

Avance al Informe anual de seguimiento del Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2030

Año 2025 (Primer semestre)

Oficina Técnica de Seguimiento y Evaluación



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Sumario

Índice de contenidos	2
Listado de abreviaturas y acrónimos	3
Listado de Gráficos y Tablas.....	4
1 Introducción.....	5
2 Programas de actuación.....	7
2.1 P01. Reclutamiento para la captación del talento.....	7
2.2 P02. Mejora de la eficacia de los procedimientos de selección del personal funcionario y laboral de nuevo ingreso.....	9
2.3 P03. Planificación de plazas para las ofertas de empleo público y reducción de la temporalidad en el empleo.....	11
2.4 P04. Flexibilización de la estructura del puesto de trabajo y su organización.	12
2.5 P.05. Mejora de la estructura y de los puestos de trabajo de la organización territorial provincial 15	
2.6 P06. Mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral.....	16
2.7 P07. Evaluación y seguimiento del trabajo del personal empleado público.....	17
2.8 P08. Implantación de la gestión por objetivos.....	18
2.9 P09. Implantación de la carrera horizontal.....	18
2.10 P10. Implementación de la gestión por competencias	19
2.11 P11. Capacitación y acompañamiento del personal empleado público	21
2.12 P12. Implementación de la Dirección Pública Profesional.....	23
2.13 P13. Construcción e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para la Ley de Función Pública de Andalucía y la gestión de recursos humanos	24
2.14 P14. Construcción del portal del empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía	25

LISTADO DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

ADA: Agencia Digital de Andalucía.

BOJA: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

DG: Dirección General.

DGATSA: Dirección General de Administración Territorial y Simplificación Administrativa.

DGRHyFP: Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

FEOPRAMI: Federación Provincial de Organizaciones de personas con discapacidad intelectual, autismo y parálisis cerebral de Cádiz.

IAAP: Instituto Andaluz de Administración Pública.

LFPA: Ley de la Función Pública de Andalucía.

LPGE: Ley de Presupuestos Generales del Estado.

MOOC: Massive Online Open Courses (cursos online masivos y abiertos).

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OEP: Oferta de Empleo Público.

PEP: Portal de Empleo Público.

PG: Programa.

RPT: Relación de Puestos de Trabajo.

RRHH: Recursos Humanos.

SGAP: Secretaría General para la Administración Pública.

SIRhUS: Sistema de información de gestión integrada de los recursos humanos de la Junta de Andalucía.

LISTADO DE GRÁFICOS Y TABLAS

1. Sistema de indicadores del Plan (Fuente: Elaboración propia).....	6
2. Grado de avance (%) de los programas de actuación del Plan de RRHH a 30/06/2025	7
3. Indicadores de realización del P01 (Fuente: SGAP e IAAP).....	8
4. Indicadores de realización del P02 (Fuente: SGAP y DGRHyFP).....	10
5. Indicadores de realización del P03 (Fuente: DGRHyFP).	12
6. Indicadores de realización del P04 (Fuente: SGAP y DGRHyFP).....	14
7. Indicadores de realización del P05 (Fuente: DGRHyFP).	15
8. Indicadores de realización del P06 (Fuente: DGRHyFP).	17
9. Indicadores de realización del P07 (Fuente: SGAP e IAAP).....	17
10. Indicadores de realización del P08 (Fuente: DGRHyFP e IAAP).	18
11. Indicadores de realización del P09 (Fuente: SGAP).....	19
12. Indicadores de realización del P10 (Fuente: IAAP).	20
13. Indicadores de realización del P11 (Fuente: IAAP).	22
14. Indicadores de realización del P12 (Fuente: IAAP).	24
15. Indicadores de realización del P13 (Fuente: DGRHyFP).	25
16. Indicadores de realización del P14 (Fuente: SGAP, DGRHyFP).	26

1 INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2030 fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 24 de octubre de 2023 (BOJA núm. 207, de 27 de octubre).

Conforme se determina en su Apartado 11, los mecanismos para su gestión, en cuanto a coordinación, seguimiento, revisión y evaluación, están sujetos a su posible adaptación a las circunstancias, que pueden ser cambiantes, a lo largo de su desarrollo, dado que tiene un horizonte amplio que alcanza hasta el año 2030.

Mediante su seguimiento y evaluación se puede comprobar el desarrollo de los programas y proyectos previstos, e intervenir mediante su revisión siempre que sea necesario para conseguir los objetivos establecidos. Para facilitar esta labor se han previsto una serie de herramientas y mecanismos que han de permitir conocer periódicamente su nivel de ejecución, a fin de detectar, con antelación suficiente, posibles desviaciones y poder determinar estrategias y alternativas para superarlas.

La Comisión de Seguimiento se encarga de supervisar el correcto desarrollo del Plan Estratégico, de medir la realización y resultados de los programas y proyectos, así como de proponer las modificaciones o reprogramaciones que se estimen oportunas, dicha Comisión está formada por los siguientes órganos:

- Oficina Técnica de Evaluación y Seguimiento, encargada de realizar los informes y evaluaciones correspondientes.
- Órgano de Dirección, responsable de la toma de decisiones que impliquen modificaciones o reprogramaciones en el Plan Estratégico, en base a las propuestas realizadas por la Oficina Técnica de Evaluación y Seguimiento.

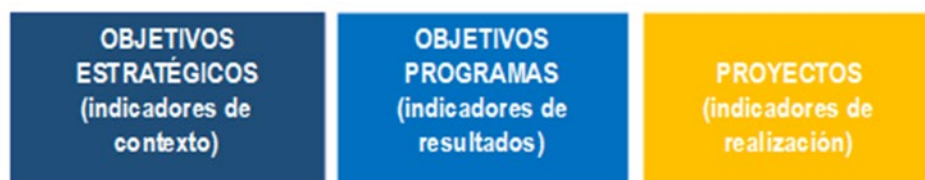
El presente documento corresponde a un avance a fecha 30 de junio de 2025 del Informe Anual de Seguimiento 2025 debido al bajo porcentaje de ejecución que se había detectado en el seguimiento anterior para dar un mayor impulso a los proyectos de los programas en curso. Asimismo, en aquellos casos en los que se dispone de la información, se ha incorporado un apartado de previsiones, de cara al segundo semestre de 2025, o en su caso, para 2026.

Para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta las aportaciones realizadas por las personas integrantes del Comité Técnico de Seguimiento, en las cuales se han expuesto con detalle la evolución de cada uno de los proyectos o medidas que integran los 14 programas de actuación. No obstante, se ha considerado más efectivo analizar la evolución de cada programa en su conjunto, como se muestra a continuación.

Para realizar el seguimiento de ejecución de cada uno de los proyectos de forma continua a lo largo del año, se ha fijado establecer para cada proyecto una iteración anual en la que al principio de cada año de vida del proyecto su responsable indique su compromiso de ejecución para dicho año, y que periódicamente se revise qué porcentaje de ese compromiso anual se está realizando.

Cada programa de actuación y proyecto lleva asociado, respectivamente, uno o varios indicadores de resultados y de realización. Los indicadores representan la principal fuente de información en los procesos de seguimiento y en el diseño de la evaluación del presente Plan Estratégico y son la herramienta que nos permitirá analizar qué se ha realizado, cómo se ha realizado y cuáles son los resultados e impactos que se están generando.

Los indicadores del Plan se estructuran en dos niveles. Por un lado, tenemos los indicadores de contexto (e impacto), que están asociados con los objetivos estratégicos del Plan y que permitirán establecer la línea de base y, en un momento posterior a la ejecución del Plan, medir su impacto; y por otro, los indicadores de realización y de resultado, que se encuentran asociados a los programas, como ya hemos dicho anteriormente. En la siguiente imagen se resume esta clasificación.



1. Sistema de indicadores del Plan (Fuente: Elaboración propia).

Mientras que los indicadores de realización empezaron en cero al iniciar el Plan y se irán incrementando a medida que se ejecute el mismo; los indicadores de resultado permitan medir los logros conseguidos.

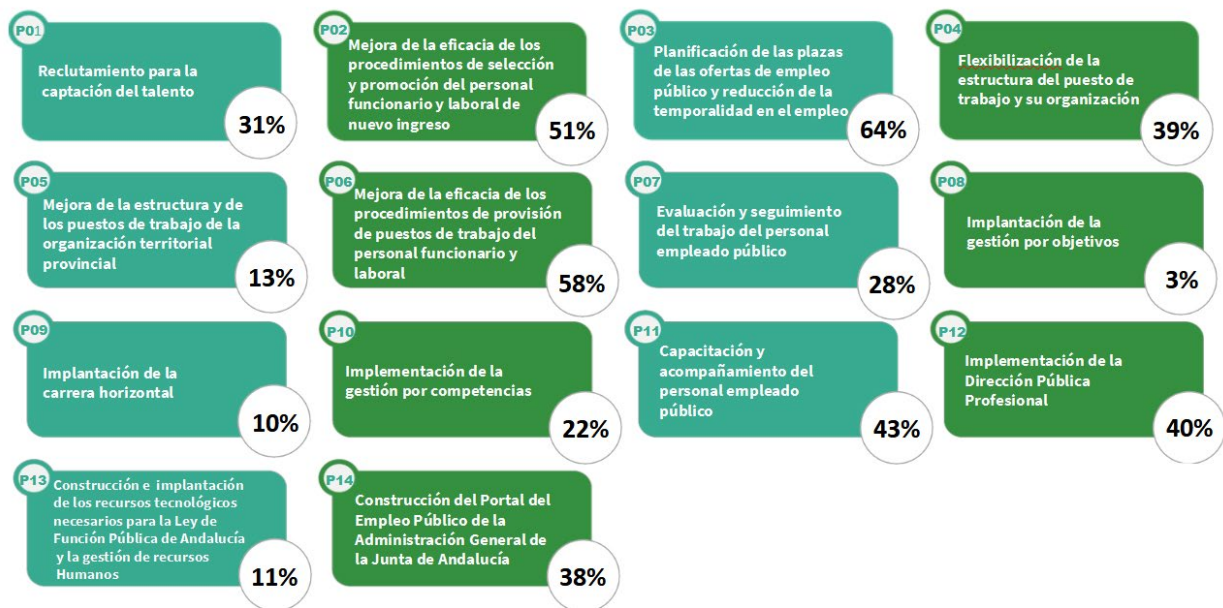
Con el objeto de dotar de transparencia a todas las actuaciones, se publicará en el portal de la Junta de Andalucía, en el apartado de Evaluación, los avances y estado de ejecución del Plan Estratégico, a través del siguiente enlace:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/consejeria/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/445855.html>

Para garantizar la participación de las organizaciones sindicales, se dará traslado a la Mesa General de Negociación y, en su caso, a la Mesa Sectorial y Comisión de Convenio, de los informes de seguimiento anuales y de evaluación del presente Plan Estratégico.

2 PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

Los programas de actuación en los que se concreta el presente Plan Estratégico de los Recursos Humanos se muestran en la siguiente imagen, indicando los porcentajes de ejecución de cada uno a 30/06/2025:



2. Grado de avance (%) de los programas de actuación del Plan de RRHH – Junio 2025 (Fuente: Elaboración propia).

2.1 P01. RECLUTAMIENTO PARA LA CAPTACIÓN DEL TALENTO

Agentes implicados	SGAP / IAAP / DGRHyFP
Descripción del programa	
Con la puesta en marcha de este programa, se busca atraer personas con alta cualificación, que presten sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía y, de este modo, potenciar las habilidades personales, sociales y digitales de las mismas. Tiene como objetivo la realización de un plan de comunicación que permita dar a conocer el trabajo de la Administración y ponerlo en valor, acercando la información de la forma más completa posible a la sociedad y a los posibles nichos donde se encuentran las personas con más talento y/o altamente cualificadas. Para ello se utilizarán distintos foros y las estrategias de reclutamiento más actuales como “employer branding”. Con estas actuaciones se busca poner en valor el trabajo de la Junta de Andalucía, por todos los canales, incluidas las redes sociales, que permitan atraer a gente innovadora, diversa, versátil, polivalente y cualificada.	

Seguimiento - 2024/Primer semestre 25

Dada la conexión entre este programa de actuación y el de *Recluta talento* que está incluido en el Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, se ha considerado conveniente unirlos de cara a realizar el seguimiento de ambos.

En junio de 2025 ya se tienen todos los datos por cuerpo y sexo, en los que hay menos aspirantes, con el objetivo de detectar dónde es necesario hacer un reclutamiento, identificando colectivos y personas funcionarias que podrían hacer vídeos animando a participar en procesos selectivos.

Se ha hecho un calendario de Ferias de Empleo de Universidades y se ha hecho una jornada con alumnado de Gestión y Administración Pública de Málaga en el IAAP para ensayar el modelo.

No se han iniciado las actuaciones dirigidas a las organizaciones sindicales más allá de reuniones periódicas con la dirección del IAAP

Por otra parte, hay que indicar que con fecha 27 de enero de 2025 se ha firmado un convenio de cooperación educativa entre la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública y la Universidad de Sevilla, para la realización de prácticas académicas externas y trabajos de fin de estudios en SGAP y DGRHyFP.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Diagnóstico realizado N/S	100%
% avance en anuncios en medios de comunicación. Perfiles públicos en redes sociales profesionales. Consultas o interacciones en los perfiles públicos en redes profesionales.	10%
% avance en jornadas informativas sobre el desarrollo del trabajo en los diferentes Cuerpos de la Administración General de la Junta de Andalucía en Centros Educativos y en Colegios Profesionales.	10%
Nº de estudiantes en prácticas	3

3. Indicadores de realización del P01 (Fuente: SGAP e IAAP).

Previsto segundo semestre 2025

El IAAP diseñará materiales y formas de intervención como proyecto piloto, en las Ferias de Empleo de las Universidades de Sevilla y Málaga, así como en IES, centros de FP y centros de orientación educativa de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

2.2 P02. MEJORA DE LA EFICACIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE NUEVO INGRESO

Agentes implicados	SGAP / IAAP / DGRHyFP
Descripción del programa	
Los procesos selectivos y de promoción del personal desde la convocatoria hasta la toma de posesión suelen extenderse mucho en el tiempo, por encima, en muchos casos, de los dos años. Las pruebas de acceso y de promoción actuales, basadas fundamentalmente en la evaluación de conocimientos teóricos, no permiten la selección de los perfiles más idóneos para determinados puestos de trabajo, como por ejemplo aquellos que requieren habilidades de gestión, estrategia, comunicación, innovación o asunción de riesgos, entre otras. Con este programa se pretenden introducir nuevos mecanismos que permitan la valoración en las personas seleccionadas de otras capacidades adicionales a las memorísticas y proporcionar mecanismos de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, así como agilizar los procedimientos. Por otra parte, y de cara a facilitar el acceso y promoción de las personas con discapacidad, se tendrá en cuenta a este colectivo de manera transversal, en aspectos tales como cupos de acceso, revisión de las pruebas selectivas, composición de los tribunales, características de los puestos de trabajo, entre otros.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
En 2024 se abordó en el nuevo contrato de mantenimiento de SIRhUS, pilotándose los procesos selectivos de 4 cuerpos. Falta valorar por el IAAP la propuesta de evaluación de 360º de competencias. Se ha aprobado el Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, BOJA núm. 40, de 27 febrero. También se ha diseñado unas bases piloto para el Cuerpo Superior de Estadística (A1.2018) que implementa la fase en prácticas y la evaluación por competencias. Durante la gestión del proyecto piloto se identificarán las funcionalidades que finalmente se queden en los futuros procesos selectivos para su desarrollo. Asimismo, se están desarrollando tres proyectos piloto más, cada uno con alguna característica distinta, con el fin de evaluar cuales de estos cambios se consolidarán en los futuros procesos selectivos. En las convocatorias de las OEPs 2019/2020/2021 ya se implementó la refundición de ejercicios. El nuevo marco normativo permite realizar ejercicios en el mismo día. Se está incorporando en los procesos pilotos. Respecto a la simplificación y automatización del baremo de los concursos, hay que indicar que ya se ha convocado un concurso abierto y permanente. En lo referente al ámbito de colaboración público-privada en materia de procedimientos de selección de personal con discapacidad intelectual, indicar que se está llevando a cabo un proyecto, como piloto, en la Delegación del Gobierno de la J.A. de Cádiz y se pretende su adaptación a la de Sevilla, con el nombre de Comisión para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en la administración pública de la Junta de Andalucía en la provincia de Cádiz. En dicho proyecto colaboran todas las Delegaciones Territoriales de Cádiz con asociaciones del tercer sector como FEPROAMI y ASANSULL.	

Tras la última reunión celebrada en Cádiz con la Federación Provincial de Organizaciones de personas con discapacidad intelectual, autismo y parálisis cerebral de Cádiz (FEOPRAMI) se va a solicitar la creación de un registro de personal empleado público con discapacidad en SIRhUS, con el fin de llevar a cabo una serie de actuaciones conducentes a su plena inclusión, teniendo en cuenta la regulación prevista en el artº 12 del Decreto 51/2025, de 24 de febrero, referenciado anteriormente.

En las nuevas promociones en 2025 del personal funcionario y laboral de la Junta de Andalucía con discapacidad intelectual, se ha organizado una jornada de formación para los centros de destino y los tutores asignados.

Asimismo, se está trabajando en los nuevos procesos selectivos convocados sobre las posibles vacantes a ofertarle a estas personas.

En 2024 se hizo la presentación y maquetación del nuevo portal del empleo público y junio de 2025 se está desarrollando el sistema de gestión de contenidos, lo suficientemente flexible para permitir a los gestores configurar los seguimientos de procesos selectivos según las necesidades cambiantes.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Se publica un nuevo marco normativo actualizado y en consonancia con los objetivos: N/S	S
Nº de ejercicios reducidos y unificados en un día en los diferentes Cuerpos y Categorías profesionales.	100%
Existencia de un baremo de méritos simplificado y automatizado: N/S	N
% de convenios de colaboración público-privada firmados.	0,5%
Nº de actualizaciones de contenido en la web del empleo público. Nº de accesos en modo consulta a la web del empleo público.	60
% de implantación en el sistema de información.	10%

4. Indicadores de realización del P02 (Fuente: SGAP y DGRHyFP).

Previsto segundo semestre 2025
El sistema de selección basado en competencias se va a implementar mediante procesos pilotos. La convocatoria de los primeros procesos está prevista para el segundo semestre de 2025.
También se van a empezar a desarrollar las primeras acciones formativas para órganos de selección en los procesos selectivos que incluyen prácticas, a lo largo del segundo semestre de este año.

2.3 P03. PLANIFICACIÓN DE PLAZAS PARA LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO Y REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.

Agentes implicados	DGRHyFP / ADA
Descripción del programa	
A través de este programa se pretende: • Realizar una planificación plurianual a largo y medio plazo, junto con la planificación anual, de las necesidades de personal de la organización, que se dará a conocer a la ciudadanía. • Implementar un procedimiento ágil y objetivo para la determinación de las necesidades reales de personal de cada Consejería. • Reducir el periodo de tramitación y publicación de la correspondiente oferta de empleo público, lo que permitirá, a su vez que pueda iniciarse antes la ejecución de esta. * Reducir la temporalidad mediante la culminación de los procesos de estabilización. • Gestionar de manera unificada las bolsas de empleo temporal. • Aumentar la transparencia de todo el proceso.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
Para realizar el seguimiento, hay que tener en cuenta que este programa se ha modificado, como consecuencia de su adaptación normativa a lo previsto en la LPGE y LFPA, así como en el Decreto Ley 3/2024, de 6 de febrero, de medidas de simplificación y racionalización administrativa, viéndose afectados los iniciales proyectos 1, 2, 3, 4, 5 y 6, en los términos que se indican a continuación: • Proyecto 1 actual. <i>“Detección de necesidades reales de recursos humanos, de acuerdo a plan plurianual”</i> • Proyecto 2 actual. <i>“Implantar procedimiento de contratación temporal”</i> • Proyecto 3 actual. <i>“Implementar mecanismos de identificación y seguimiento de cobertura de las plazas adicionadas en convocatorias”</i> • Proyecto 4 actual. <i>“Implementar mecanismos de identificación de plazas ocupadas por personal temporal y control del plazo máximo de contratación”</i> • Proyecto 5 actual. <i>“Establecer procedimientos automatizados de cobertura de vacantes”</i> • Proyecto 6 actual. <i>“Desarrollo de la Bolsa Única de Contratación Temporal”</i> En consonancia con lo expuesto, a nivel del programa en general, hay que indicar que se ha iniciado la detección de necesidades reales de RRHH, en el marco de una planificación plurianual y se irá implementando una vez finalicen los procesos selectivos en curso (estabilización y ordinarias 2022 y 2023). Actualmente se encuentra en proceso de implementación, en colaboración con la ADA, un nuevo procedimiento de selección de personal temporal al amparo del Decreto-ley de simplificación, ya mencionado. También se ha implementado un procedimiento automatizado de selección del personal laboral temporal en 41 categorías profesionales, sin embargo, para el personal funcionario interino no existe selección automatizada.	

Por otro lado, en aplicación de la Disposición Adicional (DA) 28ª de la LFPA, se han adicionado 286 plazas en las convocatorias de procesos selectivos de diversos cuerpos, especialidades y opciones.

Asimismo, se han implementado en SIRhUS mecanismos de identificación de las plazas ocupadas por personal temporal, así como el control del plazo máximo de este tipo de contratación, estando actualmente pendiente de mejoras.

Se ha implementado en Datamart el informe “Seguimiento convocatoria OEP: se han seleccionado e incorporado los campos necesarios para realizar el seguimiento de los procesos selectivos de personal funcionario, quedando pendiente de depuración datos algunos campos de la fase de nombramiento y toma de posesión; respecto a los procesos selectivos del personal laboral, indicar que están pendientes implantación.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Detección de necesidades realizada N/S.	S
Nº de plazas ocupadas por personal temporal en cada órgano gestor, para la configuración de la oferta de empleo público, distribuidas por cuerpo, especialidad y opción de personal funcionario y categoría profesional para personal laboral, en el marco de un plan plurianual de 2 años.	1.535 (personal laboral temporal, o personal funcionario interino)
% cobertura con carácter definitivo de vacantes, ocupadas por personal interino y laboral temporal, tras la resolución de procesos selectivos.	70%
Nº de plazas vacantes, ofertadas para su cobertura mediante procedimientos automatizados e identificadas por estar ocupadas por personal interino o laboral temporal de mayor antigüedad.	20%
Construcción del Portal del Empleo Público	20%
Porcentaje de implantación en el actual sistema de información	40%

5. Indicadores de realización del P03 (Fuente: DGRHyFP).

2.4 P04. FLEXIBILIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL PUESTO DE TRABAJO Y SU ORGANIZACIÓN.

Agentes implicados	SGAP / IAAP / DGRHyFP
Descripción del programa	
A través de este programa se quiere lograr la flexibilización de la estructura de los puestos de trabajo y su organización en la JdA, para lo cual es necesario partir de un nuevo marco normativo que debe ir acompañado, además, de los siguientes aspectos: • Análisis de las cargas de trabajo en los distintos sectores. • Competencias profesionales y personales que podrían incorporarse a la RPT y su repercusión. • Abordar el estudio de las áreas funcionales, relacionales o agrupación de áreas de los puestos de trabajo.	

- Efectos que tendría la mejora de determinados puestos, de difícil cobertura, por el sector al que se adscriben y/o por su ubicación.

También, de cara a reforzar centros directivos por proyecto o por una duración determinada, en función de las necesidades, se plantea la creación de estructuras de puestos de trabajo que puedan trabajar provisionalmente en distintos centros directivos, con el fin de reforzar puntualmente la plantilla, compartir conocimientos y/o aprovechar sinergias.

Por otra parte, las personas con discapacidad que se incorporan en la Administración General de la Junta de Andalucía no tienen acompañamiento específico en su carrera profesional, ni administrativa; por ello, se plantea la posibilidad de realizar un análisis concreto de las plazas a cubrir mediante este tipo de personal.

Seguimiento - 2024/Primer semestre 25

La adecuación del nuevo marco normativo se encuentra actualmente en elaboración.

En cuanto al análisis de las cargas de trabajo, indicar que se han evaluado 32 Direcciones Generales, así como el Servicio de Administración Laboral de las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en las 8 Provincias, dentro del Plan General de Inspección de 2024.

En el actual sistema de información SIRhUS, se ha implantado un módulo de tramitación de propuestas de modificación de RPT, con objeto de que las diferentes Consejerías/Agencias/Consejos generen sus borradores, con el fin de agilizar y automatizar estos procesos.

Asimismo, se ha abordado el estudio de las áreas funcionales, relacionales o agrupación de áreas de los puestos de trabajo, tanto para poner en marcha dicho módulo, como para la modificación de la instrucción nueva de RPT.

El proyecto 6 relativo a la *“superposición de estructuras provisionales y complementarias”*, se ha reformulado como *“creación de unidades temporales de empleo”*; ésto se produce a petición de los órganos gestores y por ahora no ha habido solicitudes al respecto, aunque hay centros directivos que están interesados y se está analizando con ellos su implementación.

Se ha tenido varias reuniones con diversos centros directivos sobre su necesidad de trabajar con estas unidades, explicándole el procedimiento establecido para ello.

Por otro lado, el proyecto 7 también se ha reformulado en su denominación, pasando a ser *“transformación de los puestos de trabajo”*, como consecuencia de lo establecido en la Ley de la Función Pública de Andalucía, tanto a nivel de servicios centrales, como de la organización territorial provincial; en ésta última, aunque la competencia es de SGAP y DGRHyFP, se está trabajando desde la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, a través del Plan Estratégico sobre el Modelo de Organización Territorial Provincial en la Administración de la Junta de Andalucía (actualmente en tramitación).

Se ha analizado la estructura de los centros afectados, mejorando la configuración de sus puestos (se han actualizado las áreas, puestos de adscripción única, complementos...).

Para el plan de carrera de personas con discapacidad, desde el IAAP se ha planificado formación online a partir de febrero 2025, dirigida a las personas superiores jerárquicas que acompañen al personal con discapacidad intelectual y se han concluido y puesto en marcha los procesos de formación de acogida, recomendaciones formativas de ombording y promoción interna para discapacidad intelectual. Asimismo, se ha elaborado el borrador de un protocolo de acogida para personas ciegas.

Por último, la adecuación en SIRhUS ha concluido con el módulo de RPT, incluyendo también la tipología de puestos que faltaba.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Aprobación de la nueva normativa reguladora N/S	N
Porcentaje mejora en el tiempo de modificación de la RPT	100%
Porcentaje de áreas revisadas	100%
% de puestos incluidos en estructuras provisionales.	100%
Porcentaje de puestos de difícil cobertura estudiados	100%
Porcentaje de puestos de difícil cobertura mejorados	100%
% de puestos con flexibilidad horaria o sujetos a teletrabajo	100%
% de puestos a desempeñar por personas con discapacidad adaptados.	75%
Porcentaje de implantación en el sistema de información	50%

6. Indicadores de realización del P04 (Fuente: SGAP y DGRHyFP).

Previsto segundo semestre 2025
En septiembre se inicia un nuevo proceso de negociación sindical que trabaja con la nueva estructura de RPT (áreas funcionales, relacionales, nivel competencial y complemento de puesto) junto con la nueva estructura retributiva asociada según lo dispuesto en la Ley 5/2023 de Función Pública de Andalucía, con el fin de redactar un nuevo Decreto.

Previsto año 2026
Realización de un contrato para analizar las cargas de trabajo de manera centralizada, de acuerdo con la metodología avalada por AEVAL, en relación con los actuales puestos, tanto de SSCC como en las Delegaciones. Su tramitación comenzaría en 2026 y su posible ejecución en 2027.
Este contrato está relacionado con el nuevo Decreto sobre la RPT y las retribuciones, del cual sólo hay un borrador incipiente cuya negociación está prevista a partir del mes de septiembre de 2025.
Sobre el proyecto 4, relativo a la “Creación de un instrumento de gestión de puestos basado en competencias profesionales”, se prevé su inicio en marzo de 2026 conforme a la contratación administrativa ya iniciada que lleva asociado.

2.5 P.05. MEJORA DE LA ESTRUCTURA Y DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN TERRITORIAL PROVINCIAL

Agentes implicados	SGAP /DGATSA / DGRHyFP / ADA /Consejerías
Descripción del programa	
En la actualidad, en el diseño de la RPT, tanto a nivel central como provincial, no se atiende a análisis específicos relativos a cargas de trabajo de los puestos, ni al estado del arte en materia tecnológica, volumen de población a atender, etc. De manera más concreta, en la organización provincial se suelen reproducir estructuras similares para todas las provincias. Con este programa se pretende adecuar la RPT, atendiendo a las cargas de trabajo de los puestos de las Delegaciones Territoriales y otros centros de trabajo de las provincias, a sus verdaderas necesidades reales y al estado del arte en materia de nuevas tecnologías. Los puestos de trabajo de difícil cobertura, debido a su ubicación geográfica, se mejorarán o se flexibilizarán sus condiciones de trabajo.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
Este programa está en sintonía con el borrador del Plan Estratégico sobre el Modelo de Organización Territorial Provincial, que se está llevando a cabo en la DG. Administración Territorial y Simplificación Administrativa, de la Consejería de Presidencia, Interior, Dialogo Social y Simplificación Administrativa, cuyo Programa (PG) 12 (Servicios comunes) incluye los siguientes proyectos: PG12.1 Estudio y análisis de posible implantación de servicios comunes en cada provincia. PG12.2 Definición de proyecto piloto PG12.3 Implantación, seguimiento y análisis de aplicabilidad. Adecuación normativa. En su caso ampliación a otras áreas. Asimismo, en su PG13 (Recursos Humanos), se incluye el proyecto PG13.4 “Implantación de un cuadro de mando para el análisis de cargas y determinación de cuellos de botella en todas las Delegaciones, con objeto de optimizar los recursos y planificar la correcta dotación de personal. Se ha creado procedimiento para hacerlo, a cualquier nivel, ya sea SSCC o en provincias.	

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Adecuación normativa N/S	N
Porcentaje de puestos analizados	5%
% de puestos creados/eliminados	6%
Porcentaje de implantación en el sistema de información	50%

7. Indicadores de realización del P05 (Fuente: DGRHyFP).

Previsto segundo semestre 2025 y año 2026

Las previsiones expuestas en el anterior programa 4 coinciden para este programa, en lo referente a la redacción del nuevo Decreto sobre la RPT y retribuciones, así como con el contrato administrativo que lleva aparejado.

Por otra parte, cuando se apruebe el mencionado Plan Estratégico se realizarán las actuaciones previstas y se coordinarán los agentes implicados, conforme a las competencias establecidas.

2.6 P06. MEJORA DE LA EFICACIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.

Agentes implicados	DGRHyFP / ADA
Descripción del programa	
Con la puesta en marcha de este programa se pretende reducir a la mitad el tiempo de tramitación de los actuales procedimientos de provisión de puestos de trabajo, implementando en el corto y medio plazo nuevos criterios de baremación que resulten menos complejos y que permitan su automatización, mediante la utilización de herramientas informáticas de inteligencia artificial. Se plantea asimismo revisar los actuales mecanismos de movilidad del personal para favorecer la provisión de los puestos de trabajo, con una cobertura más ágil y la persona más idónea. También se considera fundamental la creación de una web única del empleo público para difundir información específica y actualizada. Asimismo, será un sitio único en materia de provisión de puestos de trabajo, todo lo cual está especificado en el programa 14 del presente documento.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
A lo largo del año 2024 se ha ido trabajando en grupos de trabajo para la elaboración de las bases del concurso abierto y permanente. En la actualidad la normativa correspondiente a su puesta en marcha se encuentra en avanzado estado de tramitación, así como su desarrollo informático en SIRhUS: lo relativo al personal funcionario se encuentra totalmente implementado y lo relativo al personal laboral, está al 80%. Respecto a la adecuación de SIRhUS y WEPA actuales para dar soporte a este programa, hay que indicar que se han realizado las entregas que conllevan el módulo de gestión del Concurso Abierto y Permanente, hasta la solicitud de participación en la Web del Empleado. Presentadas solicitudes de participación, inicio de las primeras Ofertas de Necesaria Cobertura (ONC), donde de forma transitoria se rellena un anexo de ordenación	

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Desarrollo normativo del “concurso abierto y permanente” N/S	91%
Nº de baremos modificados por cada colectivo	90%
Porcentaje de implantación en el sistema de información	20%

8. Indicadores de realización del P06 (Fuente: DGRHyFP).

2.7 P07. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL TRABAJO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO

Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP
Descripción del programa	
El objetivo de este programa es el de implantar la evaluación del desempeño, entendida como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de las personas. La evaluación del desempeño tiene carácter individual y recaerá sobre dimensiones, competencias y comportamientos que resulten relevantes en el puesto de trabajo.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
El borrador del Decreto relativo a la carrera horizontal y evaluación del desempeño está a punto de acordarse en Mesa de negociación, tanto general como sectorial. Respecto a la divulgación, formación general y concienciación en esta materia, desde el IAAP se han realizado jornadas de aproximación en Innovanda que han sido grabadas y publicadas en youtube.	

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Elaboración de la normativa de desarrollo	80%
% de personas que participan o imparten actividades formativas organizadas u homologadas por el IAAP.	15%
% de elaboración de la metodología.	35%
Número de objetivos colectivos fijados por la persona de la unidad responsable En un semestre de referencia (acuerdo de objetivos).	5%

9. Indicadores de realización del P07 (Fuente: SGAP e IAAP).

Previsto segundo semestre 2025
Se prevé el acuerdo en septiembre en la negociación del Decreto. A partir de ahí se inicia su tramitación normativa (por ahora solo se ha hecho la consulta pública previa, sin aportaciones). Se prevé que en 6-8 meses pueda procederse a su aprobación.

2.8 P08. IMPLANTACIÓN DE LA GESTIÓN POR OBJETIVOS

Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP
Descripción del programa	
Con este programa se quiere implantar en la Administración General de la Junta de Andalucía un modelo de gestión por objetivos ágil y flexible, que permita conseguir los objetivos generales. Para ello, se extenderá progresivamente a todos los centros directivos una metodología específica, construida a través de las conclusiones obtenidas en el proyecto piloto del Instituto Andaluz de Administración Pública. La gestión por objetivos permite avanzar en la implantación del teletrabajo y flexibilizar la prestación de los servicios por las personas empleadas, ya que permite que el trabajo se realice de forma más autónoma, colaborativa y con trazabilidad de esfuerzos y resultados.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
La elaboración normativa en este ámbito se está impulsando desde SGAP, junto con la DGRHyFP. También se ha hecho un proyecto piloto de 2 años en el IAAP. Habría que redefinir la metodología en función del aprendizaje adquirido en el pilotaje anteriormente referido. En el Decreto de evaluación del desempeño, se trabaja, de forma coherente pero ampliada con el Decreto de teletrabajo en la gestión por objetivos, tanto en el puesto de trabajo como en el ámbito colectivo. Igualmente, en el contrato relativo al instrumento de gestión de puestos de trabajo, ya en fase de tramitación, se trabaja en la definición de objetivos del puesto de trabajo, algo necesario para poder medirlo posteriormente.	

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
% de personas empleadas públicas con formación en gestión por objetivos.	5%
% de elaboración de la metodología.	10%

10. Indicadores de realización del P08 (Fuente: DGRHyFP e IAAP).

2.9 P09. IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA HORIZONTAL

Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP / ADA
Descripción del programa	
La Ley de la Función Pública de Andalucía viene a regular el sistema de carrera horizontal del personal funcionario de carrera, en sus artículos 52 a 55. La concreción del número de tramos y el procedimiento para su reconocimiento requerirá de desarrollo reglamentario respecto al personal funcionario, en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de dicha Ley, así como de negociación colectiva en lo relativo al personal laboral, en los que se determinará la implantación progresiva y el régimen transitorio para su aplicación.	

Seguimiento - 2024/Primer semestre 25
Este programa se ha fusionado con el Programa 07 “<i>Evaluación y seguimiento del trabajo del personal empleado público</i>”, en consecuencia, se aplica todo lo relativo al mismo. El borrador del Decreto relativo a la carrera horizontal y evaluación del desempeño está a punto de acordarse en Mesa de negociación, tanto general como sectorial, tal y como se ha indicado en el programa 07. Respecto a la divulgación, formación general y concienciación en esta materia, desde el IAAP se han realizado jornadas de aproximación en Innovanda que han sido grabadas y publicadas en youtube

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Elaboración de la normativa de desarrollo	80%
% personas de la plantilla formadas	4%

11. Indicadores de realización del P09 (Fuente: SGAP e IAAP).

Previsto segundo semestre 2025
Se prevé el acuerdo en septiembre en la negociación del Decreto. A partir de ahí se inicia su tramitación normativa (por ahora solo se ha hecho la consulta pública previa, sin aportaciones). Se prevé que en 6-8 meses pueda procederse a su aprobación.

2.10 P10. IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Agentes implicados	SGAP / IAAP
Descripción del programa	
La gestión por competencias es un sistema para la gestión integrada de las personas que permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo, a través de un perfil cuantificable y medible. El objetivo principal es implementar una cultura que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con la estrategia de la organización.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
Desde el IAAP se ha definido la metodología para la elaboración de diccionarios de competencias: directivas, digitales, innovación, cuerpos de estadística y cuerpos de ingenierías de las telecomunicaciones.	

En lo relativo a la difusión de este sistema, se le ha trasladado a las SGTs algunas competencias y se han publicado las correspondientes a la innovación, directivas y estratégicas.

Asimismo, se ha formado a las personas competentes en materias como contratación y subvenciones.

En cuanto a la adaptación de los procesos selectivos, hay que indicar que se han incorporado las competencias en ciertos procesos pilotos.

Por su parte, en los procedimientos de formación se han aplicado las competencias en innovación, digitales y de gestión del conocimiento.

También se ha definido un nuevo diccionario de competencias directivas y se ha puesto en marcha los itinerarios formativos para la dirección.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Existe un proceso de implantación definido N/S. % de la metodología definido.	32,5%
Número de actuaciones de comunicación realizadas.	50%
% de personas y de centros directivos formados en diseño de perfiles competenciales.	60%
% de procesos selectivos diseñados en términos de competencias.	60%
% de actividades formativas impartidas por competencias.	60%
% de implantación en el sistema de información	8%

12. Indicadores de realización del P10 (Fuente: IAAP).

Previsto segundo semestre 2025
Además, se avanzará en un proyecto piloto de competencias sectoriales en seguridad.

2.11 P11. CAPACITACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO

Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP / ADA
Descripción del programa	
Muchas funciones tradicionales tienden a desaparecer y es necesario desarrollar otras nuevas. Hace falta prever los mecanismos para que las personas, que desempeñen puestos cuyas funciones desaparezcan o se transformen, sean capaces de aprender y desarrollar las nuevas competencias que les permitan desempeñar de forma excelente los nuevos puestos de trabajo. Esto se traduce en un programa de identificación permanente de las competencias profesionales necesarias para la organización. Además, se formulan proyectos de desarrollo de competencias que potencien las habilidades personales, sociales y digitales, a través de la formación y el aprendizaje permanente.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
El IAAP ha hecho un diagnóstico de necesidades para la incorporación en el plan de formación la mejora de las competencias y ha desarrollado las principales líneas de mejora. Se ha incorporado formación por competencias en las áreas de innovación, gestión del conocimiento, dirección pública y competencias digitales, asimismo se han creado diccionarios de competencias en subvenciones, contratación. También se ha incorporado el itinerario básico de competencias en materia de innovación, en todos los cursos previstos en Formación Abierta y ha finalizado en autoformación la INNOGUÍA. Por otro lado, se siguen incorporando cursos de competencias digitales en la plataforma de Abierta y en tele-formación tutorizada. Entre los mecanismos de transferencia de conocimientos, se ha diseñado un TRANSFER con Inteligencia Artificial y se han puesto en marcha los proyectos Transfer, mapas de conocimiento crítico y Encuentros Intergeneracionales. También se ha incorporado la acogida a personas que entran en el cupo de discapacidad. Respecto al diseño de actividades colaborativas, hay que indicar que en la actualidad se trabaja de modo colaborativo desde distintos programas: Comunidades de Prácticas, MOOC, Jornadas participativas para la elaboración de planes, embajadores del conocimiento, mentoría de equipos, diseño organizacional, proyectos de innovación, etc. Asimismo, se han incorporado nuevas metodologías de aprendizaje a través de las Comunidades de Prácticas, las actividades de innovación y las de gestión del conocimiento. La capacitación del personal docente se realiza a través del programa de innovación docente; en 2024 se realizaron 10 cursos cuando se planificaron 8 y en 2025, se han planificado 7 cursos aún en ejecución. La puesta en marcha de un sistema de gestión del conocimiento y de gestión de la innovación se está haciendo a través del programa TRANSFER y de relevo generacional, así como avanzando en el modelo que propone la OCDE: personas, proyectos y ecosistema.	

Por último, indicar que está en desarrollo el nuevo sistema informático de gestión de la formación: “Galatea”, el cual ha convivido junto al anterior sistema hasta finales de 2024 y en 2025 está funcionando con prácticamente todas las funcionalidades e interconexiones.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
% de personas que participan en la identificación de necesidades de competencias profesionales	40%
% de personas empleadas públicas que participan en actividades formativas de adquisición y desarrollo de competencias	40%
% de personas que acreditan sus competencias digitales	60%
% de centros directivos con mecanismos de transferencia de conocimientos.	40%
% de personas con discapacidad que participan en procesos específicos de Formación.	60%
Nº de actividades colaborativas realizadas.	60%
% implantación de nuevas metodologías formativas.	20%
Nº de actividades formativas de personal de nuevo ingreso.	20%
% de personas docentes que acreditan formación por competencias	80%
Nº de itinerarios formativos de especialización o perfeccionamiento.	30%
Nº de herramientas de gestión del conocimiento implantadas.	70%
N.º de centros autoevaluados en materia de innovación.	64%
% de adecuación del sistema de información de gestión por competencias.	71%

13. Indicadores de realización del P11 (Fuente: IAAP).

Previsto segundo semestre 2025

El IAAP ha diseñado un nuevo modelo de Escuela de Acogida para las personas de nuevo ingreso, que se empezará a implementar en el segundo semestre del año.

2.12 P12. IMPLEMENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL

Agentes implicados	SGAP / IAAP
Descripción del programa	
Mediante este programa se pretende desarrollar los elementos esenciales para implantar un sistema de dirección pública profesional, de acuerdo con lo establecido en el Título II de la Ley de la Función Pública de Andalucía, para el mejor funcionamiento de la Administración de la Junta de Andalucía y para gestionar el cambio de la situación actual. El personal directivo público profesional será seleccionado por una Comisión independiente de selección específica. Los objetivos que cumplir por el personal directivo público profesional se fijarán en un acuerdo de gestión que será revisado periódicamente. Las características, condiciones y proceso de elaboración, seguimiento y publicidad de los acuerdos de gestión se determinarán en el Estatuto del personal directivo público profesional.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
En lo que respecta a la elaboración del Estatuto del personal directivo público profesional, hay que indicar que se han diseñado todos los elementos para su configuración y se ha elaborado la base del articulado del proyecto de ley, así como el diccionario de competencias directivas. También se han diseñado las características que deben tener los perfiles de los puestos de trabajo, así como la composición y funcionamiento de la Comisión de Selección, pero no se ha puesto en marcha ante la falta del Estatuto. Asimismo, se han identificado los elementos sobre los que habrá que trazar la formación a impartir al personal que diseñe los puestos de Directivo Público Profesional, así como las características y los elementos con los que se conformarán los acuerdos de gestión. Las características y los elementos del sistema de acreditación de competencias se han diseñado también, aunque ya está en marcha un sistema para el acompañamiento y desarrollo de las competencias del personal directivo. Por último, se han identificado los subsistemas con los que se podría configurar la parte de dirección pública en el nuevo sistema para la gestión de la información.	

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Se ha elaborado el estatuto del personal directivo público profesional.	30%
% de elaboración de los instrumentos necesarios.	30%
Aprobación del diccionario de competencias directivas S/N	S
Se ha diseñado el procedimiento y los instrumentos para la comisión de selección del personal directivo.	20%
% de personas de las viceconsejerías y de los servicios de personal formadas en Definición de perfiles directivos.	10%
% de personal directivo con acuerdos de gestión.	30%
% personal directivo con competencias directivas acreditadas	30%
Se ha puesto en marcha el proceso para el acompañamiento y el desarrollo del personal que desempeña los puestos de la dirección pública profesional N/S.	91%
% de implantación del sistema de gestión para la dirección.	10%

14. Indicadores de realización del P12 (Fuente: IAAP).

2.13 P13. CONSTRUCCIÓN E IMPLANTACIÓN DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS NECESARIOS PARA LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / ADA
Descripción del programa	
Este programa responde a la necesidad de mejorar, ampliar y desarrollar los recursos tecnológicos para la gestión de los recursos humanos, completando el marco de actuación legal, estratégico/operativo y herramienta de gestión. El sistema de gestión de recursos humanos deberá permitir el funcionamiento íntegramente electrónico de todos los procesos, específicamente lo que se indica a continuación: • Proporcionar información que facilite la toma de decisiones objetivas usando parámetros homogéneos, preestablecidos y transparentes en los procedimientos de reclutamiento (tanto dentro como fuera de la organización), selección y provisión del puesto de trabajo. • Automatizar procesos y reducir las cargas administrativas; es decir, ser capaz de tomar decisiones automáticas a partir de un gran volumen de datos. • Hacer predicciones y simulaciones de datos que faciliten la planificación de los recursos humanos aprovechando las oportunidades que ofrecen la inteligencia artificial y las tecnologías disruptivas. • Proporcionar un sistema de gobernanza del dato garantizando su calidad, disponibilidad, usabilidad y consistencia a lo largo de todo el ciclo de vida de este. • Analizar y extraer patrones para diversas cuestiones.	
Seguimiento - 2024/Primer semestre 25	
El proyecto relativo a la “Modernización tecnológica, securización y usabilidad del sistema de recursos humanos” no ha podido iniciarse en 2024, pero en 2025 se ha conseguido presupuesto y está en fase de redacción del pliego para licitación.	

En lo que se refiere al nuevo sistema para la gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y la dirección pública profesional, tampoco se ha podido iniciar en 2024, pero en 2025 se ha comenzado el desarrollo normativo.

Por otro lado, el proyecto correspondiente al nuevo sistema para el análisis flexible de información, inteligencia de datos y apoyo a la toma de decisiones, hay que indicar que en 2024 se ha definido su arquitectura y en el primer semestre de 2025, se ha comenzado la limpieza de datos y realizado las primeras pruebas con Tableau.

Por último, la adecuación del actual sistema de información de recursos humanos, en el año 2024 se ha llevado a cabo el trabajo estructural de campos y tablas y en 2025 se ha hecho un desarrollo avanzado del concurso abierto y permanente para el personal funcionario.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Pliegos finalizados N/S.	2%
% de módulos migrados.	25%
Nº de cursos de formación y/o gestión del cambio realizados. Nº de procedimientos implantados. N.º de personas usuarias dadas de alta en el sistema	30%

15. Indicadores de realización del P13 (Fuente: DGRHyFP).

Previsto segundo semestre 2025
El nuevo sistema de información para la simplificación, gestión ágil y flexible de procesos selectivos, no se ha ejecutado nada en 2024 ni durante el primer semestre de 2025. No hay presupuesto, por lo que se está estudiando la ejecución parcial a través de la Ventanilla Electrónica del Candidato (VEC). No hay fondos para el sistema gestión de objetivos, evaluación del desempeño y la dirección pública profesional, pero podría haber avance interno limitado en evaluación y objetivos.

2.14 P14. CONSTRUCCIÓN DEL PORTAL DEL EMPLEO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / ADA
Descripción del programa	
Este programa responde a la necesidad de tener información centralizada y única de todo lo relativo a la Administración General de la Junta de Andalucía en materia de empleo público, desde los procesos relacionados con el reclutamiento hasta los relacionados con la selección, provisión del puesto de trabajo y la vida administrativa del personal empleado público.	

Además, como Portal de Empleo Público, se configurará como punto de acceso para tramitar electrónicamente todos los procedimientos en materia de personal y recibir notificaciones.

Tendrá una zona pública orientada a la ciudadanía en relación con la Administración Pública, sus ofertas de empleo público, las transformaciones que se están realizando, el tipo de trabajo que se realiza y toda la información institucional que corresponda relacionada con el empleo público.

Asimismo, tendrá una zona privada orientada al personal empleado público, para proporcionar información y acceso a los trámites que precise a lo largo de toda su vida administrativa.

Este sistema se integrará con el sistema de información de recursos humanos proporcionando información inmediata y en línea.

Seguimiento - 2024/Primer semestre 25

En lo que respecta a la licitación y adjudicación del contrato, hay que indicar que en enero de 2024 se adjudicó a la empresa AYESA.

Durante el año 2024 se llevaron a cabo los prototipos y el análisis inicial de la construcción del nuevo Portal de Empleo Público y durante el primer semestre de 2025 su desarrollo activo.

También se ha presentado un proyecto piloto aplicado a las bolsas de la Administración de Justicia.

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 30 de junio de 2025.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Pliegos finalizados N/S. Adjudicación del nuevo contrato de construcción N/S.	S
Análisis y Diseño del sistema realizado N/S. Nº de procedimientos implementados. N.º de procedimientos implantados.	62%

16. Indicadores de realización del P14 (Fuente: SGAP, DGRHyFP).

Previsto segundo semestre 2025

Se prevé la primera versión del Portal a lo largo de los meses de septiembre/octubre, con su paso a producción para el 2026.

El resto de los proyectos de este programa se ejecutarán tras su puesta en producción.

La formación del personal y gestión del cambio se prevé comience en septiembre de 2025, con la realización de acciones de formación y despliegue progresivo.