi realitzen. Que es milloren els espais de treball per al personal.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI D'ARQUITECTURA I INFRAESTRUCTURES

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.2.4.1	Percentatge d'oficines amb el nou model d'atenció implantat sobre el total d'oficines de la xarxa.
I.2.4.2	Percentatge d'espai-LABORA i de centres de formació amb servei Wi-Fi obert.
I.2.4.3	Percentatge d'espai-LABORA amb oficina d'espai obert i de treball en xarxa.
I.2.4.4	Nombre d'oficines amb informe de qualitat d'aire (CAI) avaluades.
I.2.4.5	Superfície de centres renovada (m ² o nombre de centres).
I.2.4.6	Actuacions de foment de l'estalvi energètic.

EIX 3. ORGANITZACIÓ

Com a organització pública, LABORA es constitueix en organisme autònom de naturalesa administrativa de la Generalitat, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins, dotat d'autonomia econòmica i administrativa, i també per a la gestió del seu patrimoni.

Comparteix, per tant, característiques fonamentals de totes les organitzacions: mitjans personals, orientada cap a objectius i funcions diferenciades que tenen vocació de continuïtat temporal (fins i competències públiques), amb una estructura interna (òrgans directius que exerceixen el control i un nivell administratiu d'acció, interrelacionades i integrades per la comunicació entre elles), que disposa de mitjans instrumentals, materials i financers, per a dur a terme les seues funcions.

Però, sens dubte, els elements rellevants que han d'orientar a una organització pública són la prestació de serveis a la ciutadania i la seua pròpia naturalesa pública que està determinada normativament.

Així, l'article 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, d'imminent vigència, estableix els principis que ha de respectar una administració pública en la seua actuació i relacions, la qual cosa ens donarà bona mesura de les exigències organitzacionals de LABORA.

Destaquem alguns d'ells:

- Servei efectiu a la ciutadania.
- Simplicitat, claredat i proximitat a la ciutadania.
- Participació, objectivitat i transparència de l'actuació administrativa.
- Racionalització i agilitat dels procediments administratius i de les activitats materials de gestió.
- Planificació i direcció per objectius i control de la gestió i avaluació dels resultats de les polítiques públiques.
- Eficàcia en el compliment dels objectius fixats.
- Eficiència en l'assignació i utilització dels recursos públics.

La implantació progressiva d'un sistema de gestió basat en la millora contínua i l'excel·lència serà el marc idoni d'alineament amb aquests principis i més enllà, amb l'objectiu principal de recuperar la confiança de les persones i els ocupadors i ocupadores.

En aquest sentit, aquest eix esdevé clau per a facilitar la consecució dels objectius de serveis cap a les persones i ocupadors, optimitzant la gestió de LABORA com a organització. Solament actuant com una organització moderna, innovadora, flexible, coordinada i de qualitat podrem dur a terme les polítiques actives d'ocupació que requereixen persones i ocupadors.

Per a això, es posarà l'accent en aquests conceptes:

- Importància de la qualitat.
- Avaluació.
- Millorar la comunicació externa.
- Treballar de manera integrada com una única organització i no com una suma de departaments.
- Que genere confiança.

Totes les activitats d'una organització, des de la planificació del pressupost fins a l'atenció d'una reclamació, poden i han de considerar-se com a processos. Una característica important dels processos és que les activitats que els constitueixen no poden ser ordenades d'una manera predeterminada, atenent només criteris de jerarquia o d'adscripció departamental. Un procés creua transversalment l'organigrama de l'organització i s'orienta al resultat, alineant els objectius de l'organització amb les necessitats i expectatives de les persones que reben els seus serveis.

Aquesta concepció "horitzontal" (activitats o processos) es contraposa a la concepció tradicional d'organització "vertical" (departaments o funcions), la qual cosa es materialitza com una agregació de departaments independents els uns dels altres i que funcionen autònomament.

D'altra banda, és necessari articular canals de comunicació oberts i àgils entre LABORA i la ciutadania i empreses, a fi de ser capaços de detectar les necessitats i problemes concrets d'aquests, per a poder oferir una resposta eficaç i d'acord amb les seues expectatives.

El procés #NouServef, desenvolupat al llarg de 2017, es va iniciar amb l'objectiu d'avaluar, de manera col·laborativa amb ciutadania i empreses, l'efectivitat i la valoració dels serveis que fins llavors s'havien oferit. Al mateix temps, es va proposar repensar l'entitat i els seus models d'interacció en un nou context laboral protagonitzat pel canvi tecnològic i la globalització.

A través dels diferents canals de participació que es van establir (entrevistes, tallers presencials i formularis telemàtics) van participar un total de 1.602 persones i 104 empreses. Entre les persones participants també es trobaven

els treballadores i les treballadores pròpies del Servei Valencià d'Ocupació.

Entre les principals conclusions derivades d'aquest procés es va detectar una important manca de visió i autoconsciència col·lectiva cap al Servei Valencià d'Ocupació i Formació, els seus objectius i capacitats, i també l'absència d'una estratègia de comunicació corporativa innovadora i eficaç.

Per aquest motiu, la Secretaria Autonòmica d'Ocupació i el Consell General en el seu conjunt es van comprometre a impulsar un paquet de mesures per a la modernització del Servei Valencià d'Ocupació, entre les quals es trobava el replantejament de la imatge pública i dels diferents canals de comunicació.

Es va entendre que una nova marca pública facilitava el començament d'una nova relació amb la ciutadania i les empreses, LABORA. Una nova relació marcada per un tracte més humà, més directe i personalitzat, més innovador i dinàmic.

La implementació de la nova marca no ha sigut un fet merament estètic. El compromís ha sigut i és acompanyar aquest canvi de mesures reals i efectives per a millorar l'experiència de la ciutadania i les empreses amb el servei públic.

S'ha reflectit en la nova pàgina web, i en la comunicació institucional de l'entitat. A més, l'objectiu és aconseguir de manera progressiva un nou model d'oficina més amable, més pròxim, que utilitze la nova imatge gràfica per a ampliar i reforçar el paper de les oficines de LABORA en tot el territori.

També és convenient millorar el coneixement i la imatge de LABORA entre la ciutadania per a facilitar l'accés a l'oferta dels diferents serveis i programes que puguin ser útils per a ells com a demandants d'ocupació o com a ocupadors. La confiança dels ciutadans i ciutadanes en LABORA és un valor clau.

Per aquesta raó, és necessari impulsar actuacions específiques que han de considerar la implantació cada vegada major que les tecnologies de la informació i les comunicacions tenen sobre les estratègies de comunicació, mitjançant l'ús d'Internet i d'altres mitjans de comunicació social interactiva. Per tot això, és necessari també dissenyar i consolidar un pla de comunicació interna, per a millorar la coordinació i la informació entre els diferents departaments de LABORA, involucrant i motivant a tota l'organització en la consecució dels seus objectius. Aquesta millora de la comunicació interna redundarà en el reforç de les capacitats dels nostres recursos humans, en el dia a dia dels quals han de combinar un gran volum de treball amb contínues actualitzacions d'instruments i polítiques, i també el contacte permanent amb una ciutadania en molts casos en situació de vulnerabilitat.

En relació amb el que s'ha dit anteriorment, un element cada vegada més rellevant en el procés de modernització dels serveis públics és disposar d'eines i sistemes d'informació fiables que, d'una banda, reforcen les capacitats dels recursos humans permetent l'intercanvi d'informació per a una adequada coordinació i, per un altre, permeten prendre decisions sobre quines polítiques garanteixen una major probabilitat d'èxit.

Avaluar està en la base de l'eficàcia en la gestió dels recursos públics perquè ens informa sobre si les actuacions en curs s'estan realitzant adequadament i si els resultats d'aquestes iniciatives tenen un grau d'impacte estimable. En aquest sentit, LABORA continuarà amb el procés integral d'avaluació mitjançant estudis sobre l'impacte de les polítiques actives d'ocupació en el mercat de treball de la Comunitat Valenciana des d'una perspectiva dels efectes individualitzats, és a dir, aquells que repercuteixen directament sobre les persones beneficiàries. I també amb sistemes de seguiment i control a partir de metodologies quantitatives i qualitatives que finalment ajuden a institucionalitzar i dotar d'estabilitat la pràctica de l'avaluació.

PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL ACTUA

La implantació progressiva d'un sistema de gestió basat en la millora contínua i l'excel·lència serà el marc idoni d'alineament amb els principis que ha de respectar una administració pública en la seua actuació i relacions i, més enllà, amb l'objectiu principal de recuperar la confiança de les persones i els ocupadors i ocupadores. Per a això, es posarà l'accent en aquests conceptes:

- Importància de la qualitat: procés de modernització dels serveis públics és disposar d'eines i sistemes d'informació fiables que permeten prendre decisions sobre quines polítiques garanteixen una major probabilitat d'encert.
- Avaluació: estudi sobre l'impacte de les polítiques actives d'ocupació en el mercat de treball de la Comunitat Valenciana des d'una perspectiva dels efectes individualitzats.
- Millorar la comunicació externa: és necessari articular canals de comunicació oberts i àgils entre LABORA i la ciutadania i empreses, a fi de ser capaços de detectar les necessitats i problemes concrets d'aquests, per a poder oferir una resposta eficaç i d'acord amb les seues expectatives
- Treballar de manera integrada com una única organització i no com una suma de departaments: totes les activitats d'una organització, des de la planificació del pressupost fins a l'atenció d'una reclamació, poden i han de considerar-se com a processos orientats a resultats, alineant els objectius de l'organització amb les necessitats i expectatives de les persones que reben els seus serveis.
- Que genere confiança.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Demandants d'ocupació	Que les actuacions siguen eficaces i els resultats tinguen l'impacte desitjat en la seua situació laboral. Que els sistemes de comunicació amb LABORA siguen oberts i àgils.
G.I.2	Persones ocupades	Que les actuacions siguen eficaces i els resultats tinguen l'impacte desitjat en la seua situació laboral. Que els sistemes de comunicació amb LABORA siguen oberts i àgils.
G.I.3	Empreses	Que els sistemes de comunicació amb LABORA siguen oberts i àgils per a poder traslladar necessitats i alhora rebre una resposta eficaç i d'acord amb les expectatives.
G.I.4	Agents socials i econòmics	Modernització de LABORA perquè el seu funcionament incorpore innovació, flexibilitat i coordinació.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.5	Agents col·laboradors	Que els sistemes de comunicació amb LABORA siguin oberts i àgils per a poder coordinar-se i oferir serveis de manera eficaç.
G.I.6	Societat	Disposar d'un servei d'ocupació moderna, amb recursos adequats i que treballa de forma cohesionada amb la societat. Capaç de fer un seguiment permanent del mercat laboral per a detectar les necessitats i actuar de manera àgil en l'aplicació de les polítiques actives d'ocupació.
G.I.7	Personal de LABORA	Que es millori la coordinació i la informació entre els diferents departaments i que l'organització s'orienti al resultat. Que es disposi de les eines i sistemes d'informació àgils i fiables per a poder donar un servei òptim.

RESPONSABLE DE L'EIX ESTRATÈGIC

SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ; SDG DE FORMACIÓ; SDG D'OCUPACIÓ; SDG D'ESTRATÈGIA

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'EIX ESTRATÈGIC

PERIODICITAT

En el Comité de Dirección se realizará una revisión de los avances referentes a las actuaciones promovidas por las SDG en el ámbito de este eje.

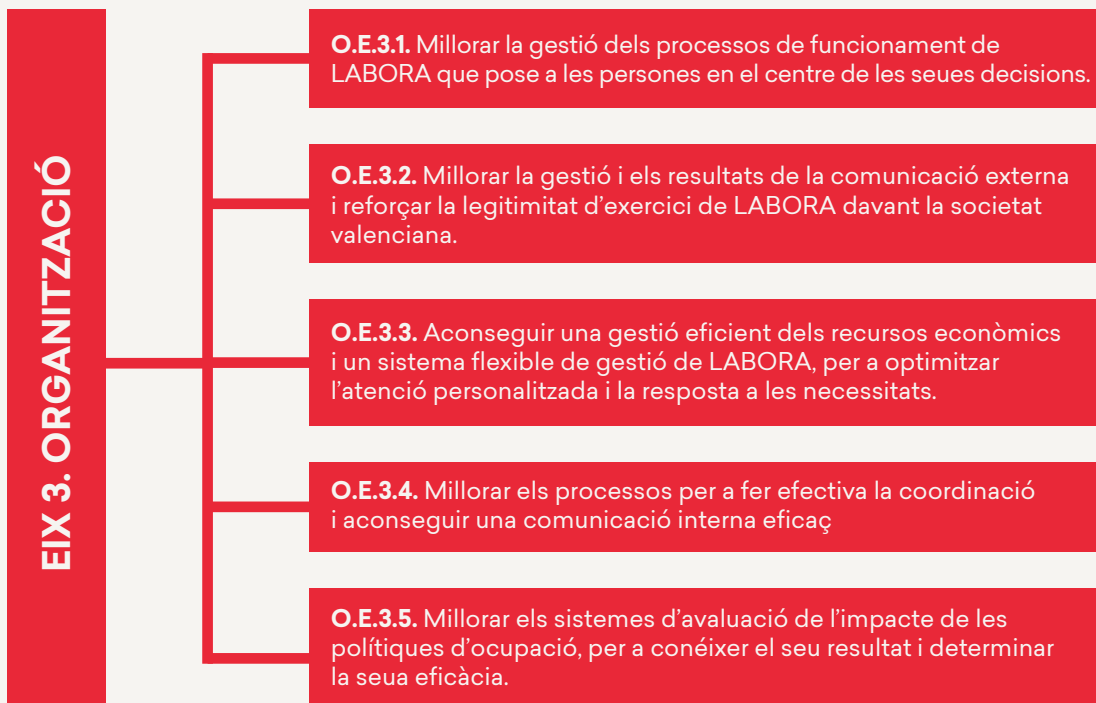
PERIODICIDAD

Anual

INDICADORS ESTRATÈGICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.E.3.1	Nombre d'actuacions desenvolupades o en desenvolupament relacionades amb aquest eix.
I.E.3.2	Nombre de propostes realitzades pel personal de LABORA per a l'Oficina de Projectes.

Aquest eix es desenvolupa a partir de cinc objectius estratègics:



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC	
3.1	Millorar la gestió dels processos de funcionament de LABORA que pose a les persones en el centre de les seues decisions.	
GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES	
G.I.1	Demandants d'ocupació	Simplificació dels tràmits. Atenció global i única.
G.I.2	Persones ocupades	Simplificació dels tràmits. Atenció global i única.
G.I.3	Empreses	Simplificació dels tràmits. Atenció global i única.
G.I.4	Agents socials i econòmics	

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.5	Agents col·laboradors	
G.I.6	Societat	Optimització de recursos.
G.I.7	Personal de LABORA	Disposar de sistemes d'informació interconnectats que permeten millorar el diagnòstic i la presa de decisions en l'acompanyament i assessorament als usuaris i usuàries.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI D'ORDENACIÓ DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ-SDG
D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ-SERVEI DE COMUNICACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.3.1.1	Nombre de queixes i suggeriments registrats en la web de LABORA.
I.3.1.2	Satisfacció general de les persones participants en accions formatives, respecte a aquestes.
I.3.1.3	Satisfacció general de les persones sol·licitants d'ocupació amb els serveis dels SPE.
I.3.1.4	Satisfacció general dels empresaris i empresàries amb els serveis dels SPE.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3.2

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
3.2	Millorar la gestió i els resultats de la comunicació externa i reforçar la legitimitat d'exercici de LABORA davant la societat valenciana.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.1.1 Demandants d'ocupació	Que LABORA informe de manera eficient dels seus serveis a través dels seus canals de comunicació. Generar una opinió favorable entre les usuàries i els usuaris del Servei Valencià d'Ocupació i Formació. Aconseguir que les persones vegem en LABORA un organisme útil i eficient per a les seues necessitats i l'utilitzen.
G.1.2 Persones ocupades	Que LABORA informe de manera eficient dels seus serveis a través dels seus canals de comunicació. Generar una opinió favorable entre les persones usuàries del Servei Valencià d'Ocupació i Formació. Aconseguir que les persones vegem en LABORA un organisme útil i eficient per a les seues necessitats i l'utilitzen.
G.1.3 Empreses	Que LABORA informe de manera eficient dels seus serveis a través dels seus canals de comunicació. Generar una opinió favorable entre les usuàries i els usuaris del Servei Valencià d'Ocupació i Formació. Aconseguir que les persones vegem en LABORA un organisme útil i eficient per a les seues necessitats i l'utilitzen.
G.1.4 Agents socials i econòmics	Generar confiança/legitimitat cap al Servei Valencià d'Ocupació i Formació.
G.1.5 Agents col·laboradors	Que LABORA informe de manera eficient dels seus serveis a través dels seus canals.
G.1.6 Societat	Generar confiança/legitimitat cap al Servei Valencià d'Ocupació i Formació.
G.1.7 Personal de LABORA	Generar una opinió favorable entre les usuàries i els usuaris del Servei Valencià d'Ocupació i Formació. Aconseguir que les persones vegem en LABORA un organisme útil i eficient per a les seues necessitats i l'utilitzen.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE COMUNICACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC**PROCEDIMENT**

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.3.2.1	Increment del nombre de seguidors i seguidores de xarxes socials.
I.3.2.2	Visites al portal de LABORA.
I.3.2.3	Nombre de contestacions en els canals d'atenció ciutadana.
I.3.2.4	Nombre de campanyes realitzades per a donar a conèixer els serveis de LABORA a la ciutadania.
I.3.2.5	Nombre de publicacions en xarxes socials.
I.3.2.6	Compromís. Nombre de persones que han interactuat amb les xarxes socials de LABORA.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3.3

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
3.3	Aconseguir una gestió eficient dels recursos econòmics i un sistema flexible de gestió de LABORA, per a optimitzar l'atenció personalitzada i la resposta a les necessitats.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Demandants d'ocupació	Rebre els serveis i accions de la forma més eficient i personalitzada per a aconseguir els objectius d'ocupabilitat desitjats.
G.I.2	Persones ocupades	Rebre els serveis i accions de la forma més eficient i personalitzada per a aconseguir els objectius d'ocupabilitat desitjats.
G.I.3	Empreses	Rebre els serveis i accions de la forma més eficient i personalitzada amb capacitat d'adaptació als canvis i noves necessitats.
G.I.4	Agents socials i econòmics	
G.I.5	Agents col·laboradors	
G.I.6	Societat	Adaptació de LABORA als canvis que s'estan produint en el mercat de treball a conseqüència de l'evolució tecnològica i la globalització.
G.I.7	Personal de LABORA	Disposar dels millors instruments, procediments i formació per a gestionar de manera flexible els processos d'assessorament i orientació.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE FOMENT DE L'OCUPACIÓ
 SERVEI D'ORDENACIÓ DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL PER A L'OCUPACIÓ
 SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.3.3.1	Nombre de nous serveis incorporats en el període de referència.
I.3.3.2	Nombre de demandants que han rebut algun dels nous serveis incorporats/nombre de demandants que han rebut algun servei.
I.3.3.3	Nombre de noves ajudes incorporades en el període de referència.
I.3.3.4	Nombre de titulars de les noves ajudes incorporades / nombre de titulars d'ajudes totals.
I.3.3.5	Nombre de noves activitats formatives implantades l'any de referència.
I.3.3.6	Nombre de persones que inicien les noves activitats formatives / nombre de persones que inicien una activitat formativa.
I.3.3.7	Recursos econòmics mitjans aplicats per servei prestat.
I.3.3.8	Recursos econòmics mitjans assignats de manera directa per beneficiari o beneficiària.
I.3.3.9	Recursos econòmics mitjans assignats per alumne o alumna.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3.4

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
3.4	Millorar els processos per a fer efectiva la coordinació i aconseguir una comunicació interna eficaç

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.I.1 Demandants d'ocupació	Rebre informació precisa dels serveis de LABORA a través de qualsevol dels canals d'atenció a la ciutadania.
G.I.2 Persones ocupades	Rebre informació precisa dels serveis de LABORA a través de qualsevol dels canals d'atenció a la ciutadania.
G.I.3 Empreses	Rebre informació precisa dels serveis de LABORA dedicats a les empreses a través de qualsevol dels canals d'atenció a la ciutadania.
G.I.4 Agents socials i econòmics	
G.I.5 Agents col·laboradors	

GRUPS D'INTERÉS EXPECTATIVES

G.I.6	Societat	
G.I.7	Personal de LABORA	Major cooperació i coordinació entre les direccions general, direccions territorials i xarxa de centres. Establir canals d'informació perquè el personal de LABORA estiga al corrent dels objectius i plans de l'organització i potenciar el sentiment de pertinença a l'organisme.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI D'ORGANITZACIÓ I COORDINACIÓ JURIDICOADMINISTRATIVA
 SERVEI DE COMUNICACIÓ
 SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD DENOMINACIÓ

I.3.4.1	Nombre de reunions presencials i no presencials entre subdireccions generals i direccions territorials.
I.3.4.2	Nombre de reunions presencials i no presencials entre subdireccions generals i/o serveis territorials i centres de treball LABORA (Espai LABORA i LABORA Formació).
I.3.4.3	Nombre de suggeriments i propostes recollides en Coordin@ o altres canals col·laboratius.
I.3.4.4	Nombre d'accessos a eina Coordin@.
I.3.4.5	Nombre d'interaccions en els fòrums de directors i directores.
I.3.4.6	Nombre de correus massius informatius remesos a tot el personal de LABORA.
I.3.4.7	Nombre d'instruccions i circulars internes aprovades per LABORA.
I.3.4.8	Nombre de peticions, suggeriments..., presentats en la bústia de l'empleat.
I.3.4.9	Nombre d'avisos recollits en la intranet.
I.3.4.10	Nombre de reunions internes per a establir estratègies de comunicació.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3.5

COD DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC

3.5 Millorar els sistemes d'avaluació de l'impacte de les polítiques d'ocupació, per a conèixer el seu resultat i determinar la seua eficàcia.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.1.1	Demandants d'ocupació	Rebre serveis i participar en programes de qualitat el disseny dels quals es recolze en criteris basats en l'evidència i detecció de necessitats.
G.1.2	Persones ocupades	Rebre serveis i participar en programes de qualitat el disseny dels quals es recolze en criteris basats en l'evidència i detecció de necessitats.
G.1.3	Empreses	Rebre serveis i participar en programes de qualitat el disseny dels quals es recolze en criteris basats en l'evidència i detecció de necessitats.
G.1.4	Agents socials i econòmics	
G.1.5	Agents col·laboradors	
G.1.6	Societat	Seguiment permanent del mercat laboral per a detectar necessitats i actuar de manera àgil. Major transparència i rendició de comptes.
G.1.7	Personal de LABORA	Conèixer el resultat de les polítiques aplicades i disposar d'instruments per a la seua avaluació.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE PLANIFICACIÓ, ANÀLISI I MODERNITZACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.3.5.1	Programes i actuacions amb informes d'execució o estudis d'impacte realitzats.
I.3.5.2	Nombre d'estudis sobre avaluació (interns i externs).

EIX 4. PERSONES

És impossible que una organització pugui aconseguir l'èxit de la seua missió i visió estratègiques sense comptar amb les persones. Les organitzacions estan "fetes" de persones, i en el cas de les organitzacions públiques, a més, no tenen un altre sentit fundacional que servir a altres persones.

Entendre la concepció de l'element humà més enllà de la consideració com a recursos, efectius o capital humà, potser és el fonament més sòlid perquè l'organització dispose de l'avantatge més efectiu i sostenible possible.

No hi ha organitzacions, públiques o privades, excel·lents sense preveure la rellevància estratègica de la gestió de les persones que treballen en elles, tant des d'una perspectiva individual, com en la seua accepció general i conjunta, donat el caràcter horitzontal i transversal d'aquest àmbit de la gestió i el seu potencial com a palanca de canvi organitzacional, especialment necessari en les administracions públiques pel seu imperatiu d'eficàcia.

No obstant això, la peculiaritat de que és humà, la seua diferenciació respecte d'altres actius, remitent ineludiblement a abordar aspectes com el clima laboral, entorn sociolaboral, o a tractar components com ara comunicació interna, estabilitat en l'ocupació, confiança, compromís, motivació, valoració del rendiment, formació transversal i especialitzada, coneixement, etc.

En la primera part de vigència del Pla estratègic 2016-2022 s'han dut a terme processos de participació i comunicació generant estructures capaces d'activar mecanismes d'intel·ligència col·lectiva com el cas de #NouServef en 2017 o els processos de participació del personal en l'Oficina de Projectes per al disseny de les polítiques d'ocupació. També de manera puntual, s'ha sol·licitat l'avaluació de diferents projectes mitjançant enquesta al personal.

En 2017, dins de l'elaboració de l'estratègia de #NouServef es va propiciar la participació del personal de LABORA (a més de la ciutadania en general, empreses, entitats col·laboradores i agents socials). A través de dinàmiques de treball intersectorials i col·laboratives, independentment del rol dins de l'entitat, el personal va plantejar propostes centrades en millorar, evolucionar o implementar mecanismes de treball que fomenten la comunicació interna, la coordinació i col·laboració entre els treballadors i les treballadores de l'entitat.

Existeix una col·laboració espontània entre els treballadors i treballadores de LABORA. Però es detecta la necessitat d'aprofundir en una estratègia coordinadora capaç de crear estructures que activen mecanismes d'intel·ligència col·lectiva a totes les escales i de manera dilatada en el temps.

LABORA, donada la seua dispersió geogràfica, estructurada en serveis centrals i territorials, en aplicació del principi de descentralització i des-

concentració; i present en la seua xarxa de centres de proximitat: 54 centres d'ocupació i 14 centres de formació, presenta unes certes descompensacions (de categories, de càrregues de treball, etc.) que en una certa forma s'han posat de manifest en les enquestes al personal.

A conseqüència de l'anterior i de la política de recursos humans desenvolupada fins ara, les plantilles presenten un nivell de temporalitat relativament superior al de la resta de l'Administració del Consell, a causa, entre altres circumstàncies, de l'alta mobilitat cap a altres conselleries.

De la mateixa manera, el marc normatiu i competencial en l'àmbit de la funció pública, i també les restriccions pressupostàries, dificulten el disseny i implementació d'iniciatives pròpies del SERVEF a l'efecte d'impulsar processos de promoció, classificació i mobilitat del personal.

No obstant això, aquests condicionants no impedeixen que, d'una banda, es puguen plantejar una sèrie d'accions i, d'altra banda, liderar i implementar, en la nostra organització, iniciatives innovadores que, referent a això, es coordinen amb el departament competent en matèria de funció pública.

En el període de temps transcorregut des de l'inici del Pla s'han anat incorporant nous orientadors/es com a personal d'estructura. S'ha creat una nova estructura d'experts/es docents per a optimitzar la formació impartida a través dels centres de formació de l'entitat. Al seu torn s'ha reforçat la presència de prospectores/es per a la captació d'ofertes d'ocupació i atenció a empreses.

D'altra banda, a més de treballar en la millora de les condicions de treball en un sentit ampli, també cal fer-lo en pro de la professionalització a través de la formació i especialització, atesa la diversitat de l'organització i millorant la comunicació interna com a engranatge que facilita la resta d'actuacions.

En primer lloc, perquè continua sent necessari incrementar la participació dels empleats i empleades en l'organització, per a augmentar el nivell de compromís i autonomia, enfortir el treball en equip i intentar que la persona se senta part de l'organització en compartir amb ella els seus objectius i valors.

Per a la consecució d'aquest objectiu és fonamental la comunicació interna, per a fomentar la motivació, per a crear cultura i sentit de permanència, fomentar la confiança i implicar a tots en la millora contínua de la imatge i funcionament de l'organització.

Així mateix, és necessari abordar la formació, no sols des d'una perspectiva de l'interés de l'empleat o empleada públic, sinó orientada també a la capaciació de millors professionals per a la prestació d'un servei de qualitat a la ciutadania.

En síntesi, una gestió innovadora, flexible, intel·ligent i eficient de tots aquests elements seran determinants per a la satisfacció laboral i la generació d'un bon clima laboral que permetrà a les persones que treballen en LABORA ser el motor de l'èxit, com déiem, de la nostra missió i la nostra visió.

EIX ESTRATÈGIC 4

PERSONES

PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL ACTUA

LABORA, donada la seua dispersió geogràfica, estructurada en serveis centrals i territorials, en aplicació del principi de descentralització i desconcentració; i present en la seua xarxa de centres de proximitat: 54 centres d'ocupació i 14 centres de formació, presenta unes certes descompensacions (de categories, de càrregues de treball, etc.) que en una certa forma s'han posat de manifest en les enquestes al personal.

A conseqüència de l'anterior i de la política de recursos humans desenvolupada fins ara, les plantilles presenten un nivell de temporalitat relativament superior al de la resta de l'Administració del Consell, a causa, entre altres circumstàncies, de l'alta mobilitat cap a altres conselleries.

De la mateixa manera, el marc normatiu i competencial en l'àmbit de la funció pública, i també les restriccions pressupostàries, dificulten el disseny i implementació d'iniciatives pròpies de LABORA a l'efecte d'impulsar processos de promoció, classificació i mobilitat del personal.

S'han de liderar i implementar iniciatives innovadores que es coordinen amb el departament competent en matèria de funció pública.

D'altra banda, a més de treballar en la millora de les condicions de treball en un sentit ampli, també cal fer-lo en pro de la professionalització a través de la formació i especialització, atesa la diversitat de l'organització i millorant la comunicació interna com a engranatge que facilita la resta d'actuacions.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Demandants d'ocupació	Que el personal de LABORA estiga capacitat i motivat per a la prestació del millor servei possible.
G.I.2	Persones ocupades	Que el personal de LABORA estiga capacitat i motivat per a la prestació del millor servei possible.
G.I.3	Empreses	Que el personal de LABORA estiga capacitat i motivat la prestació del millor servei possible.
G.I.4	Agents socials i econòmics	Que el personal de LABORA estiga capacitat i motivat la prestació del millor servei possible.
G.I.5	Agents col·laboradors	Que el personal de LABORA estiga capacitat i motivat la prestació del millor servei possible.
G.I.6	Societat	Millora en la imatge i funcionament de LABORA.
G.I.7	Personal de LABORA	Processos de promoció, classificació i mobilitat que proporcionen major satisfacció laboral. Generar un bon clima laboral, garantir la formació orientada a una major capacitat que facilite la motivació i el compromís amb l'organització. Implementació del pla d'igualtat.

RESPONSABLE DE L'EIX ESTRATÈGIC

SDG ADMINISTRATIVA

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'EIX ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

En el Comitè de Direcció es realitzarà una revisió dels avanços referents a les actuacions promogudes per les SDG en l'àmbit d'aquest eix.

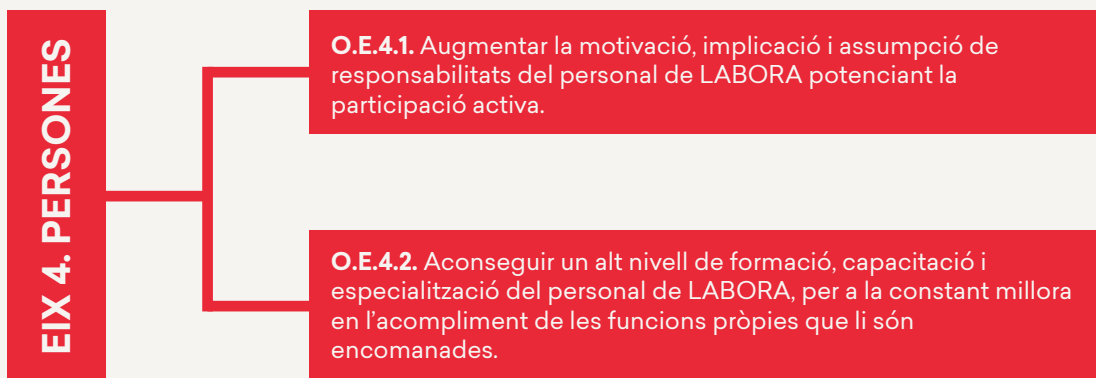
PERIODICITAT

Anual

INDICADORS ESTRATÈGICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓN
I.E.4.1	Reclassificacions de llocs en relació a nombre de llocs LABORA.
I.E.4.2	OPO específiques ocupació.
I.E.4.3	Cursos específics de formació per al personal de labora.

L'eix estratègic "Persones" dirigirà els seus objectius en l'adreça següent:



OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.1

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
4.1	Augmentar la motivació, implicació i assumpció de responsabilitats del personal de LABORA potenciant la participació activa.

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
G.l.1 Demandants d'ocupació	Tractar amb personal més motivat, format i implicat.
G.l.2 Persones ocupades	
G.l.3 Empreses	Tractar amb personal més motivat, format i implicat.
G.l.4 Agents socials i econòmics	
G.l.5 Agents col·laboradors	
G.l.6 Societat	
G.l.7 Personal de LABORA	Participar en els processos i presa de decisions, compartint les bones pràctiques que milloren la prestació de serveis. Comptar amb espais relacionals informals interns que potencien el sentiment de pertinença i generen cultura organitzacional.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE RECURSOS HUMANS

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
-----	-------------

I.4.1.1	Nombre de propostes rebudes pel personal de LABORA en l'Oficina de Projectes.
---------	---

I.4.1.2	Nombre de places vacants de LABORA cobertes/nombre de places vacants de LABORA oferides.
---------	--

OBJECTIU ESTRATÈGIC 4.2

COD	DENOMINACIÓ OBJECTIU ESTRATÈGIC
-----	---------------------------------

4.2	Aconseguir un alt nivell de formació, capacitació i especialització del personal de LABORA, per a la constant millora en l'acompliment de les funcions pròpies que li són encomanades.
-----	--

GRUPS D'INTERÉS	EXPECTATIVES
-----------------	--------------

G.I.1	Demandants d'ocupació
-------	-----------------------

G.I.2	Persones ocupades
-------	-------------------

G.I.3	Empreses
-------	----------

G.I.4	Agents socials i econòmics
-------	----------------------------

G.I.5	Agents col·laboradors
-------	-----------------------

G.I.6	Societat
-------	----------

G.I.7	Personal de LABORA	Disposar dels requeriments i la capacitació per a poder desenvolupar les funcions amb la màxima qualitat.
-------	--------------------	---

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI DE RECURSOS HUMANS

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

El responsable de l'OE realitzarà un seguiment dels resultats dels indicadors, i també del desenvolupament de les actuacions relacionades.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
I.4.2.1	Nombre de llocs d'orientador o orientadora sobre total de tècnics.
I.4.2.2	Nombre mitjà d'orientadors i orientadores per oficina.

06

PROGRAMES ESTRATÈGICS

L'aposta pel canvi en l'organisme de LABORA va començar amb l'aprovació d'aquest vigent Pla estratègic 2016-2022.

Progressivament, s'ha anat proposant la creació de programes de polítiques de xoc específiques per als col·lectius amb més dificultats (joves, aturats/ades de llarga durada, persones amb diversitat funcional), i també una aposta per a replantejar la formació ocupacional i acostar les polítiques d'ocupació al territori.

Fruit d'aquest treball van nàixer els plans "Avalem joves" i "Avalem experiència", contenidors de nous programes, elaborats de forma concertada i en avaluació permanent amb els agents socials més representatius.

L'aposta, en un primer moment, era per a resoldre els problemes més urgents, com enfrontar-se a l'atur d'una forma decidida i recuperar l'impuls de les polítiques actives d'ocupació.

Les xifres i la bona evolució de les estadístiques d'atur en la Comunitat Valenciana fins a 2019 avalen l'efectivitat de les polítiques desenvolupades. La nova situació econòmica derivada de la pandèmia està fent que les actuacions a realitzar en el marc d'aquests programes s'hagen d'adaptar i reorientar cap a la recuperació laboral i econòmica.

Així en aquesta segona part de la vigència d'aquest Pla estratègic de LABORA es reprogramaran les accions i es revisaran els objectius d'aquests programes estratègics.

La territorialització de les polítiques d'ocupació per a connectar-les amb les necessitats reals de les persones i de les empreses és una de les principals línies d'actuació de LABORA. A aquest efecte s'implanta el programa estratègic "Avalem territori", que es va iniciar amb la realització en 2017 d'una diagnosi detallada de necessitats de formació i ocupació en tot el territori de la Comunitat Valenciana que ha constituït un exemple de bona pràctica per a altres comunitats autònomes i països de l'OCDE.

Arran del vigent Pla estratègic 2016-2022, LABORA, es troba en aquests moments immers en un ambiciós projecte de renovació i actualització a través del qual es vol superar el model tradicional d'institució pública, traspasar els canals habituals de comunicació i relació amb la ciutadania i acostar-se a un model d'entitat activa, que escolta i treballa en espais d'oportunitat ajustats a les necessitats reals de la nostra societat.

Un dels elements fonamentals per a dur a terme aquest projecte afecta a la renovació de les actuals infraestructures que, en la seua major part, es troben obsoletes a l'inici del període de vigència del Pla, fonamentalment per la insuficiència d'espai dels actuals locals dels centres d'ocupació. Aquesta situació comportava la impossibilitat d'habilitar espais adequats per a la prestació dels serveis que exigeix la nova filosofia que es desitja imprimir. Per a dur a terme aquests canvis, LABORA disposa d'un pla d'infraestructures que, d'una forma global, prèvia detecció de les necessitats, plantege les solucions per a fer efectiu el nou model.

I finalment, per a la consecució dels objectius s'ha d'evolucionar des del model tradicional d'entitat pública i encaminar-se cap a un model que entén, des de fases inicials, la comunicació i el treball col·laboratiu com a camps a incorporar de manera transversal a tot el seu funcionament. La innovació, la creativitat interna, el foment de la participació i la comunicació són eixos bàsics del programa d'"Innovació, participació i comunicació". Impulsar la transformació digital i la modernització de LABORA mitjançant el desenvolupament de processos, recursos digitals d'activació i millora de l'ocupabilitat, que siguen més eficients, segurs i fàcils d'utilitzar redundarà en la qualitat dels serveis desenvolupats.

D'altra banda, el seguiment i l'avaluació dels serveis o programes i la col·laboració amb altres organismes i entitats de l'àmbit públic, privat o d'iniciativa social ha de contribuir a la innovació en noves polítiques actives d'ocupació, la detecció de bones pràctiques, i també la transmissió de coneixement dins de LABORA.

PROGRAMA AVALEM JOVES

COD	DENOMINACIÓ PROGRAMA ESTRATÈGIC
-----	---------------------------------

PR.E.1.	AVALEM JOVES
---------	--------------

VINCULADO A OBJETIVO/S ESTRATÈGICO/S

COD	DENOMINACIÓ
-----	-------------

O.E.1.1	Millorar els serveis d'orientació a les persones per a la seua adequació al mercat de treball.
---------	--

O.E.1.2	Formar adequadament a les persones per a possibilitar tant la seua inserció en el mercat de treball, com el manteniment del seu lloc de treball o la seua promoció en l'entorn laboral.
---------	---

O.E.1.3	Millorar els serveis d'intermediació laboral i la seua adequació a les necessitats dels ocupadors i ocupadores.
---------	---

O.E.1.4	Fomentar i sostindre la contractació de qualitat. Remoure obstacles i fomentar i promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.
---------	---

O.E.2.1	Millorar les aliances estratègiques, especialment les que permeten millorar la coordinació amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els òrgans de la Unió Europea.
---------	---

O.E.3.2	Millorar la gestió i els resultats de la comunicació externa.
---------	---

MISSIÓ

Estratègia del Consell de la Generalitat, finançada pel Fons Social Europeu, amb la finalitat de millorar l'ocupabilitat de les persones joves per a:

- Contribuir a la implantació d'un nou model productiu que compte amb la implicació de les empreses i les persones treballadores.
- Generar noves oportunitats d'ocupació i formació per a les persones joves.
- Promoure la contractació de les persones joves en les PIMES i el tercer sector i, per tant, facilitar l'aportació de talent.
- Facilitar el retorn de les persones joves que es van anar a altres països per a evitar les condicions de precarietat i a la recerca de noves oportunitats.
- Estimular el compromís social de les persones joves amb la participació en iniciatives socials de la mà del tercer sector, que promouen el desenvolupament de competències transversals fonamentals en el mercat de treball hui dia.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Joves menors de 30 anys	Millorar laboralment. Rebre serveis específics que augmenten les oportunitats d'ocupació. Rebre la formació adequada que responga a les necessitats de l'entorn productiu. Tutorització i acompanyament.
G.I.2	Empreses	Donar suport a la contractació laboral de joves, especialment en les PIMES. Facilitar la posada a la disposició de joves amb la formació adequada. Incorporació de talent per a la millora de la competitivitat, especialment en les PIMES.
G.I.3	Entitats col·laboradores	Suport per a la contractació per a realitzar iniciatives de compromís social.
G.I.4	Societat	Reduir la taxa de desocupació jove fins a convergir a la taxa de desocupació general.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ; SDG DE FORMACIÓ; SDG D'OCUPACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

S'efectuarà una avaluació al final de cada exercici els resultats del qual es faran públics, i altres trimestrals durant tot el període previst, per a ratificar o no l'efectivitat de les diferents mesures. Anualment es proposarà a l'Oficina de Projectes el manteniment, l'alta o la baixa d'actuacions en el marc del Programa.

PERIODICITAT

Trimestral /anual.

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
PR.E.1.1	Ràtio Taxa de desocupació jove / taxa de desocupació general.
PR.E.1.2	Taxa de joves que ni treballen ni estan en el sistema formatiu educatiu (ni-nis).
PR.E.1.3	Percentatge de ni-nis en situació de desocupació.
PR.E.1.4	Percentatge de ni-nis en situació de desocupació de llarga durada (més d'un any en desocupació).
PR.E.1.5	Ocupats <30 anys.
PR.E.1.6	Aturats <30 anys.
PR.E.1.7	Taxa d'activitat <30 anys.

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
PR.E.1.8	Taxa d'atur <30 anys.
PR.E.1.9	Taxa de temporalitat <30 anys.
PR.E.1.10	Taxa de parcialitat <30 anys.
PR.E.1.11	Parcialitat no desitjada <30 anys.
PR.E.1.12	Contractes registrats a joves <30 anys.
PR.E.1.13	Afiliacions a la Seguretat Social de joves <30 anys.
PR.E.1.14	Nombre d'accions d'inserció LABORA a <30 anys.
PR.E.1.15	Beneficiaris d'ajudes LABORA <30 anys.
PR.E.1.16	Participants d'accions formatives LABORA <30 anys.
PR.E.1.17	Import concedit accions Avalem Joves.
PR.E.1.18	Import concedit contractacions <30 anys Avalem Joves
PR.E.1.19	Nombre total contractes subvencionats a persones <30 anys Avalem Joves.
PR.E.1.20	Percentatge contractes subvencionats a persones <30 anys sobre el total de contractes subvencionats Avalem Joves.
PR.E.1.21	Percentatge contractes subvencionats a persones <30 anys amb diversitat funcional sobre el total de contractes subvencionats Avalem Joves.
PR.E.1.22	Percentatge contractes subvencionats a persones <30 anys dones sobre el total de contractes subvencionats Avalem Joves.
PR.E.1.23	Percentatge contractes subvencionats a persones <30 anys ALD sobre el total de contractes subvencionats Avalem Joves.
PR.E.1.24	Nombre de persones emprenedores o autònomes <30 anys Avalem Joves.
PR.E.1.25	Percentatge de persones emprenedores o autònomes <30 anys amb diversitat funcional sobre el total de persones emprenedores o autònomes Avalem Joves.
PR.E.1.26	Percentatge de persones emprenedores o autònomes <30 anys dones sobre el total de persones emprenedores o autònomes Avalem Joves.
PR.E.1.27	Percentatge de persones emprenedores o autònomes <30 anys ALD sobre el total de persones emprenedores o autònomes Avalem Joves.
PR.E.1.28	Nombre de llocs mantinguts en CEE <30 anys.
PR.E.1.29	Nombre d'entitats ocupadores subvencionades.
PR.E.1.30	Demandants menors de 30 anys, als quals se'ls haguera proporcionat alguna atenció en el període de referència, respecte del total de demandants d'aquest grup.

PROGRAMA AVALEM EXPERIÈNCIA

COD	DENOMINACIÓ PROGRAMA ESTRATÈGIC
------------	--

PR.E.2.	AVALEM EXPERIÈNCIA
---------	--------------------

VINCULAT A OBJECTIU/S ESTRATÈGIC/S

COD	DENOMINACIÓ
------------	--------------------

O.E.1.1	Millorar els serveis d'orientació a les persones per a la seua adequació al mercat de treball.
---------	--

O.E.1.2	Formar adequadament a les persones per a possibilitar tant la seua inserció en el mercat de treball, com el manteniment del seu lloc de treball o la seua promoció en l'entorn laboral.
---------	---

O.E.1.3	Millorar els serveis d'intermediació laboral i la seua adequació a les necessitats dels ocupadors i ocupadores.
---------	---

O.E.1.4	Fomentar i sostindre la contractació de qualitat. Remoure obstacles i fomentar i promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.
---------	---

O.E.1.5	Fomentar la competitivitat del teixit productiu a través de la formació adaptada a les seues necessitats.
---------	---

O.E.2.1	Millorar les aliances estratègiques, especialment les que permeten millorar la coordinació amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els òrgans de la Unió Europea.
---------	---

O.E.3.2	Millorar la gestió i els resultats de la comunicació externa i reforçar la legitimitat d'exercici de LABORA davant la societat valenciana.
---------	--

MISSIÓ

Estratègia del Consell de la Generalitat, finançada pel Fons Social Europeu, amb la finalitat de millorar l'ocupabilitat de les persones desocupades majors de 30 anys. Aquest projecte s'articula entorn de quatre línies estratègiques d'actuació:

LÍNIA 1. Actuacions destinades a l'actualització de la qualificació professional i el retorn a l'ocupació: mitjançant un pla de xoc s'ofereix atenció personalitzada i centrada en les necessitats formatives de cada persona, i també en els requeriments del mercat de treball.

LÍNIA 2. Suport a l'emprenedoria i el treball autònom. Accions d'acompanyament a emprenedors i emprenedores.

Programa de foment del treball autònom i de suport al manteniment del treball autònom de dones

Serveis de suport i tutorització a persones amb perfil emprenedor.

LÍNIA 3. Accions d'orientació, intermediació i cerca d'ocupació: assistència individualitzada i elaboració d'itineraris personalitzats adaptats a les necessitats de cada persona. A més de diferents activitats com entrevistes o xarrades de motivació supervisades per un tutor o tutora.

LÍNIA 4. El suport a la contractació: programes d'ajudes per a contractar persones majors de 30 anys. Promoció de la conciliació personal, familiar i laboral, i també a la igualtat entre dones i homes o a l'estabilitat en el treball.

Serà prioritària l'atenció de persones desocupades amb especials dificultats d'integració en el mercat de treball i, en qualsevol cas, atenent la perspectiva transversal de gènere:

- Majors de 45 anys.
 - Desocupació de llarga o molt llarga durada (més de 12 mesos en els últims 18 mesos).
 - Amb un nivell formatiu i de qualificació professional baix.
 - No perceptors ni perceptores de cap mena de prestació.
 - En situació de vulnerabilitat o en risc d'exclusió social.
-

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Persones de 30 o més anys desocupades	Reduir el temps en situació de desocupació i incrementar les possibilitats d'ocupació, especialment de les dones i de les persones en situació de desocupació de llarga durada. Acreditació de les competències professionals que permeten trobar ocupació en sectors en desenvolupament. Suport en l'emprenedoria i el treball autònom.
G.I.2	Persones de 30 o més anys ocupades	Rebre formació per a la requalificació.
G.I.3	Empreses	Millorar la intermediació laboral per a l'adequada cassació d'oferta i demanda. Ajudes per a la contractació estable de treballadors i treballadores de més de 30 anys. Formació dual que permeti posteriorment la contractació en funció dels requeriments dels llocs.
G.I.4	Entitats col·laboradores	Proporcionar conjuntament amb LABORA una oferta formativa adequada per a l'avaluació i acreditació de competències
G.I.5	Societat	Reduir la desocupació de llarga durada i evitar la cronificació de les situacions de desocupació i l'increment de persones actives <i>desanimades</i> estimulant la cerca activa d'ocupació.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SDG D'OCUPACIÓ; SDG D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

S'efectuarà una avaluació al final de cada exercici els resultats de la qual es faran públics, i altres trimestrals durant tot el període previst, per a ratificar o no l'efectivitat de les diferents mesures. Anualment es proposarà a l'Oficina de Projectes el manteniment, alta o baixa d'actuacions en el marc del Programa.

PERIODICITAT

Trimestral /anual.

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
PR.E.2.1	Taxa d'atur +30.
PR.E.2.2	Taxa d'activitat +30 anys.
PR.E.2.3	Ràtio taxa d'activitat +45 / taxa d'activitat +30

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
PR.E.2.4	Percentatge persones aturades +30 que són ALD.
PR.E.2.5	Ocupats de 30 anys i més.
PR.E.2.6	Persones aturades de 30 anys i més.
PR.E.2.7	Nombre d'accions acumulades d'Avalem Experiència.
PR.E.2.8	Beneficiaris i beneficiàries acumulats d'Avalem Experiència.
PR.E.2.9	Contractes registrats a persones de 30 anys i més.
PR.E.2.10	Afiliacions a la Seguretat Social de persones de 30 anys i més.
PR.E.2.11	Import concedit accions Avalem Experiència.
PR.E.2.12	Nombre total contractes subvencionats a persones ≥ 30 anys
PR.E.2.13	Percentatge contractes subvencionats a persones ≥ 30 anys sobre el total de contractes subvencionats Avalem Experiència.
PR.E.2.14	Percentatge contractes subvencionats a persones ≥ 30 anys amb diversitat funcional sobre el total de contractes subvencionats Avalem experiència.
PR.E.2.15	Percentatge contractes subvencionats a persones ≥ 30 anys dones sobre el total de contractes subvencionats Avalem experiència.
PR.E.2.16	Percentatge contractes subvencionats a persones > 45 anys sobre el total de contractes subvencionats Avalem experiència.
PR.E.2.17	Percentatge contractes subvencionats a persones ≥ 30 anys ALD sobre el total de contractes subvencionats Avalem experiència.
PR.E.2.18	Nombre de persones emprenedores o autònomes ≥ 30 anys Avalem Experiència.
PR.E.2.19	Percentatge de persones emprenedores o autònomes ≥ 30 anys amb diversitat funcional sobre el total de persones emprenedores o autònomes Avalem Experiència.
PR.E.2.20	Percentatge de persones emprenedores o autònomes ≥ 30 anys dones sobre el total de persones emprenedores o autònomes Avalem Experiència.
PR.E.2.21	Percentatge de persones emprenedores o autònomes ≥ 45 anys sobre el total de persones emprenedores o autònomes Avalem Experiència.
PR.E.2.22	Percentatge de persones emprenedores o autònomes ≥ 30 anys ALD sobre el total de persones emprenedores o autònomes Avalem Experiència.
PR.E.2.23	Nombre de llocs mantinguts en CEE ≥ 30 anys.
PR.E.2.24	Nombre d'entitats ocupadores subvencionades.
PR.E.2.25	Demandants desocupats de llarga durada, i demandants majors de 55 anys, als quals se'ls haguera proporcionat alguna atenció en el període de referència, respecte del total de demandants d'aquest grup.

PROGRAMA AVALEM TERRITORI

COD	DENOMINACIÓ PROGRAMA ESTRATÈGIC
------------	--

PR.E.3.	AVALEM TERRITORI
---------	------------------

VINCULAT A OBJECTIU/S ESTRATÈGIC/S

COD	DENOMINACIÓ
------------	--------------------

O.E.1.1	Millorar els serveis d'orientació a les persones per a la seua adequació al mercat de treball.
---------	--

O.E.1.2	Formar adequadament a les persones per a possibilitar tant la seua inserció en el mercat de treball, com el manteniment del seu lloc de treball o la seua promoció en l'entorn laboral.
---------	---

O.E.1.3	Millorar els serveis d'intermediació laboral i la seua adequació a les necessitats dels ocupadors i ocupadores.
---------	---

O.E.1.4	Fomentar i sostindre la contractació de qualitat. Remoure obstacles i fomentar i promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.
---------	---

O.E.2.1	Millorar les aliances estratègiques, especialment les que permeten millorar la coordinació amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els òrgans de la Unió Europea.
---------	---

O.E.2.3	Millorar i optimitzar els recursos dels sistemes d'informació i coneixements per a donar suport a una eficaç presa de decisions i construir les capacitats de LABORA
---------	--

MISSIÓ

Redefinir les polítiques actives per a fer polítiques territorials per a l'ús de caràcter transversal i més adaptades a les necessitats reals. Per això, una de les funcions del pla d'ocupació territorial és identificar els nous nínxols de treball.

Abordar el treball des de l'orientació, la inserció i el foment de l'ocupació sobre la base de la metodologia desenvolupada en les estratègies territorials. Establir un nou model de gestió que adapte l'exercici de les polítiques actives d'ocupació al territori de manera que les vincule i connecte amb les necessitats reals de les persones i de les empreses, i que integre als agents territorials i sectorials.

Es desenvolupa en cinc objectius estratègics:

Objectiu estratègic 1. Augmentar l'eficàcia de les polítiques actives d'ocupació en la Comunitat Valenciana, en el marc de l'actual model de gestió, mitjançant la seua adaptació a les necessitats reals de territoris, persones destinatàries i sectors econòmics.

Objectiu estratègic 2. Promoure la implicació efectiva de les agents i dels agents territorials i sectorials en els processos d'adequació de les polítiques actives d'ocupació.

Objectiu estratègic 3. Assegurar que tots els territoris tenen accés a polítiques actives d'ocupació ajustades a les seues necessitats

Objectiu estratègic 4. Facilitar el desenvolupament econòmic intel·ligent, sostenible i integrador dels territoris valencians.

Objectiu estratègic 5. Contribuir a la creació d'un nou model de polítiques actives d'ocupació en el marc del futur sistema valencià d'ocupació.

Serà prioritària l'atenció de persones desocupades amb especials dificultats d'integració en el mercat de treball i, en qualsevol cas, atenent la perspectiva transversal de gènere:

- Majors de 45 anys.
 - Desocupació de llarga o molt llarga durada (més de 12 mesos en els últims 18 mesos).
 - Amb un nivell formatiu i de qualificació professional baix.
 - No perceptors, ni perceptores de cap mena de prestació.
 - En situació de vulnerabilitat o en risc d'exclusió social.
-

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Persones desocupades i ocupades	Que les polítiques actives d'ocupació responguen a les necessitats reals en funció del territori i els sectors productius establits en ells.
G.I.2	Empreses	Que les polítiques actives d'ocupació responguen a les necessitats reals en funció del territori i els sectors productius establits en ells.
G.I.3	Administració local	Exercir el lideratge, directament o a través d'entitats supralocals, per a l'adequació de les polítiques actives d'ocupació a les necessitats dels seus territoris.
G.I.4	Agents socials	Exercir una participació activa en els diferents mecanismes de concertació social habilitats per a l'adequació territorial de les polítiques actives d'ocupació als diversos territoris.
G.I.5	Universitats	Exercir com a generadores de coneixement i de metodologies que s'incorporen al desenvolupament del Pla, i també agents de transmissió de coneixement i innovació cap a cadascun dels territoris, especialment per al desenvolupament dels seus teixits productius.
G.I.5	Altres agents territorials (organitzacions socials, entitats del tercer sector, organitzacions sectorials, col·lectius ciutadans i professionals...)	Aportar el seu coneixement i experiència, tant en l'adequació territorial de les polítiques com en la seua posterior gestió.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SDG D'OCUPACIÓ

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

S'efectuarà una avaluació al final de cada exercici els resultats de la qual es faran públics, i altres trimestrals durant tot el període previst, per a ratificar o no l'efectivitat de les diferents mesures. Anualment es proposarà a l'Oficina de Projectes el manteniment, alta o baixa d'actuacions en el marc del Programa.

PERIODICITAT

Trimestral /Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
PR.E.3.1	Nombre de projectes finançats amb adequació territorial (AEDL+pactes territorials).
PR.E.3.2	Nombre de persones/contractes subvencionades per al desenvolupament dels projectes experimentals.
PR.E.3.3	Nombre d'AEDL subvencionats.
PR.E.3.4	Nombre de municipis i territoris que compten amb AEDL subvencionats.
PR.E.3.5	Nombre de pactes territorials per l'ocupació i desenvolupament local.
PR.E.3.6	Percentatge d'atur registrat s/pob. en edat treballar municipis amb pacte.
PR.E.3.7	Percentatge de contractes registrats en municipis amb pacte sobre total de contractes.

PLA D'INFRAESTRUCTURES DE LABORA

COD	DENOMINACIÓ PROGRAMA ESTRATÈGIC
PR.E.4.	PLA D'INFRAESTRUCTURES DE LABORA

VINCULAT A OBJECTIU/S ESTRATÈGIC/S

COD	DENOMINACIÓ
O.E.2.2	Millorar i optimitzar els recursos tecnològics per a fer realitat l'estratègia de LABORA.
O.E.2.4	Millorar i optimitzar una gestió sostenible de les infraestructures i la xarxa de centres de LABORA.
O.E.3.1	Millorar la gestió dels processos de funcionament de LABORA que pose les persones en el centre de les seues decisions.
O.E.3.3	Aconseguir una gestió eficient dels canvis i un sistema flexible de gestió de LABORA.
O.E.4.1	Potenciar, en el marc d'una organització saludable, la participació activa del personal de LABORA i augmentar la seua motivació, implicació i assumpció de responsabilitats.

MISSIÓ

El Pla d'infraestructures de LABORA s'emmarca dins del projecte de renovació i actualització de l'organisme a través del qual es vol superar el model tradicional d'institució pública, acostant-se a un model d'entitat activa, que escolta i treballa en espais d'oportunitat ajustats a les necessitats reals de la nostra societat.

El Pla pretén que d'una forma global, prèvia detecció de les necessitats, es plantegen les solucions per a fer efectiu el nou model mitjançant la renovació d'aquells centres que es considera que han quedat obsolets i completar la transició al nou model d'espai LABORA. També es pretén actualitzar i millorar completament la resta de centres que conformen tota la xarxa de centres LABORA.

Per a desenvolupar el Pla s'han establert sis línies estratègiques:

1. Implantació del model espai-LABORA.
2. Millora dels locals LABORA-SEPE.
3. Implantació del model LABORA-formació.
4. Millora de les oficines existents.
5. Accions d'estalvi i eficiència energètica.
6. Altres accions- No perceptors ni perceptores de cap mena de prestació
 - En situació de vulnerabilitat o en risc d'exclusió social.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Persones desocupades i ocupades	Rebre els serveis de LABORA en espais adequats, que faciliten l'acolliment, l'atenció i el tracte especialitzat en un ambient d'escolta més personal.
G.I.2	Empreses	Rebre els serveis de LABORA en espais adequats, que faciliten l'acolliment i la confidencialitat, amb zones habilitades per a la trobada i el treball en xarxa.
G.I.3	Personal de LABORA	Treballar en espais pensats per a l'intercanvi de tu a tu, on puguin tindre lloc els afectes a través d'espais informals que van més enllà del laboral. Que el lloc de treball siga un lloc on construir espais de confiança interna.
G.I.4	Administració local	Que els centres de LABORA siguin espais de connexió amb el territori que faciliten l'intercanvi de recursos i coneixement amb aquest.
G.I.5	Societat	LABORA, com a entitat pública encarregada de l'ocupació i de la seua innovació, pot ser la primera a experimentar i implementar millores laborals i polítiques de cures que puguin replicar-se en el teixit empresarial més endavant.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SERVEI D'ARQUITECTURA I INFRAESTRUCTURES

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

L'avaluació i seguiment del Pla d'infraestructures es realitzarà durant l'últim trimestre de cada any, mitjançant l'anàlisi de cadascuna de les actuacions previstes. L'informe d'avaluació i seguiment serà traslladat al Consell de Direcció de LABORA i a l'òrgan de coordinació SEPE-LABORA.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
PR.E.4.1	Nombre d'actuacions previstes finalitzades/nombre d'actuacions previstes.
PR.E.4.2	Nombre d'actuacions previstes reprogramades/nombre d'actuacions previstes.
PR.E.4.3	Inversions reals realitzades/inversions reals previstes.
PR.E.4.4	Nombre de projectes no previstos inclosos en el Pla.

PROGRAMA D'INNOVACIÓ ORGANITZATIVA

COD	DENOMINACIÓ PROGRAMA ESTRATÈGIC
PR.E.5.	PLA D'INNOVACIÓ ORGANITZATIVA

VINCULAT A OBJECTIU/S ESTRATÈGIC/S

COD	DENOMINACIÓ
O.E.2.3	Millorar i optimitzar els recursos dels sistemes d'informació coneixements per a donar suport a una eficaç presa de decisions i construir les capacitats de LABORA.
O.E.3.1	Millorar la gestió dels processos de funcionament de LABORA que pose les persones en el centre de les seues decisions.
O.E.3.2	Millorar la gestió i els resultats de la comunicació externa.
O.E.3.3	Aconseguir una gestió eficient dels canvis i un sistema flexible de gestió de LABORA.

VINCULAT A OBJECTIU/S ESTRATÈGIC/S

COD	DENOMINACIÓ
O.E.3.4	Millorar la coordinació entre direccions generals i direccions territorials i la xarxa de centres.
O.E.3.5	Establir sistemes d'avaluació de l'impacte de les polítiques d'ocupació.
O.E.4.1	Potenciar, en el marc d'una organització saludable, la participació activa del personal de LABORA i augmentar la seua motivació, implicació i assumptió de responsabilitats.
O.E.4.2	Aconseguir un alt nivell formació, capacitat i especialització del personal de LABORA

MISSIÓ

LABORA ha d'incorporar procediments de cerca de la innovació organitzacional mitjançant la participació tant interna com externa, i també fomentar canals de comunicació en múltiples formats, tant per al personal propi com per a les persones interessades.

Igualment, es pretén la modernització de l'organització aspirant a la millora de la seua flexibilitat i eficiència, tot això comptant amb una òptima gestió dels recursos humans.

L'organisme pretén establir una estratègia de benestar en l'organització que redunde en benefici de les persones que en ella treballen, augmentant el sentiment de pertinença, la millora reputacional i la millora del servei ofert a la ciutadania.

L'impuls a la tramitació electrònica i a la simplificació administrativa, i també la creació de cercles de millora i l'elaboració d'un pla de qualitat i excel·lència dels diferents departaments completen l'univers d'aquest pla estratègic d'innovació, participació i comunicació.

Els objectius centrals són:

- Establir un sistema de participació interna i externa per a promoure la innovació organitzativa. Metodologia, espais, eines...
- Definir i desenvolupar un pla de comunicació externa i interna multicanal i bidireccional amb diferents instruments.
- Promoure el benestar de l'organització, l'adequada distribució i homogeneïtzació de llocs de treball i l'adequada formació del seu personal aconseguint la millora del clima laboral i de la salut organitzacional.
- Impulsar els processos de modernització i simplificació administrativa.
- Elaboració d'un pla de qualitat en els diferents departaments de LABORA.

GRUPS D'INTERÉS		EXPECTATIVES
G.I.1	Persones desocupades i ocupades	Rebre els serveis de LABORA amb els majors estàndards de qualitat. Simplificació administrativa i tramitació electrònica.
G.I.2	Empreses	Rebre els serveis de LABORA amb els majors estàndards de qualitat. Simplificació administrativa i tramitació electrònica.
G.I.3	Personal de LABORA	Participar de manera efectiva en l'estratègia i presa de decisions. Participar en l'intercanvi de bones pràctiques i en les propostes de millora. Rebre formació concorde a les necessitats del lloc de treball. Disposar d'eines efectives que permeten la coordinació i la comunicació interna.
G.I.4	Administració local	Que LABORA siga un organisme transparent que rendisca comptes dels resultats de les seues polítiques i aporte dades per al coneixement del mercat laboral valencià. Que la política de comunicació acoste els seus serveis a la ciutadania de manera àgil i comprensible.

RESPONSABLE DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

SDG D'ESTRATÈGIA I MODERNITZACIÓ; SDG ADMINISTRATIVA

REVISIÓ DE L'ESTAT DE DESPLEGAMENT DE L'OBJECTIU ESTRATÈGIC

PROCEDIMENT

S'efectuarà una avaluació al final de cada exercici, per a ratificar o no l'efectivitat de les diferents mesures. Anualment es proposarà a l'Oficina de Projectes el manteniment, alta o baixa d'actuacions en el marc del Programa.

PERIODICITAT

Anual

INDICADORS TÀCTICS RELACIONATS

COD	DENOMINACIÓ
PR.E.5.1	Nombre de tràmits GUC específics de LABORA.
PR.E.5.2	Nombre de campanyes de comunicació.
PR.E.5.3	Nombre de contestacions en els canals d'atenció ciutadana.
PR.E.5.4	Nombre de campanyes realitzades per a donar a conèixer els serveis de LABORA a la ciutadania.
PR.E.5.5	Compromís (engagement). Nombre de persones que han interactuat amb les xarxes socials de LABORA.
PR.E.5.6	Reclassificacions de llocs en relació al nombre de llocs LABORA.
PR.E.5.7	Nombre de propostes realitzades pel personal de LABORA per a l'Oficina de Projectes.
PR.E.5.8	Nombre de consultes realitzades al personal de LABORA en l'àmbit de plans estratègics o programes d'actuació.
PR.E.5.9	Nombre de peticions, suggeriments..., presentades en la bústia de l'empleat.

07

PLANS D'ACCIÓ

Anualment, a través de l'Oficina de Projectes es defineixen les actuacions operatives i tàctiques que conformaran la planificació anual de les diferents direccions i subdireccions generals de LABORA.

Per a la definició d'aquests plans d'acció s'habiliten vies de comunicació amb el personal de LABORA per a canalitzar les seues propostes, que posteriorment són avaluades en els grups de treball que conformen l'Oficina de Projectes.

En aquests grups intervé personal tècnic i directiu de les diferents subdireccions generals i la Subdirecció d'Estratègia i Modernització com a coordinadora d'aquests.

Cadascuna de les accions proposades es relacionarà amb els eixos i objectius estratègics corresponents, i també el programa estratègic en el qual s'emmarquen, donant lloc al Pla d'acció anual de LABORA.

08

INDICADORS I QUADRE DE COMANDAMENTS

A partir dels indicadors proposats en cadascun dels elements que configuren el Pla estratègic de LABORA es construirà un quadre de comandaments del Pla estratègic que permeti realitzar un seguiment de les accions desenvolupades dins del marc de cadascun dels programes i l'impacte que aquestes accions tenen en els objectius estratègics.

Cada indicador ha sigut definit quant a les variables que el componen, i també les fonts origen de les dades i els criteris d'extracció dels seus components.

En l'annex es recullen les fitxes dels indicadors amb tota la informació corresponent.

La finalitat del quadre de comandaments no és una altra que disposar d'una eina accessible que permeti avaluar de forma continuada els resultats dels indicadors, de manera que es puguin prendre les mesures pertinents davant possibles desviacions dels objectius establits.

El seguiment d'indicadors permetrà als responsables de LABORA poder prendre decisions més eficaces.



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació