

I Plan de Recursos Humanos

de la Administración General de la
Junta de Andalucía
2023-2030

Ideas clave:

- Planificación
- Evaluación
- Participación



Queremos construir una función pública más
atractiva, moderna e innovadora.

Y unos servicios públicos
transparentes y evaluables
que respondan a las expectativas de la ciudadanía.



Beneficios

Para la ciudadanía

Una Administración más cercana, más humana y social, que tenga en cuenta las necesidades particulares de cada colectivo (personas con discapacidad, personas empleadas o desempleadas, personas mayores, jóvenes, etc.) en el acceso a los servicios públicos, para que sean más ágiles, eficientes, de calidad y que generen confianza.

Para el personal empleado público

- Profesionales con mayor capacitación digital y más motivados.
- Nuevos modelos de carrera profesional.
- Más movilidad y posibilidades de promoción.
- Nuevos sistemas de formación y acompañamiento del personal empleado público.
- Dirección pública profesionalizada.
- Trabajo por objetivos y sistemas de evaluación del desempeño.

Realizado con el asesoramiento de personas expertas, participación de la ciudadanía, del personal empleado público y de las organizaciones sindicales. A través de una metodología participativa y de evaluación de políticas públicas.

Programas de actuación

- **P01. “Reclutamiento para la captación del talento”.** Queremos mejorar la imagen de la Administración en la sociedad y atraer a más personas innovadoras a la Junta de Andalucía.
- **P02. “Mejora de la eficacia de los procedimientos de selección y promoción del personal funcionario y laboral”.** Reducir su tiempo de tramitación, aumentar la transparencia y seleccionar personal para la Administración en base a competencias profesionales.
- **P03. “Planificación de las plazas de las ofertas de empleo público y reducción de la temporalidad en el empleo”.** Reducir el tiempo transcurrido entre la publicación de las ofertas de empleo público y la convocatoria de sus plazas, adecuando la contratación temporal a las plazas ofertadas.
- **P04. “Flexibilización de la estructura del puesto de trabajo y su organización”.** Queremos crear un instrumento de gestión de puestos flexible con inclusión de competencias profesionales y personales, así como agilizar y automatizar los procesos de modificación de la relación de puestos de trabajo.

- **P05. “Mejora de la estructura y de los puestos de trabajo de la organización territorial provincial”.** Adaptar la relación de puestos de trabajo a las necesidades reales de la organización, mediante un análisis pormenorizado de las cargas de trabajo de los puestos, por sectores competenciales, y las nuevas tecnologías en los centros adscritos a la organización territorial provincial.
- **P06. “Mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral”.** Disminuir el tiempo de resolución de dichos procesos y establecer nuevas medidas, para buscar la idoneidad de las personas basadas en competencias profesionales.
- **P07. “Evaluación y seguimiento del trabajo del personal empleado público”.** Definir e implantar la evaluación del desempeño del puesto de trabajo como mecanismo de motivación del personal y lograr una mayor eficacia en la prestación de los servicios públicos.
- **P08. “Implantación de la gestión por objetivos”.** Reconocer mejor el talento interno o de la organización, los esfuerzos y los resultados de personas y equipos a través de la trazabilidad de su contribución a los objetivos, potenciando el trabajo en equipo y favoreciendo la autoorganización.
- **P09. “Implantación de la carrera horizontal”.** Desarrollar un nuevo sistema de carrera que no lleve aparejado el cambio de puesto, aumentar la capacidad de innovación del personal empleado público, así como alinear la promoción con un correcto desempeño en el puesto de trabajo como mecanismo de motivación del personal.
- **P10. “Implementación de la gestión por competencias”.** Tener un sistema de gestión de recursos humanos por competencias, aumentar la capacidad de los centros directivos para innovar, aplicando la gestión por competencias a los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, así como a los programas formativos.
- **P11. “Capacitación y acompañamiento del personal empleado público”.** Adecuar las competencias de las personas con discapacidad, que se incorporen a la Administración para su mejor adaptación y desempeño del puesto de trabajo, así como crear un verdadero sistema de gestión y transferencia del conocimiento, teniendo una formación basada en competencias profesionales.
- **P12. “Implementación de la Dirección Pública Profesional”.** Aplicar medidas para la idoneidad del personal directivo público, mejorar su capacidad de innovación, creando un nuevo sistema para la gestión de objetivos, la evaluación del desempeño y la dirección pública profesional.
- **P13. “Construcción e implantación de los recursos tecnológicos necesarios para la Ley de Función Pública de Andalucía y la gestión de recursos humanos”.** Integrar, de forma automatizada, las competencias profesionales y la formación con los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo, implementando las funcionalidades necesarias que se deriven de la ejecución de los programas anteriores.
- **P14. “Construcción del Portal del Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía”.** Proporcionar información actualizada respecto del tipo de trabajo que se realiza en la Administración pública para la captación del talento, facilitar información relativa a las ofertas de empleo público y bolsas de empleo temporal, desde su inicio y a lo largo de todo el proceso, así como permitir la ejecución automatizada de todos los trámites relacionados con el personal empleado público, su vida administrativa y la provisión de los puestos de trabajo.