

Anexo II (a)

ACUERDO DE 24 DE OCTUBRE DE 2023, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2030.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Núm. de orden	Denominación del documento
1	Memoria económica
2	Memoria sobre necesidad y oportunidad
3	Acuerdo de Inicio
4	Resolución trámite información pública
5	Informe Unidad Igualdad Género
6	Informe de coherencia con la planificación económica de la Junta de Andalucía
7	Informe DG Presupuestos
8	Certificado Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía
9	Certificado Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto.

Fdo.: Ana María Corredera Quintana
Viceconsejera de Justicia, Administración
Local y Función Pública



MEMORIA ECONÓMICA DEL PROYECTO DEL “PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2020-2030”.

La Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, establece en su artículo 35 la necesidad de realizar una valoración específica de las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía con incidencia económico-financiera.

La presente memoria económica se emite a los efectos previstos en el artículo 44 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en virtud del artículo 3.1 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe de las actuaciones con incidencia económico-financiera, al objeto de que se emita el preceptivo informe económico-financiero en referencia al proyecto de referencia.

El Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, desarrolla esta obligación legal y, en su artículo 2, que regula el ámbito de dicha memoria económica e informe económico financiero, incluye las propuestas de planes con contenido económico financiero.

Por todo ello, se elabora la presente memoria económica del proyecto del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”.

1.- ANTECEDENTES, MOTIVOS Y FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAN LA ACTUACIÓN.

La buena Administración, reconocida como un derecho en el artículo 41 de la *Carta Europea de Derechos Fundamentales*, es trascendente para todas las organizaciones porque es la que media entre sus objetivos y sus resultados. La buena gestión pública nos permite obtener resultados que se traducen en valor público, en impactos positivos para el bienestar y la felicidad de la sociedad y, en definitiva, en la garantía de los derechos y las libertades de la ciudadanía.

Pero además de mejorar la vida de las personas, la buena gestión pública es importante porque la calidad de los servicios públicos es un factor determinante de la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Mediante la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, se configuró por primera vez, la función pública propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El artículo 6 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, referido a las leyes de función pública, establece que “en desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas”.



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm46NXBUH4VE5NQL7YKHAMC6QS8	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Trece años después de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (abril de 2007), en Andalucía continúa vigente una ley reguladora de la función pública que data del año 1985, por lo que se ha hecho necesario dictar una nueva ley de función pública que se adapte a las disposiciones de carácter básico del mismo, y que desarrolle aquellas cuestiones que el propio Estatuto Básico encomienda a las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

Por todo lo cual, actualmente se encuentra en tramitación un nuevo texto legislativo sobre la función pública de Andalucía, en el que se recogen una serie de novedades regulatorias en torno al personal empleado público, a modo de ejemplo, se pueden citar las siguientes:

- Establecimiento de criterios estratégicos que favorezcan la atracción del talento e incrementen la validez predictiva de los procesos de selección, así como la agilidad de los procedimientos de provisión.
- Desarrollo de la promoción profesional, incluyendo el fomento de la promoción interna y la regulación de la carrera profesional horizontal.
- Regulación de la evaluación del desempeño, fundamentada en la cultura del aprendizaje permanente, que se configura como un procedimiento mediante el cual se miden y valoran la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.
- Refuerzo de la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias.
- Regulación novedosa y avanzada de la dirección pública profesional, impulsando la calidad institucional y los valores públicos.

Las líneas estratégicas establecidas en el “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”, citadas a continuación, se encuentran alineadas con las principales novedades legislativas introducidas en la nueva Ley:

1. Selección y reclutamiento del personal empleado público
2. Organización de la plantilla: puestos de trabajo
3. Carrera administrativa o profesional y movilidad
4. Competencias profesionales y formación
5. Dirección Pública Profesional

Por su parte, el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, en su artículo 1 g) dispone que corresponde a dicha Consejería,

“La planificación de la Administración de la Junta de Andalucía, y en consecuencia la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio de la Administración Pública de la Junta de Andalucía. Tiene atribuida la organización y transformación continua de la Administración y sus procedimientos. Igualmente, ejercerá la inspección de servicios y los programas para la evaluación y calidad de los mismos”.

Con fecha 2 de diciembre de 2019, se publicó en BOJA el Acuerdo de 26 de noviembre de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm46NXBUH4VE5NQL7YKHAMC6QS8	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



El objeto de este Plan Estratégico es el conjunto de actuaciones destinadas a la gestión de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, en tanto que garantes del adecuado funcionamiento de la Administración e instrumento imprescindible para implementar las políticas públicas, con el fin último de responder eficaz y eficientemente a las necesidades, problemas y retos de la ciudadanía de los próximos años.

Los programas o proyectos a desarrollar giran en torno a la consecución de los siguientes objetivos estratégicos, muchos de los cuales coinciden con parte del articulado del Anteproyecto de la nueva Ley de Función Pública de Andalucía:

OE1. ATRAER A MÁS PERSONAS CON COMPETENCIAS PERSONALES, SOCIALES Y DIGITALES A LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE2. MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE3. CONSEGUIR UN SISTEMA DE PUESTOS DE TRABAJO BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES, MÁS FLEXIBLE Y ADAPTADO A LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y AL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL
OE4. MEJORAR LOS PROCESOS DE PROVISIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE5. MEJORAR EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL
OE6. ADECUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL A LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN
OE7. CONTAR CON UNA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADA EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE8. DISPONER DE FORMA ÁGIL Y ACTUALIZADA DE LA INFORMACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO, PARA GESTIONAR DE FORMA EFICAZ LOS RECURSOS HUMANOS
OE9. APROVECHAR EL TALENTO DE LAS PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS CON EL OBJETO DE CREAR CONOCIMIENTO CORPORATIVO Y GENERAR INNOVACIÓN PÚBLICA

INCIDENCIA ECONÓMICO-FINANCIERA

Con la aprobación del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”, no se producen incidencias económico-financieras para la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, ni para ningún otro órgano u organismo de la Junta de Andalucía, dado que en la vigente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, ya se contemplan los créditos asignados al capítulo I de “gastos de personal” y dichas cantidades no van a verse modificadas, dado que muchas de las acciones que se pretenden llevar a cabo, se realizarán mediante el personal empleado público propio que presta sus servicios en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Asimismo, indicar que tampoco va a suponer un aumento de gastos o disminución de ingresos para la Comunidad Autónoma de Andalucía, ni conlleva ningún tipo de compromiso presupuestario de los ya asumidos, pues se elaborará con recursos propios, tanto en el ejercicio corriente como en el anteproyecto de presupuesto de 2023, siguiendo a partir de ese ejercicio una senda análoga de previsión de gasto, dado que una gran parte de las medidas o proyectos a desarrollar, se encuentran relacionados con el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía, como ya se ha mencionado, mediante la regulación de nuevas figuras jurídicas que, para su puesta en marcha, requieren de un previo desarrollo reglamentario específico.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm46NXBUH4VE5NQL7YKHAMC6QS8	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Precisamente respecto a las previsiones de gasto a partir de 2023, es necesario subrayar que el contenido económico-financiero de este Plan Estratégico es una mera previsión. Máxime en un momento como el actual, en el que encontramos un escenario fiscal y económico asociado a la emergencia sanitaria y a la situación convulsa que se está viviendo en Europa, con motivo de la invasión de Ucrania, que presenta un alto grado de incertidumbre que no permite determinar, con un grado de verosimilitud razonable, los recursos presupuestarios disponibles a medio plazo.

No obstante, en todo caso, serán las sucesivas leyes del presupuesto las que establezcan los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante el período de vigencia del Plan Estratégico.

Por tanto, a los efectos previstos en el artículo 27.12 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2 d), el artículo 3.1, el artículo 4 y la Disposición Transitoria Segunda, del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regula la memoria económica y el informe de las actuaciones con incidencia económico-financiera, y al objeto de que se emita por la Dirección General de Presupuestos el preceptivo informe económico-financiero, se comunica que el Proyecto del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”, no va a suponer un incremento de gasto, por lo que se evalúa sin coste añadido alguno y, por ello, con un coste total igual a cero.

Ana María Vielba Gómez

Secretaria General para la Administración Pública

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm46NXBUH4VE5NQL7YKHAMC6QS8	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

MEMORIA JUSTIFICATIVA SOBRE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA FORMULACIÓN DEL “PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2020-2030”.

MARCO LEGISLATIVO Y COMPETENCIAL

En materia de recursos humanos de las Administraciones Públicas, la **Constitución Española** establece, en su artículo 149.1.18, que el Estado tiene competencia exclusiva sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de su personal funcionario.

Por su parte, el **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, dispone en su artículo 76 que corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local, la competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma; la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas; y la competencia exclusiva, en materia de personal laboral, sobre la adaptación a las necesidades derivadas de la organización administrativa y sobre la formación de este personal.

La **Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía** es el instrumento normativo de partida desde el que se configura, con sus características propias, la estructura de los medios personales al servicio de la Junta de Andalucía.

En el ámbito del personal laboral, es de aplicación el **Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía**, firmado en el año 2002, que se actualiza por Acuerdos de la Comisión de Convenio, de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del Personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Mesa General de Negociación Común del Personal funcionario, estatutario y laboral de la Junta de Andalucía.

En el año 2007 se aprueba, mediante **Ley 7/2007, de 12 de abril, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**, como norma básica de regulación de la función pública, en el que también se contienen normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. En 2015, se promulga el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, a través del cual se opera una modificación profunda y actualización de la regulación existente hasta ese momento.

Conforme a lo previsto en el artículo 69 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público “la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

De acuerdo con estos objetivos las Administraciones Públicas podrán aprobar planes de ordenación de los recursos humanos que incluyan, entre otras, alguna de las siguientes medidas:



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 1/6
VERIFICACIÓN	Pk2jm38JLYYM5ANSB8JBQ2LLEDS6PB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de las estructuras de los puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad.
- d) Medidas de promoción interna y de formación de personal.

En la actualidad, la Junta de Andalucía está ultimando la tramitación del **Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía**, la cual también se refiere, en su articulado, a la planificación de recursos humanos, ampliando, en parte, lo contemplado en la normativa básica estatal, en el sentido de que puede contener algunas de las siguientes medidas:

- a) Medidas de movilidad voluntaria, y la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.
- b) Medidas de promoción interna, de reciclaje de personal y de movilidad forzosa, de conformidad con lo previsto en esta Ley.
- c) Incorporación de nuevo personal a través de la oferta de empleo público o instrumento similar.
- d) Determinación de sectores prioritarios en necesidades de personal.
- e) Trabajo no presencial.
- f) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- g) Incentivos a la jubilación voluntaria del personal, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social.

Así como otras medidas que tengan como objetivo contribuir a la consecución de la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios y en la utilización de los recursos personales, materiales, tecnológicos y económicos disponibles, mediante una dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, motivación, desarrollo profesional y movilidad.

Con este texto normativo, se pretende lograr un auténtico instrumento de modernización para lograr un empleo público de calidad, cualificado, eficiente y comprometido con la realidad social y las exigencias de este nuevo tiempo, con el objetivo último de favorecer la excelencia en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía en una Administración del siglo XXI.

A nivel internacional, el 25 de septiembre de 2015, 193 países, entre ellos España, se comprometieron con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030¹. De entre ellos, el **objetivo 16**, consiste en **promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas**. En este sentido, entendemos que una sociedad informada, gestionada por administraciones e instituciones públicas transparentes y abiertas, está en disposición de exigir a sus gobernantes el cumplimiento de los compromisos adquiridos por estos sobre la base de hechos probados y ciertos.

¹ Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible: <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/home.htm>

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 2/6
VERIFICACIÓN	Pk2jm38JLYYM5ANSB8JBQ2LLEDS6PB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Uno de los pilares sobre el que se construyen las organizaciones y por ende las administraciones públicas son los recursos humanos. Es por ello que la Junta de Andalucía considera necesario abordar esta reforma, así mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de noviembre de 2019 se aprobó la formulación del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”

Debido a los efectos de la pandemia dicha aprobación se ha retrasado al año 2022.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA APROBACIÓN DE ESTE PLAN ESTRATÉGICO.

Actualmente, la sociedad andaluza y su Administración General se están enfrentando a cambios demográficos y tecnológicos en un nuevo contexto de interdependencia internacional y de transición ecosocial.

De estos factores debe destacarse que los estudios demográficos muestran el mantenimiento del envejecimiento poblacional y tendencias poblacionales claramente negativas, que se traducen en el descenso de la natalidad y la despoblación de las zonas rurales. Estas cuestiones repercutirán en el diseño de los servicios públicos del futuro y en los recursos que serán necesarios para satisfacer las demandas de esta nueva sociedad.

Por otro lado, los cambios tecnológicos transformarán la manera de diseñar y gestionar las políticas públicas.

Por todo ello, la Administración tiene grandes retos que enfrentar para dar una adecuada respuesta a las futuras demandas ciudadanas. A estos efectos procede tener en cuenta que el 41% de la plantilla actual estará jubilada en 2030, razón por la cual la Administración General necesita, a medio plazo, dotarse de personal cualificado para atender a las necesidades presentes y futuras de la ciudadanía.

Además, el personal que se incorpore a la Administración deberá tener una cualificación y competencias profesionales que permitan a la Administración adaptarse a una sociedad cambiante y compleja. En este sentido, la Administración debe atraer el talento, y un personal versátil y polivalente, para lo cual habrá de adaptar sus sistemas de reclutamiento y selección, entre otras cosas.

La demanda social exige una Administración flexible, digital y abierta a constantes cambios, que logre ser cada vez más eficaz y eficiente.

En definitiva, se hace necesario desarrollar una Administración que asegure no sólo niveles idóneos de servicio que satisfagan las expectativas de la ciudadanía, sino también que sea capaz de adecuarse a las nuevas necesidades que emanan de una sociedad cada día más compleja y exigente en las respuestas a estos retos.

Por otra parte, hay que referirse a la situación excepcional derivada de la pandemia de la COVID-19, que ha acelerado el proceso de digitalización, poniendo de relieve las fortalezas y también las carencias, tanto desde el punto de vista económico, como social y territorial.

En materia de recursos humanos, surge la necesidad de reorganizar y potenciar el sector de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración Pública y regular el puesto de trabajo de nueva generación tal como viene demandando la transformación digital del sector público en los últimos años.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 3/6
VERIFICACIÓN	Pk2jm38JLYM5ANSB8JBQ2LLEDS6PB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Todo ello explica la urgencia de articular **España Digital 2025: una Agenda actualizada que impulse la Transformación Digital de España** como una de las palancas fundamentales para relanzar el crecimiento económico, la reducción de la desigualdad, el aumento de la productividad, y el aprovechamiento de todas las oportunidades que brindan estas nuevas tecnologías. Entre los ejes estratégicos que recoge caben destacar los siguientes:

- Reforzar las competencias digitales de las personas trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía (meta 2025: 80% de personas con competencias digitales básicas, de las que el 50% serán mujeres). Enlaza con la necesidad acuciante de que el personal empleado público esté digitalmente capacitado.
- Impulsar la digitalización de las Administraciones Públicas (meta 2025: 50% de los servicios públicos disponibles en app móvil).
- Garantizar los derechos de la ciudadanía en el nuevo entorno digital (meta 2025: una carta nacional sobre derechos digitales).

Por todo ello, el Gobierno de Andalucía entiende necesaria la elaboración y aprobación del **“Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”** como punto de partida de una serie de cambios fundamentales, de cara a iniciar un proceso de transformación en el ámbito del personal empleado público y que afectaría a las siguientes líneas estratégicas definidas en él mismo:

- Los procesos de selección y reclutamiento del nuevo personal.
- Incorporación de la gestión por competencias profesionales: introduciendo como novedad la acreditación de dichas competencias y su posible aplicación a los procesos de selección, provisión de puestos de trabajo, evaluación del desempeño, formación, etc,
- Modificación y adaptación de la estructura organizativa de los puestos de trabajo
- Introducción de cambios en la actual carrera administrativa y profesional del personal, así como en su movilidad
- Nueva figura del directivo público profesional.

Asimismo, hay que hacer referencia a la apuesta que está haciendo el Gobierno andaluz por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con la elaboración del I Plan de Igualdad del Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

A todos estos efectos, la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, tiene atribuidas las competencias en relación al desarrollo general, la coordinación y el control de la ejecución de la política del Consejo de Gobierno en materia de Función Pública, para impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los planes correspondientes.

Por su parte el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública, entre otras competencias, el impulso y coordinación de la planificación y racionalización de los recursos humanos de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, la cual recabará los informes preceptivos de acuerdo con la normativa general de aplicación.

Finalmente, la persona titular de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior elevará la propuesta final del Plan al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante Acuerdo.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 4/6
VERIFICACIÓN	Pk2jm38JLYYM5ANSB8JBQ2LLEDS6PB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Asimismo, en su tramitación serán tenidos en cuenta los principios que han de regir las actuaciones de las administraciones públicas, al amparo del artículo 103 de la Constitución Española de 1.978, conforme al cual:

“La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho”

Por su parte, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 129.1, recoge los principios que rigen sus actuaciones, declarando que:

“Actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia”.

Y en el apartado 2 del mismo artículo, establece que:

“En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa tiene que estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución”

Los principios inspiradores de este Plan han sido los siguientes:

- a) La transparencia y participación.
- b) La eficiencia en la actuación administrativa.
- c) La buena administración y calidad e innovación de los servicios.
- d) La apuesta por la persona empleada pública.
- e) La nueva ética pública.
- f) La racionalidad organizativa.
- g) La simplificación de los procedimientos y la mejora regulatoria.

Teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, de 26 de noviembre de 2019 (BOJA núm. 232, de 2 de diciembre), se proponen las siguientes actuaciones, con relación a la difusión del documento base del Plan Estratégico, en aras a la transparencia del mismo:

1.- Con relación a los informes preceptivos, se someterá el expediente de Propuesta inicial del Plan Estratégico a:

- Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior
- Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea
- Dirección General de Análisis, Planificación y Política Económica de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 5/6
VERIFICACIÓN	Pk2jm38JLYYM5ANSB8JBQ2LLEDS6PB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



2.- Trámite de consulta e información pública:

- La propuesta inicial del Plan será sometida a consulta y a información pública por un período no inferior a un mes, anunciándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el sitio web de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Ana María Vielba Gómez

Secretaria General para la Administración Pública

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	29/04/2022	PÁGINA 6/6
VERIFICACIÓN	Pk2jm38JLYM5ANSB8JBQ2LLEDS6PB	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ACUERDO DE INICIO

Vista la propuesta inicial del **“PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2020-2030”** y la documentación que lo acompaña, a propuesta de la Secretaría General para la Administración Pública, esta Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior,

ACUERDA

Primero.- Iniciar el procedimiento de elaboración del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”

Segundo.- Someter la propuesta inicial del mencionado Plan Estratégico al trámite de información pública, así como solicitar los informes a los centros directivos que se relacionan en el Anexo.

El Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Elías Bendodo Benasayag



FIRMADO POR	ELIAS BENDODO BENASAYAG	03/05/2022	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	Pk2jmU4TWENCUQJGKV5AX5VJ7CSU2T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



ANEXO

Relación de órganos y unidad administrativa a los que se habrá de solicitar informe preceptivo:

1. Unidad de Igualdad de Género (Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior)
2. Dirección General de Presupuestos (Consejería de Hacienda y Financiación Europea)
3. Dirección General de Análisis, Planificación y Política Económica (Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades)

FIRMADO POR	ELIAS BENDODO BENASAYAG	03/05/2022	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	Pk2jmU4TWENCUQJGKV5AX5VJ7CSU2T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Resolución de 10 de mayo de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se acuerda someter a información pública el proyecto del «Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030».

El Consejo de Gobierno tiene la potestad de aprobar las directrices conforme a las cuales ejercerán su competencia en materia de personal los distintos órganos de esta Administración, principios contenidos en el artículo 4 de la vigente Ley de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

En virtud de dicha potestad, con fecha 26 de noviembre de 2019 se dictó el acuerdo por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, cuya vigencia comprendía el periodo comprendido entre los años 2020 a 2030. Debido a los efectos de la pandemia dicha aprobación se ha tenido que retrasar al año 2022.

En el Apartado Quinto, punto 6, de dicho acuerdo, se establece que la propuesta inicial del Plan será sometida a consulta y a información pública por un período no inferior a un mes, anunciándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el sitio web de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, por lo cual esta Secretaría General para la Administración Pública acuerda someter la citada propuesta del «Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030», al trámite de información pública, con objeto de garantizar su conocimiento y la participación de la ciudadanía en su tramitación, todo ello sin perjuicio de los dictámenes, informes y consultas que se considere preciso solicitar durante esta tramitación.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.d) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, que atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública el impulso y coordinación de la planificación y racionalización de los recursos humanos de la Administración Pública de la Junta de Andalucía,

R E S U E L V O

Primero. Someter a información pública la propuesta inicial del «Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030», durante el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con la finalidad de que la ciudadanía, los organismos, las entidades y los colectivos interesados formulen las alegaciones que estimen pertinentes.

Segundo. El texto del proyecto del «Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030», quedará expuesto durante dicho plazo, para general conocimiento, en formato digital, en el Portal de la Junta de Andalucía. El acceso al citado proyecto podrá realizarse a través de la siguiente dirección: <http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/243183.html>

Tercero. Las alegaciones podrán formularse mediante escrito dirigido a la personal titular de la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior y se podrán presentar, preferentemente, en el Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Presentación Electrónica General, sin perjuicio de la posibilidad de hacerlo mediante cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 82 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de mayo de 2022.- La Secretaria General, Ana María Vielba Gómez.

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior al informe de evaluación de impacto de género emitido por la Secretaría General para la Administración Pública relativo al Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030.

En nuestra sociedad, la generalización de los derechos sociales e individuales se articula fundamentalmente a través de la promulgación de normas que conforman un ordenamiento jurídico en el que se prohíbe de manera expresa la existencia de discriminaciones y en el que se instaura la obligación de los poderes públicos de actuar para alcanzar la igualdad.

Esta vertiente proactiva dirigida a remover obstáculos que impidan el logro de la igualdad implica la necesidad de intervenir intencionalmente para conseguir este objetivo, recogiendo en las normas la obligatoriedad, por parte del personal y de las entidades actuantes, de implementar medidas tendentes a la eliminación de barreras estructurales y al establecimiento de nuevos mecanismos de actuación que hagan mejorar la situación y posición de las personas discriminadas, compensando y corrigiendo las desigualdades.

En el caso de las relaciones entre mujeres y hombres, marcadas claramente por el rol de género, las estadísticas muestran el menor acceso y control de los recursos por parte de las mujeres, lo que conlleva la necesidad de introducir en el ordenamiento jurídico normas y contenidos que subsanen esa situación de desigualdad y fomenten el impacto positivo de dichas normas y contenidos en la consecución de la igualdad de género.

En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, la identificación del impacto de género de una norma, así como su expresión en un informe, debe ser realizada por el órgano encargado de elaborar la misma.

Por otro lado, y según estipula el citado Decreto de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a las Unidades de Igualdad de Género asesorar a los órganos competentes de



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	18/05/2022	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmNQFYNY226FADNUK99EM8R5AKK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

la Consejería sobre la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formular observaciones a los mismos y valorar su contenido para velar por la presencia del principio de igualdad en la norma.

Por todo ello, habiéndose recibido el informe de evaluación de impacto de género emitido por la Secretaría General para la Administración Pública relativo al Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior emite el presente informe de observaciones al citado informe con la finalidad de que se consideren las recomendaciones realizadas y se valore la modificación del texto analizado para garantizar así un mayor impacto positivo de la norma en materia de igualdad de género.

El primer aspecto que debe valorarse en la elaboración de una disposición normativa desde la perspectiva de la igualdad de género es conocer si esa norma resulta pertinente al género. La pertinencia de género es la situación en la que es relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la vida de mujeres y de hombres, ya sea en el análisis de un hecho o de una realidad, en la planificación o ejecución de una intervención pública o en el desarrollo de un procedimiento administrativo.

Para identificar la pertinencia de género de una norma es necesario que ésta, además de afectar directa o indirectamente a personas físicas o jurídicas o a órganos colegiados, influya o pueda influir en al menos uno de estos dos aspectos:

- 1- En el acceso y/o control de los recursos.
- 2- En la perpetuación o ruptura de los estereotipos de género.

El objeto del Plan es el *conjunto de actuaciones destinadas a la gestión de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, en tanto que garantes del adecuado funcionamiento de la Administración e instrumento imprescindible para implementar las políticas públicas, con el fin último de responder eficaz y eficientemente a las necesidades, problemas y retos de la ciudadanía de los próximos años.*



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	18/05/2022	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmnQFYNY226FADNUK99EM8R5AKK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Para alcanzar este objeto, el Plan se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, considerando especialmente los objetivos 5 y 10, que pretenden lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, así como alcanzar la reducción de las desigualdades.

Por todo ello, el Plan influye directamente en la ciudadanía en tanto que destinataria final de las políticas públicas, así como, de forma obvia, en el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, influyendo en el acceso a sus puestos de trabajo así como en la carrera profesional del citado personal.

Por todo ello esta Unidad de Igualdad de Género, analizados el objeto y el contenido del Plan, está de acuerdo con la conclusión alcanzada en el informe de evaluación del impacto de género emitido por la Secretaría General para la Administración Pública en cuanto a que la presente norma resulta ser PERTINENTE al género y tiene EFECTOS POSITIVOS sobre el mismo.

En este sentido, se felicita a la Secretaría General para la Administración Pública por haber elaborado un completo informe de observaciones en el que se recoge una muestra informativa del estudio pormenorizado de los recursos humanos de la Junta de Andalucía que aparece en el Plan.

Entrando en el análisis del texto, se recomienda referir en el apartado *1. Marco jurídico y estratégico* que el Plan se ha elaborado y redactado teniendo en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género así como lo dispuesto en la normativa autonómica de referencia, citándola.

Por otro lado se recomienda sustituir la redacción del siguiente párrafo de la página 9 *“En materia de género nos remitimos a lo que se establezca en el Plan de Igualdad del personal de la Administración General que se está realizando de modo que aunque se aborda la perspectiva de género a nivel de desagregación de datos e indicadores específicos, en este plan no se desarrollan medidas concretas que se incardinarán en el plan específico en esta materia.”* puesto que resulta incierta ya que el Plan, por ejemplo, se alinea con los Objetivos 5 y 10 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, garantiza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su sistema de gobernanza, o desagrega por sexos toda la información relativa a recursos humanos. Por tanto, se propone la siguiente redacción: *“El Plan ha*



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	18/05/2022	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmnQFYNY226FADNUK99EM8R5AKK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

incorporado de manera transversal la perspectiva de género, desarrollando incluso indicadores específicos, y optimizará en su implementación las sinergias que en materia de igualdad se desarrollen con motivo de la aprobación y puesta en marcha del Plan de Igualdad del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.”

Por otro lado, se felicita a la Secretaría General para la Administración Pública por la pertinente y profusa información desagregada por sexos que aporta al Plan, una información que permite, por ejemplo, detectar la segregación horizontal y vertical por sexos existente en el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Finalmente, de conformidad con lo establecido en materia de lenguaje no sexista e imagen pública por los artículos 4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y 9 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, y de acuerdo con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, se ha procedido a realizar un análisis del lenguaje utilizado en el Plan para asegurar que facilita la visualización de mujeres y hombres en todos los aspectos tratados, posibilitando así la comprensión de las situaciones concretas que puedan ser motivo de desigualdad y la posterior actuación a favor de la igualdad entre ambos, constatando que la norma analizada utiliza en general un lenguaje no sexista e inclusivo, felicitando por ello a la Agencia emisora del proyecto, realizándose tan solo las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda sustituir en la página 10 del documento “*Designar a los miembros del Comité Técnico*” por “*Designar a las personas integrantes del Comité Técnico*”.
- Se recomienda sustituir en la página 11 del documento “*tales como los representantes de las organizaciones sindicales a los cuáles se les ha tenido en cuenta como participantes en la elaboración del mismo*” por “*como la representación de las organizaciones sindicales que han participado en su elaboración*”.
- Se recomienda sustituir en la página 22 del documento la redacción “*Son los mayores de 35 años los que en mayor medida*” por “*Son las personas mayores de 35 años las que en mayor medida*”.



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	18/05/2022	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmnQFYNY226FADNUK99EM8R5AKK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

- Se recomienda sustituir en la página 28 del documento *“No existe la figura del Directivo Público Profesional”* por *“No existe la figura de la Dirección Pública Profesional”*.

- Se recomienda sustituir en la página 58 del documento *“Por un lado, el directivo público profesional alto cargo”* por *“Por un lado, la dirección pública profesional con la consideración de alto cargo”*.

Es todo cuanto procede informar, recordándole que, según el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, el centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género está obligado a remitir al Instituto Andaluz de la Mujer el citado informe de evaluación del impacto de género junto a las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

En Sevilla a la fecha de la firma,

El Coordinador de la Unidad de Igualdad de Género,

Fdo.: David Domínguez Parrilla



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	18/05/2022	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmNQFYNY226FADNUK99EM8R5AKK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2020-2030

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS, PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA ECONÓMICA

I. Antecedentes

Se ha recibido en la Dirección General de Análisis, Planificación y Política Económica el oficio de la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, con fecha de firma de 9 de mayo, por el que se solicita a esta Dirección General analizar y valorar el “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”, en relación con el preceptivo informe sobre la coherencia de este Plan con la planificación económica general, en virtud de lo establecido en el artículo 4.2 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económica-financiera, y del artículo 12 del Decreto 117/2020, de 8 de septiembre, que establece la estructura orgánica y competencias de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.

Para la emisión de este informe se ha proporcionado la siguiente documentación:

- Borrador del Plan (mayo de 2022)
- Memoria Justificativa
- Resolución de 10 de mayo de 2022 referida a la información pública del Plan

II. Elementos básicos del Plan

El “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030” se inscribe en el contexto normativo de recursos humanos configurado, por un lado, por la legislación estatal (Ley 7/2007, de 12 de abril, el Estatuto Básico del Empleado Público; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y, por otro, por la legislación andaluza (Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía; Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía, firmado en el año 2002), encontrándose en la actualidad en tramitación el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía.



ESPERANZA NIETO LOBO		24/05/2022	PÁGINA 1/6
VERIFICACIÓN	BndJATP3E4V6VCD6UZ7G83SZN5BF67	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Este Anteproyecto contempla, entre otras medidas (trabajo no presencial, incentivos a la jubilación voluntaria del personal, etc.). Asimismo, establece medidas que tienen como objetivo contribuir a la consecución de la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios y la utilización de los recursos personales, materiales, tecnológicos y económicos disponibles, mediante una dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, motivación, desarrollo profesional y movilidad.

El objetivo último de este contexto normativo es favorecer la excelencia en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía en una Administración del siglo XXI. Se trata de lograr un auténtico instrumento de modernización para conseguir un empleo público de calidad, cualificado, eficiente y comprometido con la realidad social y las exigencias de este nuevo tiempo. El otro referente de este Anteproyecto y del Plan Estratégico son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, marcados para el horizonte temporal de 2030. Entre ellos cobra especial relevancia el ODS 16, consistente en promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Evidentemente para ello son un factor clave los recursos humanos en las administraciones públicas u otras organizaciones. Así, mediante el Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 26 de noviembre se acordó la formulación del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”, siendo uno de los retos relevantes en materia de recursos humanos la necesidad de reorganizar y potenciar el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la Administración Pública y regular el puesto de trabajo de nueva generación, en consonancia con los requerimientos de la transformación digital del sector público y tomando en cuenta la Estrategia España Digital 2025.

La estructura del documento de planificación presenta un robusto sistema de gobernanza y una metodología que incorpora un detallado diagnóstico de la situación actual de los recursos humanos en la Administración de la Junta de Andalucía, reflejando aspectos tan relevantes como el envejecimiento del personal e incorporando los resultados de las encuestas realizadas, por el Centro de Estudios Andaluces, sobre la percepción de los servicios públicos por parte de la ciudadanía, así como el proceso de consultas dirigido al propio personal empleado público acerca sobre el funcionamiento deseable de la función pública en la Administración de la Junta de Andalucía.

La conjunción y análisis de estas distintas fuentes de información han permitido identificar unos problemas, delimitar las principales necesidades y señalar unos retos. A continuación, la priorización de estos problemas, necesidades y retos, por parte del Comité Directivo, ha cristalizado en 9 Objetivos Estratégicos, 5 Líneas Estratégicas y 14 Programas de Actuación, que son la columna vertebral que estructura el Plan. (Ver los cuadros a continuación).

ESPERANZA NIETO LOBO		24/05/2022	PÁGINA 2/6
VERIFICACIÓN	BndJATP3E4V6VCD6UZ7G83SZN5BF67	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE1. Atraer a más personas con competencias personales, sociales y digitales a la junta de Andalucía
OE2. Mejorar los procesos de selección y promoción de la junta de Andalucía
OE3. Conseguir un sistema de puestos de trabajo basado en competencias profesionales, más flexible y adaptado a las necesidades de la organización y al desarrollo profesional del personal
OE4. Mejorar los procesos de provisión de la junta de Andalucía
OE5. Mejorar el desempeño y la motivación del personal
OE6. Adecuar las competencias profesionales del personal a las necesidades de la organización
OE7. Contar con una dirección pública profesionalizada en la junta de Andalucía
OE8. Disponer de forma ágil y actualizada de la información del personal empleado público, para gestionar de forma eficaz los recursos humanos
OE9. Aprovechar el talento de las personas empleadas públicas con el objeto de crear conocimiento corporativo y generar innovación pública

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

L01. Selección y reclutamiento del personal empleado público	<i>Procesos mediante los que se pretende atraer y seleccionar en la Admón. Gral. de la J. de A., a las personas de mayor talento y con mejores cualidades profesionales.</i>
L02. Organización de la plantilla: puestos de trabajo	<i>Relación ordenada de los puestos de trabajo y del personal empleado público, que presta sus servicios en cada uno de los ámbitos competenciales, conforme a los que se estructura la Admón. Gral. de la J. de A</i>
L03. Carrera administrativa o profesional y movilidad	<i>Sistema técnico de administración del personal que tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades en el ascenso y la promoción profesional, así como para permitir su movilidad en las diferentes áreas de la organización.</i>
L04. Competencias profesionales y formación	<i>Conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes que deben poseer las personas empleadas públicas, para desempeñar de forma eficaz y eficiente su labor en la Administración.</i>
L05. Dirección Pública Profesional	<i>La función directiva público/profesional quiere representar en todos los niveles de gobierno un espacio estratégico y de mediación entre la política y la Admón., conforme a la ley y a principios de profesionalidad, imparcialidad e integridad en el ejercicio de sus responsabilidades.</i>



PROGRAMAS	
P01.	Reclutamiento para la captación del talento.
P02.	Mejora de la eficacia de los procedimientos de selección y promoción del personal funcionario y laboral de nuevo ingreso.
P03.	Planificación de las plazas de las ofertas de empleo público y reducción de la temporalidad en el empleo.
P04.	Flexibilización de la estructura del puesto de trabajo y su organización.
P05.	Mejora de la estructura y de los puestos de trabajo de la organización territorial provincial.
P06.	Mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral.
P07.	Evaluación y seguimiento del trabajo del personal empleado público.
P08.	Implantación de la gestión por objetivos.
P09.	Implantación de la carrera horizontal.
P10.	Implementación de la gestión por competencias.
P11.	Capacitación y acompañamiento del personal empleado público.
P12.	Implementación de la Dirección Pública Profesional.
P13.	Construcción o adecuación de un sistema informático de gestión de recursos humanos que de soporte a la estrategia.
P14.	Construcción de una sede electrónica para el empleo público.

Para el Plan no se aporta una Memoria Económica, por lo que no es posible pronunciarse en el presente informe sobre las fuentes de financiación de Plan y la necesidad de recursos públicos para la puesta en marcha de las actuaciones recogidas en sus Programas.

III. Examen de la coherencia del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030” con la planificación económica general

Para los fines del Informe solicitado, el documento de referencia para verificar la coherencia del Plan con la planificación económica general de la Junta de Andalucía es la Estrategia para la Transformación Económica de Andalucía 2021-2027 (ETEA), aprobada por el Acuerdo del Consejo de Gobierno en su sesión del 10 de mayo de 2022 (<https://juntadeandalucia.es/boja/2022/90/6>). Este instrumento de planificación general aporta el *marco de referencia estratégico*, tanto para el conjunto de las planificaciones y políticas públicas de la Junta de Andalucía como para la aplicación de los principales Programas de los Fondos Europeos de la UE en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Asimismo, constituye una referencia para otras administraciones públicas y para los agentes privados implicados en el desarrollo de la Comunidad Autónoma.

La ETEA se alinea con cinco objetivos políticos básicos establecidos por la Comisión Europea en el horizonte temporal 2021-2027 para la política de cohesión y el funcionamiento de los fondos europeos:

- La transición hacia una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica, innovadora e inteligente.

ESPERANZA NIETO LOBO		24/05/2022	PÁGINA 4/6
VERIFICACIÓN	BndJATP3E4V6VCD6UZ7G83SZN5BF67	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



- La apuesta por una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética, limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención y la gestión de riesgos.
- La tendencia hacia una Europa más conectada, mejorando la movilidad y la conectividad regional de las TIC.
- La apuesta por una Europa más social, mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales.
- La tendencia hacia una Europa más próxima a sus ciudadanos, fomentando el desarrollo integrado y sostenible de las zonas urbanas, rurales y costeras y las iniciativas locales.

En consonancia con estos objetivos el Documento Base de la ETEA se estructura en seis grandes bloques o “áreas estratégicas”: 1) Competitividad, 2) Sostenibilidad, 3) Conectividad, 4) Bienestar, 5) Territorio y 6) Gobernanza. Todos estos bloques están relacionados entre sí y se desagregan en diferentes “Prioridades” (o materias claves), que cada una, se desarrolla por sus líneas de actuación correspondientes.

La cuestión de los Recursos Humanos se ha abordado en la ETEA en su Área Estratégica “Gobernanza”, que recoge entre sus cuatro Prioridades la de “Mejorar la eficiencia de la Administración y la regulación económica”. Esta Prioridad se desagrega en las tres siguientes Líneas de Actuación: 1) la simplificación y agilización administrativa, 2) la regulación y la calidad institucional y 3) los recursos humanos en la Administración.

Para el desarrollo de la Línea de Actuación “Recursos humanos en la Administración”, la ETEA prevé un conjunto de 10 Actuaciones, que se recogen en el cuadro siguiente.

ACTUACIONES PREVISTAS EN LA ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DE ANDALUCÍA (ETEA) HORIZONTE 2027	
1.	Realizar una planificación estratégica en materia de recursos humanos que aborde el conjunto de actuaciones destinadas a su gestión en la Administración General, en tanto que garantes del adecuado funcionamiento de ésta e instrumento imprescindible para implementar las políticas públicas, con el fin último de responder eficaz y eficientemente a las necesidades, problemas y retos de la ciudadanía de los próximos diez años.
2.	Aprobar la ley de función pública y finalizar su desarrollo reglamentario.
3.	Elaborar un estatuto propio para el personal directivo público, en consonancia con el Estatuto Básico del Empleado Público, donde primen los principios de profesionalidad, idoneidad, mérito y capacidad.
4.	Rediseñar la relación de los puestos (RPT) en función de las necesidades reales, atendiendo al enriquecimiento de tareas y responsabilidades, permitiendo un equilibrio y adecuación más ágil a las necesidades.
5.	Establecer un nuevo sistema de carrera profesional, que contemple la promoción horizontal y una evaluación del desempeño, que incentive la motivación, la excelencia y la mayor participación de las personas empleadas públicas en la toma de decisiones.
6.	Mejorar la formación del personal al servicio de la Administración Pública a lo largo de su carrera profesional, adecuándose a la transformación digital y fomentando el trabajo en equipo, la colaboración y la gestión del conocimiento, incluidas las redes de aprendizaje y el aprendizaje intergeneracional.
7.	Velar por la consecución de objetivos en materia de conciliación, de modo que sea compatible la responsabilidad en el trabajo y las necesidades familiares, estableciendo horarios flexibles y ayudas al cuidado de ancianos y niños.

ESPERANZA NIETO LOBO		24/05/2022	PÁGINA 5/6
VERIFICACIÓN	BndJATP3E4V6VCD6UZ7G83SZN5BF67	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



8. Avanzar en la aplicación del teletrabajo y en la Ley que lo regula, con una evaluación por resultados, por sus ventajas para la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y sus beneficios en términos económicos, ambientales y para la salud.

9. Proseguir impulsando la innovación entre los recursos humanos de la Administración, mediante itinerarios formativos y laboratorios de innovación y programas de autodiagnóstico en unidades administrativas, entre otras actuaciones.

10. Impulsar la redacción e implantación de los planes de igualdad en las Consejerías y organismos dependientes.

Fuente: página 302 de la ETEA. Prioridad: "Mejorar la eficiencia de la Administración y la regulación económica". C. Los recursos humanos en la Administración.

De este modo, no sólo la Actuación 1, que prevé la realización de una planificación estratégica en materia de recursos humanos, que refleja una demanda a la que da respuesta este mismo Plan presentado para su informe, sino también prácticamente todas las demás Actuaciones de la ETEA ponen de manifiesto una plena correspondencia con los contenidos recogidos en el "Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030".

IV. Valoración

Por todo lo anterior, se concluye que el borrador del "Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030" resulta coherente con la planificación económica general de la Junta de Andalucía.

LA DIRECTORA GENERAL DE ANÁLISIS, PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA ECONÓMICA

ESPERANZA NIETO LOBO		24/05/2022	PÁGINA 6/6
VERIFICACIÓN	BndJATP3E4V6VCD6UZ7G83SZN5BF67	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Fecha: "la de la firma"

Referencia: IEF-00247/2022

Asunto: PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2020-2030

Destinatario:

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR
 S.G.T. CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR
 ED. Palacio de San Telmo.Paseo de Roma
 41071 - SEVILLA

De conformidad con lo establecido en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económica-financiera, la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior ha solicitado este centro directivo la emisión del informe económico-financiero relativo al proyecto de *PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2020-2030*.

La solicitud, que ha tenido entrada en este centro directivo el día 21 de Junio de 2022, se acompaña del texto del proyecto de Plan Estratégico y de una memoria económica.

El objeto del *PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2020-2030* es el conjunto de actuaciones destinadas a la gestión de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, con el fin último de responder eficaz y eficientemente a las necesidades, problemas y retos de la ciudadanía de los próximos años. Los programas o proyectos a desarrollar giran en torno a la consecución de los siguientes objetivos estratégicos, muchos de los cuales coinciden con parte del articulado del Anteproyecto de la nueva Ley de Función Pública de Andalucía:

SEVILLA 1 / 4

EDUARDO LEON LAZARO		30/06/2022	PÁGINA: 1 / 4
VERIFICACIÓN	NH2Km21E314FDAA065028D394B5BD2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



OE1. ATRAER A MÁS PERSONAS CON COMPETENCIAS PERSONALES, SOCIALES Y DIGITALES A LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE2. MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE3. CONSEGUIR UN SISTEMA DE PUESTOS DE TRABAJO BASADO EN COMPETENCIAS PROFESIONALES, MÁS FLEXIBLE Y ADAPTADO A LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y AL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL
OE4. MEJORAR LOS PROCESOS DE PROVISIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE5. MEJORAR EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL
OE6. ADECUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL A LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN
OE7. CONTAR CON UNA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADA EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA
OE8. DISPONER DE FORMA ÁGIL Y ACTUALIZADA DE LA INFORMACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO, PARA GESTIONAR DE FORMA EFICAZ LOS RECURSOS HUMANOS
OE9. APROVECHAR EL TALENTO DE LAS PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS CON EL OBJETO DE CREAR CONOCIMIENTO CORPORATIVO Y GENERAR INNOVACIÓN PÚBLICA

El Plan contempla cinco Líneas Estratégicas, cada una de las cuales está centrada en un ámbito concreto de actuación. Estas líneas persiguen una actuación pública útil y eficiente sobre uno o varios de los objetivos estratégicos del Plan. Estas líneas presentan una vinculación directa con los Objetivos estratégicos establecidos, y además se configuran como resultado del Diagnóstico y de las conclusiones de las jornadas participativas realizadas. Las líneas estratégicas son las siguientes:

LINEAS ESTRATÉGICAS				
L01. Selección y reclutamiento del personal empleado público	L02. Organización de la plantilla: puestos de trabajo	L03. Carrera administrativa o profesional y movilidad	L04. Competencias profesionales y formación	L05. Dirección Pública Profesional
Procesos mediante los que se pretende atraer y seleccionar en la Administración General de la Junta de Andalucía, a las personas de mayor talento y con mejores cualidades profesionales.	Relación ordenada de los puestos de trabajo y del personal empleado público, que presta sus servicios en cada uno de los ámbitos competenciales, conforme a los que se estructura la Administración General de la Junta de Andalucía.	Sistema técnico de administración del personal que tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades en el ascenso y la promoción profesional, así como para permitir su movilidad en las diferentes áreas de la organización.	Conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes que deben poseer las personas empleadas públicas, para desempeñar de forma eficaz y eficiente su labor en la Administración.	La función directiva público/profesional quiere representar en todos los niveles de gobierno un espacio estratégico y de mediación entre la política y la Administración, conforme a la ley y a principios de profesionalidad, imparcialidad e integridad en el ejercicio de sus responsabilidades.

Por último, por cada Línea estratégica se acometerán varios programas de actuación. La información detallada de cada programa se recoge en su ficha correspondiente. En todos los programas se ha tenido en cuenta la necesidad de comunicar adecuadamente los beneficios de los proyectos y medidas así como el acompañamiento, la formación y la gestión del cambio del personal implicado en los mismos. Los programas de actuación son estos:



PROGRAMAS	
P01.	Reclutamiento para la captación del talento.
P02.	Mejora de la eficacia de los procedimientos de selección y promoción del personal funcionario y laboral de nuevo ingreso.
P03.	Planificación de las plazas de las ofertas de empleo público y reducción de la temporalidad en el empleo.
P04.	Flexibilización de la estructura del puesto de trabajo y su organización.
P05.	Mejora de la estructura y de los puestos de trabajo de la organización territorial provincial.
P06.	Mejora de la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario y laboral.
P07.	Evaluación y seguimiento del trabajo del personal empleado público.
P08.	Implantación de la gestión por objetivos.
P09.	Implantación de la carrera horizontal.
P10.	Implementación de la gestión por competencias.
P11.	Capacitación y acompañamiento del personal empleado público.
P12.	Implementación de la Dirección Pública Profesional.
P13.	Construcción o adecuación de un sistema informático de gestión de recursos humanos que de soporte a la estrategia.
P14.	Construcción de una sede electrónica para el empleo público.

Valoración de la incidencia económico-financiera

En la memoria económica se indica que “Con la aprobación del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”, no se producen incidencias económico-financieras para la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, ni para ningún otro órgano u organismo de la Junta de Andalucía, dado que en la vigente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, ya se contemplan los créditos asignados al capítulo I de “gastos de personal” y dichas cantidades no van a verse modificadas, dado que muchas de las acciones que se pretenden llevar a cabo, se realizarán mediante el personal empleado público propio que presta sus servicios en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía”.

Asimismo, la memoria añade que “tampoco va a suponer un aumento de gastos o disminución de ingresos para la Comunidad Autónoma de Andalucía, ni conlleva ningún tipo de compromiso presupuestario de los ya asumidos, pues se elaborará con recursos propios, tanto en el ejercicio corriente como en el anteproyecto de presupuesto de 2023, siguiendo a partir de ese ejercicio una senda análoga de previsión de gasto, dado que una gran parte de las medidas o proyectos a desarrollar, se encuentran relacionados con el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía, como ya se ha mencionado, mediante la regulación de nuevas figuras jurídicas que, para su puesta en marcha, requieren de un previo desarrollo reglamentario específico”.

Del párrafo anterior, así como de la lectura del proyecto de Plan Estratégico, se deduce que gran parte del plan está basado en el desarrollo de la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía y, por tanto, no será hasta tramitación de dicha ley cuando se podrá evaluar la incidencia económica-financiera de aquella parte del plan relacionado con nueva normativa de Función Pública.

Conclusiones

Por todo lo visto, analizada la documentación y la memoria concluye que “el Proyecto del “Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030”, se concluye que se trata de un plan marco de referencia que proporciona objetivos y líneas actuaciones destinadas a la gestión de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, con el fin último de responder eficaz y eficientemente a las necesidades, problemas y

EDUARDO LEON LAZARO		30/06/2022	PÁGINA: 3 / 4
VERIFICACIÓN	NH2Km21E314FDAA065028D394B5BD2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Junta de Andalucía

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS

retos de la ciudadanía de los próximos años que no va a suponer un incremento de gasto. En un momento posterior, como así se indica en la memoria aportada, cuando se desarrollen las nuevas figuras jurídicas de la nueva Ley de Función de Andalucía tendrá que solicitarse el preceptivo informe de esta Dirección General y se procederá a evaluar su incidencia económica-financiera .

Además, como consecuencia de lo expresado anteriormente, en aplicación del escrito de este centro directivo de fecha 12 de marzo de 2021 de orientaciones sobre criterios para los informes de Planes y Estrategias, aquellos Planes que no contengan un epígrafe específico sobre su escenario financiero y que carecen de repercusión económica no son susceptibles de informe, ya que tales documentos no pueden ser considerados planes con contenido económico-financiero a los efectos previstos en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el texto de la propuesta de actuación fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, que afectasen a su contenido económico-financiero, y por tanto, a la memoria económica analizada anteriormente, deberá ser sometido al informe de este Centro Directivo en los términos del Decreto 162/2006, del 12 septiembre, a efectos de valoración de su incidencia económico-presupuestaria y viabilidad financiera del gasto.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

SEVILLA 4 / 4

EDUARDO LEON LAZARO		30/06/2022	PÁGINA: 4 / 4
VERIFICACIÓN	NH2Km21E314FDAA065028D394B5BD2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

M.^a del Rocío Gutiérrez Salas, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública y Secretaria de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía,

CERTIFICA:

Que en la reunión de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, celebrada el 17 de octubre de 2023, se ha negociado como punto primero del orden del día el siguiente:

- PUNTO PRIMERO: APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, PARA EL PERÍODO 2023-2030, COMO CULMINACIÓN DEL TEXTO ELABORADO EN EL SENO DEL GRUPO DE TRABAJO.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, a 17 de octubre de 2023.

La Secretaria de la Mesa Sectorial



FIRMADO POR	MARIA DEL ROCIO GUTIERREZ SALAS	17/10/2023	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jmNZB72DAJZ986WJA2KJ9HWRLYJ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

RODRIGO AROBES MAESTRE, funcionario del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública y Secretaria de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía,

CERTIFICA:

Que en la reunión de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, celebrada el 17 de octubre de 2023, se ha negociado como primer punto del orden del día, el siguiente:

Aprobación del Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, para el período 2023-2030, como culminación del texto elaborado en el seno del grupo de trabajo.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, al día de la firma.

EL SECRETARIO DE LA COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO



FIRMADO POR	RODRIGO AROBES MAESTRE	17/10/2023	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jmJ5BJLVE87CWJJDCCUQK6E9NF4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	