

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

Año 2024

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
Introducción.....	5
Programas de actuación.....	7
P01. Reclutamiento para la captación del talento	7
P02. Mejora de la eficacia de los procedimientos de selección del personal funcionario y laboral de nuevo ingreso.....	8
P03. Planificación de plazas para las ofertas de empleo público y reducción de la temporalidad en el empleo	9
P04. Flexibilización de la estructura del puesto de trabajo y su organización.....	11
P.05. Mejora de la estructura y de los puestos de trabajo de la organización territorial provincial	12
P06. Mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral.....	14
P07. Evaluación y seguimiento del trabajo del personal empleado público	15
P08. Implantación de la gestión por objetivos	15
P09. Implantación de la carrera horizontal	16
P10. Implementación de la gestión por competencias.....	17
P11. Capacitación y acompañamiento del personal empleado público.....	18
P12. Implementación de la Dirección Pública Profesional	19
P13. Construcción e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para la Ley de Función Pública de Andalucía y la gestión de recursos humanos	20
P14. Construcción del portal del empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía	21

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 – 2024	7
3. Indicadores de realización del P02 (Fuente: SGAP y DGRHyFP).....	5
4. Indicadores de realización del P03 (Fuente: DGRHyFP).	10
5. Indicadores de realización del P04 (Fuente: SGAP y DGRHyFP).....	12
6. Indicadores de realización del P05 (Fuente: DGRHyFP).	13
7. Indicadores de realización del P06 (Fuente: DGRHyFP).	14
8. Indicadores de realización del P07 (Fuente: IAAP).	15
9. Indicadores de realización del P09 (Fuente: SGAP).	16
10. Indicadores de realización del P10 (Fuente: IAAP).	17
11. Indicadores de realización del P11 (Fuente: IAAP).	19
12. Indicadores de realización del P12 (Fuente: IAAP).	20
13. Indicadores de realización del P13 (Fuente: DGRHyFP).	21
14. Indicadores de realización del P14 (Fuente: SGAP, DGRHyFP).	22

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.

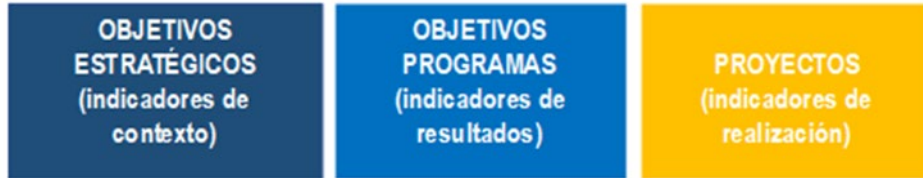
El presente documento corresponde al Informe Anual de Seguimiento 2024 y tiene por objeto dar cuenta de los aspectos más relevantes del proceso de implementación de cada uno de los programas de actuación contenidos en el Plan. Para ello se examina la situación y el avance de estos, a fecha de 31 de diciembre de 2024.

Para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta las aportaciones realizadas por las personas integrantes del Comité Técnico de Seguimiento, con competencias en las áreas correspondientes, 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, a la hora de realizar este informe, se ha considerado más efectivo analizar la evolución de cada programa en su conjunto, como se muestra a continuación.

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. 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.

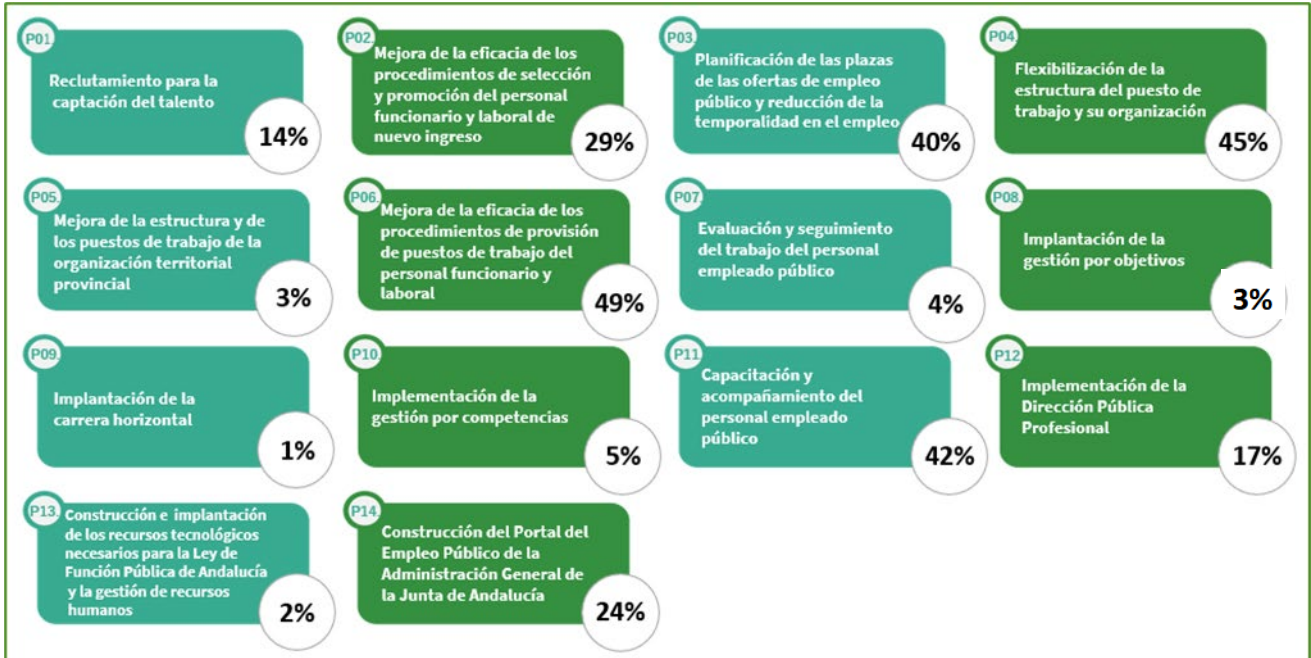
Con el objeto de dotar de transparencia a todas las actuaciones, se publicará en el portal de la Junta de Andalucía, en el apartado de Evaluación, los avances y estado de ejecución de este Plan Estratégico, a través del siguiente enlace:

<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 y evaluación del presente Plan Estratégico.

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:



2. Grado de avance (%) de los programas de actuación del Plan de RRHH - 2024 (Fuente: Elaboración propia).

P01. RECLUTAMIENTO PARA LA CAPTACIÓN DEL TALENTO

Descripción del programa
<p>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.</p> <p>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.</p>
Seguimiento - 2024
<p>Dada la conexión entre este programa de actuación y el de <i>Recluta talento</i> 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.</p>

Actualmente, se está haciendo un estudio de los cuerpos del personal funcionario y de las categorías de personal laboral que han ingresado en la Junta de Andalucía con el objetivo de detectar dónde es necesario hacer un reclutamiento.

A partir de ahí, 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.

Agentes implicados

SGAP / IAAP / DGRHyFP

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

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

A lo largo de este año, se ha estado trabajando en las bases de convocatoria de los nuevos procesos selectivos, mediante un proyecto piloto para 4 cuerpos.

En lo referente al ámbito de colaboración público-privada en materia de discapacidad, indicar que se está llevando a cabo también un proyecto piloto en la Delegación del Gobierno de la J.A. de Cádiz y se pretende su adaptación a la de Sevilla, con el fin de llevar a cabo una serie de actuaciones conducentes a la plena inclusión de este tipo de personal.

Agentes implicados

SGAP / DGRHyFP / IAAP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
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

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

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

Descripción del programa
<p>A través de este programa se pretende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 la misma. * 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
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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> <p>En consonancia con lo expuesto, 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).</p> <p>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.</p>

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.

También, a través del sistema Datamart y mediante el informe “Seguimiento convocatoria OEP”, se han seleccionado e incorporado los campos necesarios para realizar el seguimiento de los procesos selectivos de personal funcionario, encontrándose pendientes los procesos selectivos del personal laboral.

Agentes implicados	SGAP /DGRHyFP /ADA
---------------------------	--------------------

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Detección de necesidades realizada N/S.	N
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.	1.231
N.º de plazas ofertadas distribuidas por cuerpo, especialidad y opción de personal funcionario y categoría profesional para personal laboral, de las ocupadas en cada órgano gestor, de acuerdo con el plan plurianual	3.429
Nº de plazas adicionadas en las correspondientes convocatorias por cuerpo, especialidad y opción, de acuerdo con la DA 28ª de la LFPA.	286
N.º de plazas ocupadas con carácter definitivo por cuerpo, especialidad y opción, en relación con las adicionadas en las correspondientes convocatorias, de acuerdo a la DA 28ª de la LFPA.	Pendiente
% cobertura con carácter definitivo de vacantes, ocupadas por personal interino y laboral temporal, tras la resolución de procesos selectivos.	70%

Indicadores de realización	Valor del indicador
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	20%

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

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

Descripción del programa
<p>A través de este programa se quiere lograr la flexibilización de la estructura de los puestos de trabajo y su organización en la J.A., para lo cual es necesario partir de un nuevo marco normativo que debe ir acompañado, además, de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p> <p>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.</p>
Seguimiento - 2024
<p>La adecuación del nuevo marco normativo se encuentra actualmente en elaboración.</p> <p>En cuanto al análisis de las cargas de trabajo, se debe 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.</p> <p>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.</p>

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.

En cuanto a la superposición de estructuras provisionales y complementarias, indicar que es a demanda de los centros directivos y por ahora no ha habido solicitudes al respecto, aunque hay centros directivos que están interesados y se está analizando con ellos su implementación.

Respecto a la mejora de determinados puestos de trabajo, en la tramitación de las propuestas de modificaciones solicitadas por los diferentes órganos gestores, 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 realizar a lo largo del próximo año, dirigida a las personas superiores jerárquicas que acompañen al personal con discapacidad intelectual.

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

Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP
---------------------------	-----------------------

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
% mejora en el tiempo de modificación de la RPT	100%
% de áreas revisadas	100%
% de puestos incluidos en estructuras provisionales.	5%
% de puestos de difícil cobertura estudiados	50%
% de puestos de difícil cobertura mejorados	50%
% de puestos a desempeñar por personas con discapacidad adaptados.	50%

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

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

Descripción del programa
<p>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.</p> <p>De manera más concreta, en la organización provincial se suelen reproducir estructuras similares para todas las provincias.</p>

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

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.

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

La DGRHyFP informa que los programas de ambos planes estratégicos no presentan colisión entre ellos, destacándose la importancia de la necesaria colaboración y comunicación en el posterior desarrollo para evitar posibles divergencias.

Agentes implicados	SGAP/ DGRHyFP / DGATSA / ADA /Consejerías
---------------------------	---

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Adecuación normativa	N
Porcentaje de puestos analizados	5%

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

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

Descripción del programa	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>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, próximamente se tramitará la correspondiente convocatoria.</p> <p>Asimismo, se ha llevado a cabo su desarrollo informático en SIRhUS, en lo que se refiere a las entregas que conllevan el módulo de gestión de dicho concurso, hasta la solicitud de participación del personal a través de la Web del/a Empleado/a Público.</p>	
Agentes implicados	DGRHyFP / ADA

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
Desarrollo normativo del “concurso abierto y permanente, N/S	71%
Número de baremos modificados por cada colectivo	80%
Porcentaje de implantación en el sistema de información	10%

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

P07. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL TRABAJO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO

Descripción del programa	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La evaluación del desempeño tiene carácter individual y recaerá sobre dimensiones, competencias y comportamientos que resulten relevantes en el puesto de trabajo.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>En la actualidad, se está trabajando con diversos borradores de proyectos normativos.</p> <p>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.</p>	
Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024.

Indicadores de realización	Valor del indicador
% de personas que participan o imparten actividades formativas organizadas u homologadas por el IAAP.	10%
% de elaboración de la metodología.	10%

8. Indicadores de realización del P07 (Fuente: IAAP).

P08. IMPLANTACIÓN DE LA GESTIÓN POR OBJETIVOS

Descripción del programa
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Seguimiento - 2024	
<p>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. Actualmente se está trabajando en diversos borradores de proyectos normativos, incluyéndose la valoración por objetivos en el Decreto de Teletrabajo, el cual se encuentra ya en fase de tramitación normativa. Habría que redefinir la metodología en función del aprendizaje adquirido en el pilotaje anteriormente referido.</p>	
Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP

P09. IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA HORIZONTAL

Descripción del programa	
<p>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.</p> <p>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.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>Este programa se ha fusionado con el Programa 07 “Evaluación y seguimiento del trabajo del personal empleado público”, en consecuencia, se aplica todo lo relativo al mismo; como ya se expuso anteriormente, en el momento actual se está trabajando con diversos borradores de proyectos normativos</p>	
Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP /ADA

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024:

Indicadores de realización	Valor del indicador
Elaboración de la normativa de desarrollo	10%

9. Indicadores de realización del P09 (Fuente: SGAP).

P10. IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Descripción del programa	
<p>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.</p> <p>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.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>Desde el IAAP se sigue avanzando en las metodologías de definición de competencias: directivas, digitales, innovación, contratación, subvenciones y atención a la ciudadanía.</p> <p>Además, se avanzará en un proyecto piloto de competencias sectoriales en seguridad.</p> <p>En lo relativo a la difusión de este sistema, por el momento, se le ha trasladado a las SGT.</p> <p>Asimismo, se están finalizando los mapas de competencias.</p>	
Agentes implicados	SGAP / IAAP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024:

Indicadores de realización	Valor del indicador
Existe un proceso de implantación definido N/S. % de la metodología definido.	25%
Número de actuaciones de comunicación realizadas.	40%
% de personas y de centros directivos formados en diseño de perfiles competenciales.	20%
% de procesos selectivos diseñados en términos de competencias.	10%
% de actividades formativas impartidas por competencias.	20%
% de implantación en el sistema de información	4%

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

P11. CAPACITACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO

Descripción del programa	
<p>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.</p> <p>Esto se traduce en un programa de identificación permanente de las competencias profesionales necesarias para la organización.</p> <p>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.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>El IAAP continúa comprometido con el diseño de los mapas de competencias. Entre los mecanismos de transferencia de conocimientos, se ha diseñado un TRANSFER con Inteligencia Artificial, ha habido ciertos avances con encuentros de intercambio generacional y en los cursos de jubilación también se incorpora la metodología.</p> <p>Respecto al diseño de actividades colaborativas, indicar que se trabaja de modo colaborativo en el programa de personas embajadoras del conocimiento, innovación, comunidades de prácticas, apoyo organizacional, mentoría de equipos y apoyo a la planificación y evaluación de políticas públicas. La capacitación del personal docente se realiza a través del programa de innovación docente. 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.</p> <p>Por último, indicar el nuevo sistema informático de gestión de la formación: “Galatea”, ha convivido junto al anterior sistema hasta finales de 2024 y en 2025, se pretende que toda la gestión de la formación se haga desde esta herramienta.</p>	
Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / IAAP /ADA

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024:

Indicadores de realización	Valor del indicador
% de personas empleadas públicas que participan en actividades formativas de adquisición y desarrollo de competencias	20%
% de personas que acreditan sus competencias digitales	40%

Indicadores de realización	Valor del indicador
% de centros directivos con mecanismos de transferencia de conocimientos.	20%
Nº de actividades colaborativas realizadas.	40%
% de personas docentes que acreditan formación por competencias	60%
Nº de itinerarios formativos de especialización o perfeccionamiento.	10%
Nº de herramientas de gestión del conocimiento implantadas.	50%
N.º de centros autoevaluados en materia de innovación.	50%
% de adecuación del sistema de información de gestión por competencias.	50%

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

P12. IMPLEMENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL

Descripción del programa	
<p>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.</p> <p>El personal directivo público profesional será seleccionado por una Comisión independiente de selección específica.</p> <p>Los objetivos para 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.</p>	
Seguimiento - 2024	
<p>En lo que respecta a la elaboración del Estatuto del personal directivo público profesional, en 2024 se ha realizado un documento borrador que está pendiente de validación por el Comité de Dirección.</p> <p>Por su parte, el diccionario de competencias directivas está realizado y ya se ha implementado en la formación directiva que actualmente se imparte desde el IAAP.</p> <p>Todos los demás proyectos se encuentran pendientes de la aprobación del Estatuto.</p>	
Agentes implicados	SGAP / IAAP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024:

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.	70%
% de implantación del sistema de gestión para la dirección.	10%

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

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

Descripción del programa
<p>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.</p> <p>El sistema de gestión de recursos humanos deberá permitir el funcionamiento íntegramente electrónico de todos los procesos, específicamente lo que se indica a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <ul style="list-style-type: none"> • 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 del mismo. • Analizar y extraer patrones para diversas cuestiones.

Seguimiento - 2024	
<p>En el nuevo contrato de mantenimiento del actual sistema SIRhUS se han abordado diferentes cuestiones y se está realizando un proyecto piloto en lo relativo a los procesos selectivos de 4 cuerpos. También se han iniciado reuniones para la toma de requisitos.</p> <p>En lo relativo al nuevo sistema de gestión de la información, aún se encuentra pendiente de licitar, pero se ha comenzado a trabajar con la ADA.</p>	
Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP / ADA

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024:

Indicadores de realización	Valor del indicador
% de módulos migrados.	20%
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	14%

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

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

Descripción del programa
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Este sistema se integrará con el sistema de información de recursos humanos proporcionando información inmediata y en línea.</p>

Seguimiento - 2024	
<p>En lo que respecta a la licitación y adjudicación del contrato, especificar que en enero de 2024 se adjudicó a la empresa AYESA, encontrándose actualmente en ejecución. La construcción del nuevo Portal está en maquetación. También se ha presentado un proyecto piloto VEC (Ventanilla Electrónica del Candidato), aplicado a las bolsas de la Administración de Justicia. Son contenidos generales del PEP, no específicos de este programa, lo cual se prevé incorporar en fases más avanzadas del proyecto.</p>	
Agentes implicados	SGAP / DGRHyFP

La siguiente tabla muestra los indicadores de realización definidos para este programa de los que se dispone de información, a fecha 31 de diciembre de 2024:

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.	22%

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