

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

2587

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social, a propuesta de la directora general de Función Pública, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el periodo 2026-2027

En fecha de la firma electrónica, la directora general de Función Pública ha formulado la siguiente propuesta de resolución:

Antecedentes

1. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público, contiene medidas para garantizar que las administraciones públicas inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, con el objetivo de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del 8 % de los puestos de naturaleza estructural.

2. En el preámbulo de la citada Ley se formulan las causas que motivan la aprobación de este Plan Estratégico:

- Las restricciones presupuestarias de las últimas décadas han impuesto unos criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las administraciones públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público. Esta circunstancia ha limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo.
- Ha habido una utilización insuficiente de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como una falta de regularidad de las convocatorias y los procedimientos de selección de personal para cubrir vacantes con carácter definitivo. Una de las causas ha sido que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para permitir al mismo tiempo la dotación de personal en un tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración, lo que ha provocado la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta su cobertura efectiva.
- La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por la Constitución española, sino que compromete la prestación adecuada de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos.

3. Por otra parte, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, destaca en su exposición de motivos que es indispensable profundizar en la cultura de la planificación de los recursos humanos, ya que esta «palanca» es la «medida crítica de todo el conjunto dedicado a la estrategia de reforma», junto con la evaluación del desempeño, la carrera horizontal, el modelo de competencias y la dirección pública profesional. Según lo establecido en el artículo 106, la planificación estratégica se constituye como un principio organizativo en la gestión del sector público, y el artículo 107 la define del siguiente modo:

La planificación estratégica de los recursos humanos es el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual [...] se establece el escenario plurianual del empleo público, que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias.

4. Para desarrollar este texto legal se dictó la Orden TDP/380/2024, de 26 de abril, sobre la planificación estratégica de recursos humanos en la Administración del Estado, que destaca la importancia clave de la planificación en los procesos de reforma de la función pública y su papel para garantizar el alineamiento de los objetivos en materia de personal con las prioridades institucionales, a partir de un proceso basado en datos que permitan la estimación cuantitativa y cualitativa de las necesidades de personal.

5. En la sesión de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de fecha 2 y 3 de diciembre de 2025 se informó a la parte social del contenido del Plan Estratégico.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears establece que todos los ciudadanos tienen derecho a que las administraciones públicas de las Illes Balears traten sus asuntos de forma objetiva e imparcial y en un plazo razonable, a disfrutar de servicios



públicos de calidad, así como a acceder a la función pública en condiciones de igualdad y según los principios constitucionales de mérito y capacidad.

2. Por otra parte, el Estatuto define las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de administración propia y función pública, principalmente en los artículos 30 y 79. Este último artículo atribuye a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears la competencia para crear y organizar una administración propia. Esta organización debe llevarse a cabo en el marco de los principios generales y de las normas básicas de la legislación del Estado y del propio Estatuto.

3. El artículo 30 establece que la Comunidad Autónoma tiene competencia exclusiva sobre la función pública propia de la Comunidad Autónoma. Esto incluye la ordenación de la función pública propia, el establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios y todos los aspectos relativos a su gestión. Esta competencia se mantiene sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución española, que reserva al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

En el ejercicio de esta competencia exclusiva, el Gobierno del Estado aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, mediante el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

4. La Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece, en su artículo 2, los siguientes principios informadores: igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El apartado 3 del mismo artículo prevé que el personal al servicio de la Administración autonómica, en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas, debe actuar sometido a los principios de imparcialidad, profesionalidad, diligencia, buena fe y responsabilidad.

5. El artículo 37 de la Ley 3/2007 establece que la Administración autonómica llevará a cabo la ordenación y la planificación correspondientes de los recursos humanos, de acuerdo con los principios informadores recogidos en esta Ley y de acuerdo con lo dispuesto en la normativa básica estatal.

6. Las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se han establecido mediante el Decreto 10/2025, de 14 de julio, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB n.º 91, de 14 de julio de 2025), modificado por el Decreto 13/2025, de 31 de julio, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se corrigen los errores detectados en el Decreto 9/2025 y en el Decreto 10/2025, de 14 de julio, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB n.º 102, de 2 de agosto de 2025), y por el Decreto 15/2025, de 12 de septiembre, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se modifica el Decreto 10/2025, de 14 de julio, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB n.º 122, de 13 de septiembre de 2025).

7. En el capítulo II de la Ley 3/2007, el artículo 11 establece que la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP) es una entidad autónoma de carácter administrativo, con personalidad jurídica propia, adscrita a la consejería competente en materia de función pública.

El artículo 12 establece como competencias de la Escuela las siguientes: formación, capacitación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración autonómica y de las entidades que dependen de ella.

Propuesta de resolución

Propongo a la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social que dicte una resolución en los siguientes términos:

1. Aprobar el Plan Estratégico de Recursos Humanos del personal de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el periodo 2026-2027, que figura en el anexo de esta resolución.

2. Publicar la resolución en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

Manifiestar la conformidad con la propuesta de resolución y dictar resolución en los mismos términos.

Interposición de recursos

Contra esta resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer un recurso potestativo de reposición ante la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También podrá interponerse directamente un recurso contencioso-administrativo ante los juzgados de lo contencioso-administrativo de Palma en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de la resolución, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998,

de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Palma, en fecha de la firma electrónica (10 de marzo de 2026)

La consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
Catalina Teresa Cabrer González

La directora general proponente
Maria Violeta Rodríguez Martínez

ANEXO

Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el periodo 2026-2027

1. Diagnóstico de situación

Para conocer la situación actual del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma se han analizado los datos extraídos de la aplicación de Recursos Humanos a fecha 31/12/2024. Por otro lado, en la mayoría de las variables analizadas, se han estudiado también los datos de los años 2021, 2022 y 2023 para observar las tendencias evolutivas durante este periodo.

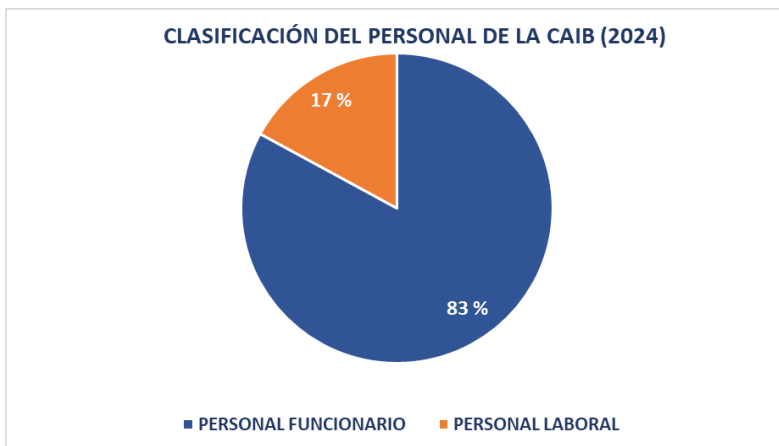
A continuación, se presentan los datos más significativos que definen la organización y su evolución en los últimos diez años.

1. Hay 5.178 personas a 31 de diciembre de 2024. Este número no coincide con los datos extraídos de la Relación de puestos de trabajo, en cuanto a puestos dotados y ocupados en una fecha determinada, dado que hay personas que pueden haber ocupado diferentes puestos de trabajo durante el periodo objeto de estudio, a la vez que las fuentes consultadas son distintas.

2. Un 31 % son hombres y un 69 % son mujeres. Se trata de una plantilla muy feminizada que prácticamente no ha sufrido cambios en los cuatro años analizados. Ahora bien, hombres y mujeres no se distribuyen de manera homogénea en los diferentes grados funcionariales y niveles laborales, sino que son mayoría en las categorías y grados inferiores, lo que tiene su repercusión en el cálculo de la brecha salarial. Sin embargo, la brecha va bajando año tras año desde 2019, lo que implica que las mujeres cada vez ocupan un porcentaje mayor de puestos mejor retribuidos. Desde 2019, en que se creó esta operación estadística, la brecha ha pasado de 13,26 a 11,47. Para más información, véase Ibestat.

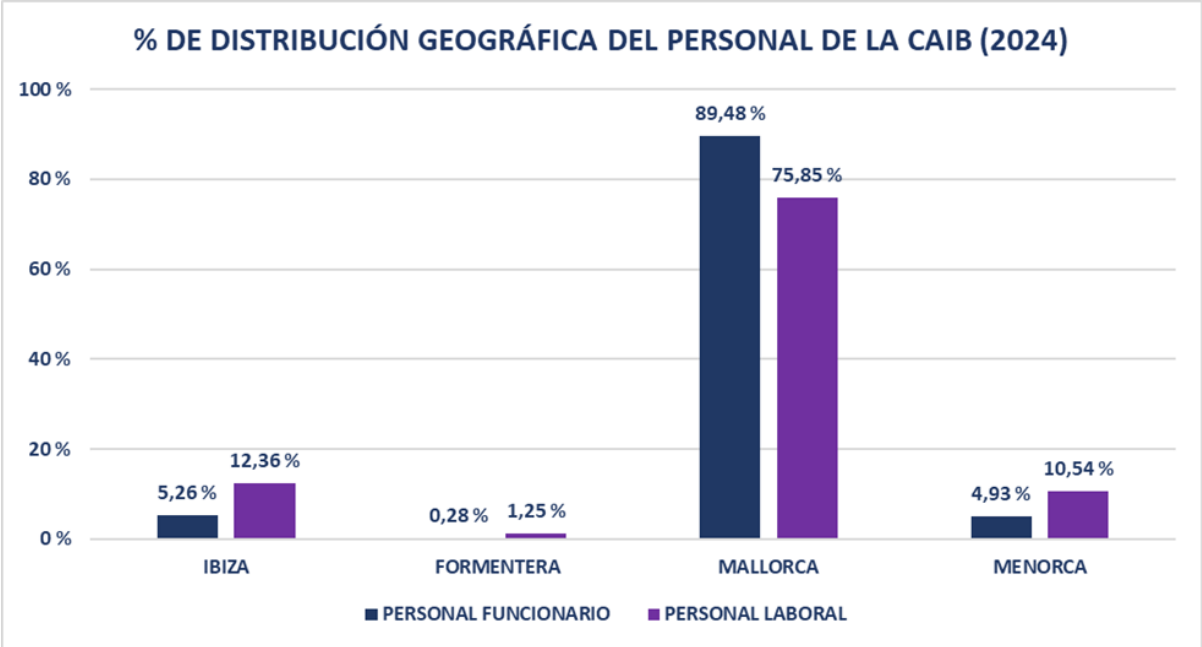
3. Un 19 % del personal tiene más de 60 años. Prácticamente una de cada cinco personas está próxima a la edad de jubilación. Este dato es clave para diseñar acciones para planificar el relevo generacional que tendrá lugar en los próximos años. Es primordial aprovechar todas las fuentes de conocimiento y el saber hacer que han desarrollado durante todos los años trabajados las personas que se jubilan. Por el contrario, solo el 8,29 % tiene menos de 36 años.

4. Hay una clara mayoría del personal funcionario sobre el laboral, diferencia que va aumentando a lo largo del tiempo, dado que muchos puestos de trabajo de personal laboral son a extinguir y se amortizan cuando la persona se jubila. El porcentaje de personal funcionario a 31 de diciembre de 2024 es de un 83 %. En el año 2015 el porcentaje de personal funcionario era del 80 %.





5. En cuanto a la distribución del personal por islas, podemos decir que casi el 90 % del personal funcionario y más del 65 % del personal laboral presta servicios en la isla de Mallorca.



A continuación, se ofrecen datos comparativos en relación con diez años atrás para observar cuál ha sido la evolución de los datos presentados anteriormente.

	Datos del personal a 31/12/2024	Datos del personal a 31/12/2014
Sexo	69 % mujeres 31 % hombres	66 % mujeres 34 % hombres
Edad	Además, un 58 % se encuentra entre 45 y 59 años y un 32 % tiene más de 55 años	Más del 90 % son mayores de 35 años
Relación de servicios	83 % personal funcionario 17 % personal laboral	80 % personal funcionario 20 % personal laboral
Distribución geográfica	87,2 % Mallorca 5,9 % Menorca 6,5 % Ibiza 0,4 % Formentera	87 % Mallorca 6 % Menorca 6 % Ibiza 0,3 % Formentera

Así pues, podemos concluir, simplificando mucho la situación, que si tuviéramos que elegir a una persona para representar al personal de servicios generales esta sería: mujer, funcionaria, mayor de 45 años y con residencia en la isla de Mallorca.

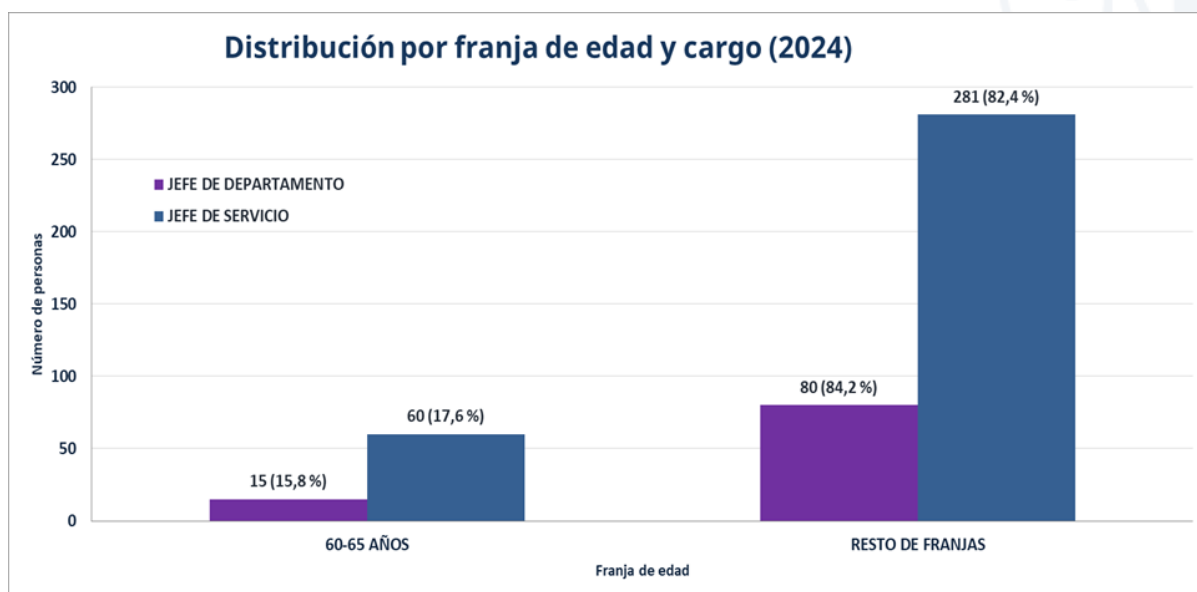
En los apartados siguientes se presentan y se analizan otros datos clave de la plantilla y de los puestos de trabajo.

Distribución por franja de edad y funciones directivas

Si analizamos todo el personal, casi una de cada cinco personas está próxima a la edad de jubilación. El 19 % tiene 60 años o más y, por el contrario, solo el 8 % tiene 35 años o más.

El personal directivo tiene una importancia fundamental en el proceso de relevo generacional, dada la complejidad de las funciones que ejercen y el conocimiento histórico de la evolución de los procedimientos que gestionan. Esta visión compleja e histórica constituye una competencia que no es fácil de transmitir cuando abandonan su puesto de trabajo. Por esta razón, es importante diseñar actuaciones que ayuden a transmitir a su equipo el talento que han acumulado en todos los años de servicio público.

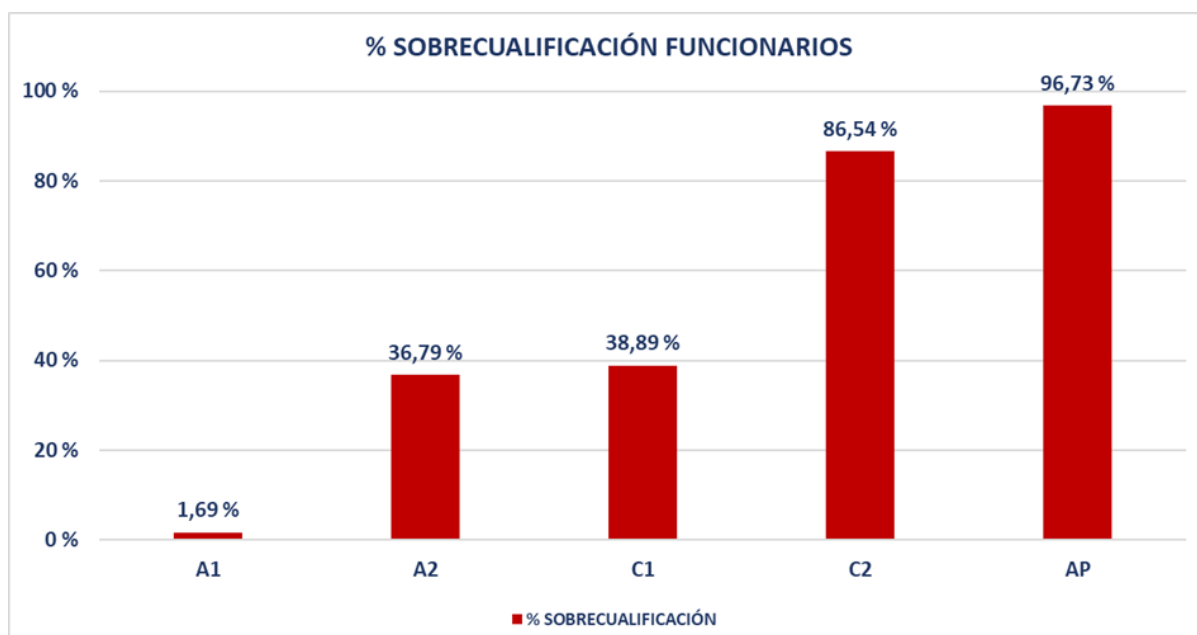
En los gráficos siguientes tenemos datos del personal que ocupa jefaturas de servicio y de departamento con una edad próxima a la jubilación.



Sobrecualificación académica

El personal está formado académicamente muy por encima de la titulación exigida para el grupo o nivel en el que trabaja.

Como es lógico, esta sobrecualificación se concentra en los grupos y niveles que requieren, para acceder a ellos, una menor titulación académica.



Este dato da información sobre el porcentaje de personal funcionario que está en condiciones de promocionar a un grupo superior. La promoción interna es una forma de hacer carrera para las personas que no han podido acceder a un grupo superior como puerta de entrada a la Administración y van haciendo carrera administrativa a través de esta vía. Las mujeres con cargas familiares son las que más pueden beneficiarse de la promoción interna, dado que disponen de poco tiempo para preparar oposiciones por el turno libre, el cual requiere más esfuerzo y dedicación de tiempo.

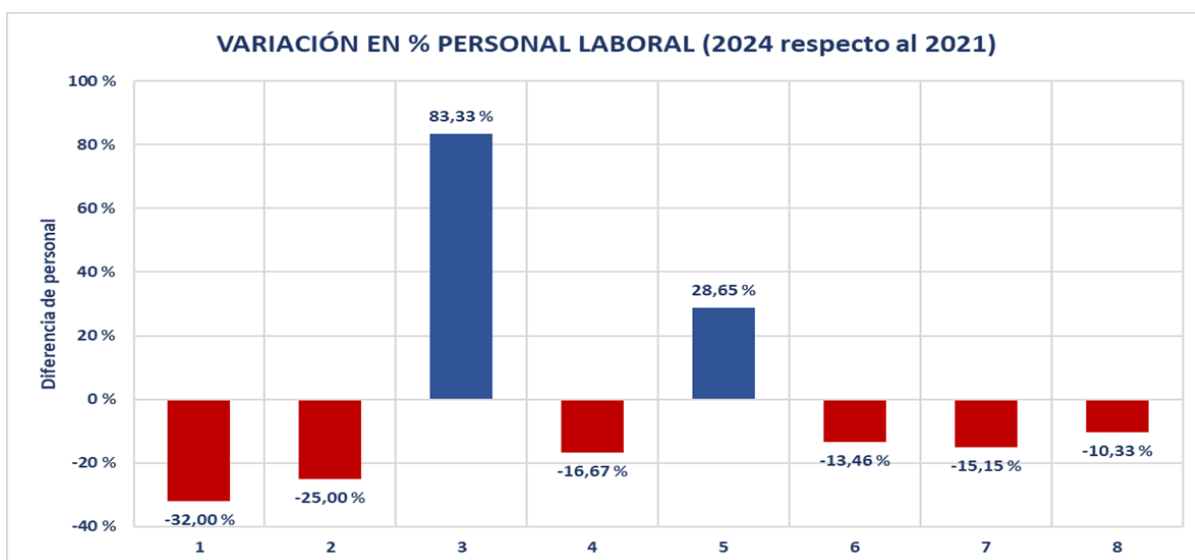
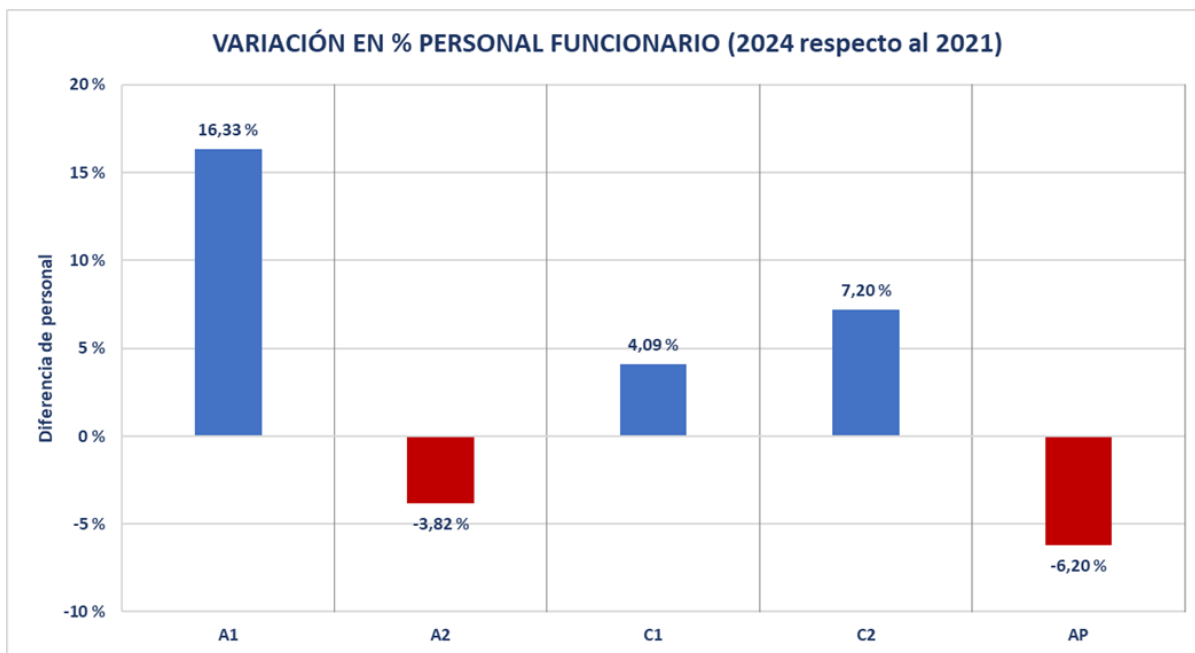
Distribución del crecimiento de la plantilla

El crecimiento de la plantilla se caracteriza por una concentración en un solo grupo o nivel. Desde 2021, el grupo funcional que ha crecido más ha sido el A1 (209 personas). Esto es mucho más que la suma de los otros dos grupos que también han aumentado efectivos (C1, 21 personas; C2, 95 personas).

En el caso del personal laboral, hay una variación parecida en el nivel 5.

Si se analizan los datos evolutivos, se observa que dentro del colectivo de personal funcionario, desde 2021 hasta 2024 el grupo A1 ha aumentado un 16,33 % sus efectivos; el C2, un 7,2 %, y el C1, solo un 4,09 %. El resto de los grupos han disminuido su personal. El que más ha disminuido ha sido el grupo AP, que baja un 6,2 %, seguido del grupo A2, con un descenso del 3,82 %.

En cuanto al personal laboral, el grupo 3 ha aumentado un 83,3 %, si bien hay que tener en cuenta que se trata de un nivel en el que trabajan pocas personas y que ha sido objeto de la asunción de nuevo personal a través de una transferencia del Estado a la Comunidad Autónoma. El otro grupo que ha experimentado crecimiento ha sido el grupo 5, dadas las nuevas necesidades de personal auxiliar técnico educativo que ha generado nuevas contrataciones para centros educativos. El resto de los niveles han experimentado un descenso de sus efectivos, siendo de especial importancia el grupo 1, en el que su personal ha disminuido en un 32 %.



Temporalidad del personal

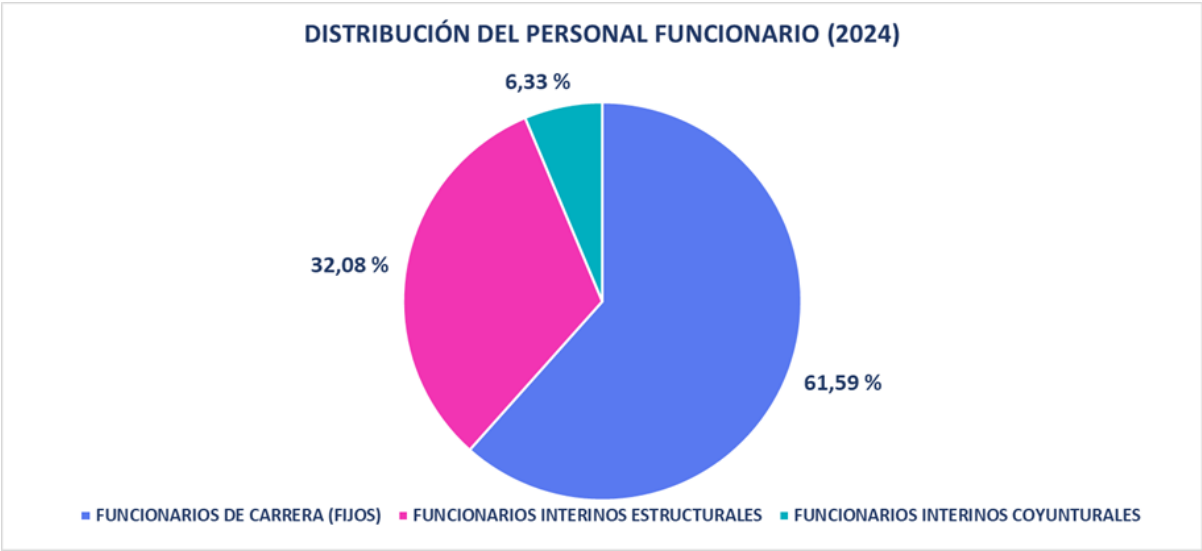
Tanto el personal funcionario como el laboral tienen una alta tasa de temporalidad (personal funcionario 38,4 % y personal laboral 42 %), si bien desde el año 2021 la tendencia ha sido la disminución sostenida de esta temporalidad.

El personal temporal ocupa mayoritariamente plazas que no tienen titular.

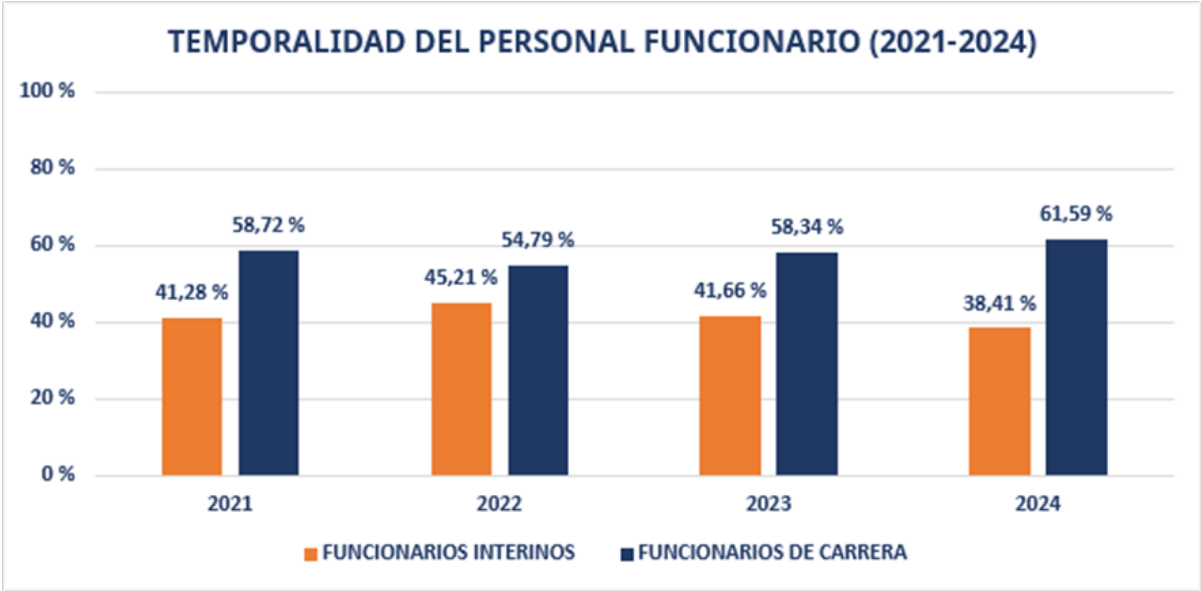


En cuanto al personal funcionario, a 31 de diciembre de 2024 había un 61,6 % de personal de carrera, un 32 % de personal interino que ocupaba puestos estructurales y, finalmente, un 6,3 % de personal interino que ocupaba puestos de carácter coyuntural.

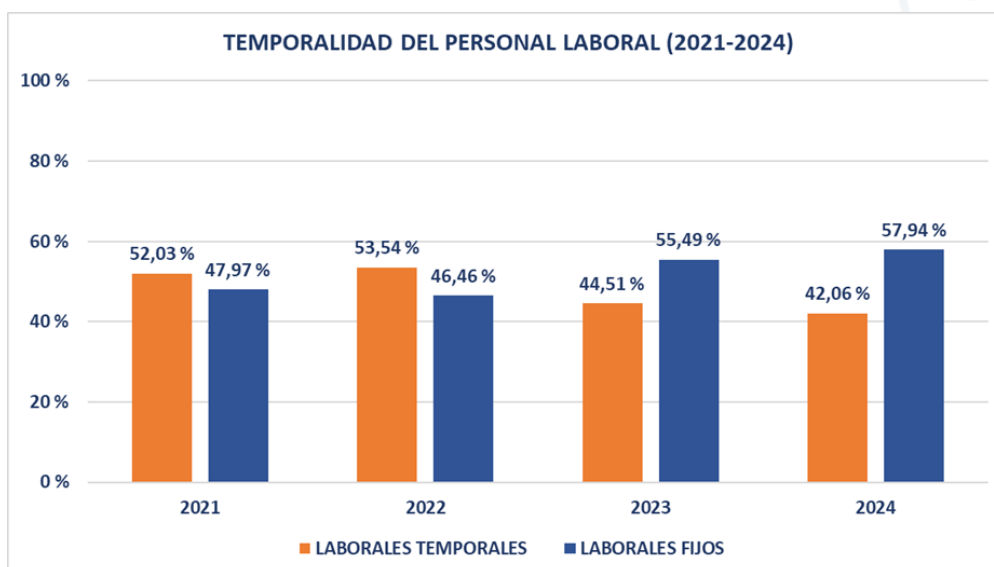
Temporalidad funcionarios	2024	% Ocupación
Funcionarios de carrera (fijos)	2.646	61,59 %
Funcionarios interinos estructurales	1.378	32,08 %
Funcionarios interinos coyunturales	272	6,33 %
Total	4.296	



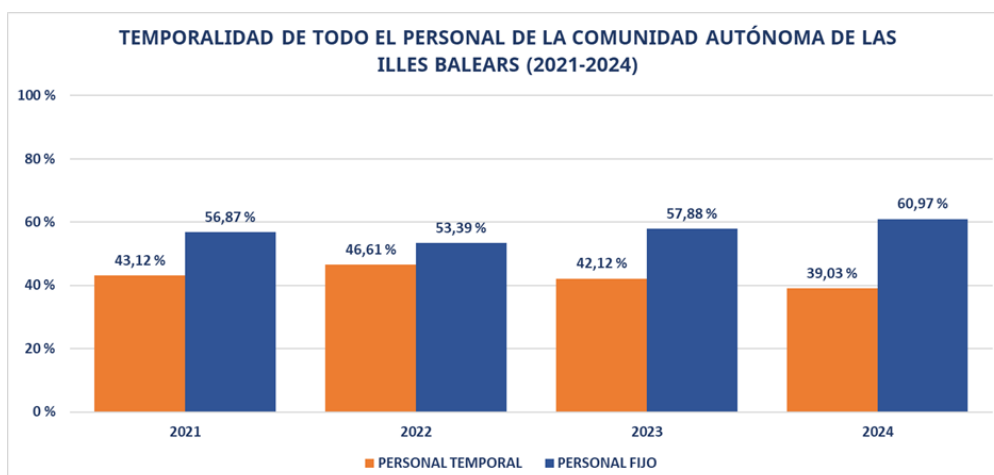
Por otro lado, si se analiza la evolución desde 2021 hasta 2024 se observa que la temporalidad del personal funcionario ha disminuido casi 3 puntos porcentuales, pasando de un 41,3 % de personal interino en 2021 a un 38,4 % en 2024.



En cuanto al personal laboral, la merma porcentual es más elevada y llega casi a los 10 puntos porcentuales, dado que ha pasado de un 52,03 % en 2021 al 42,06 % en 2024.

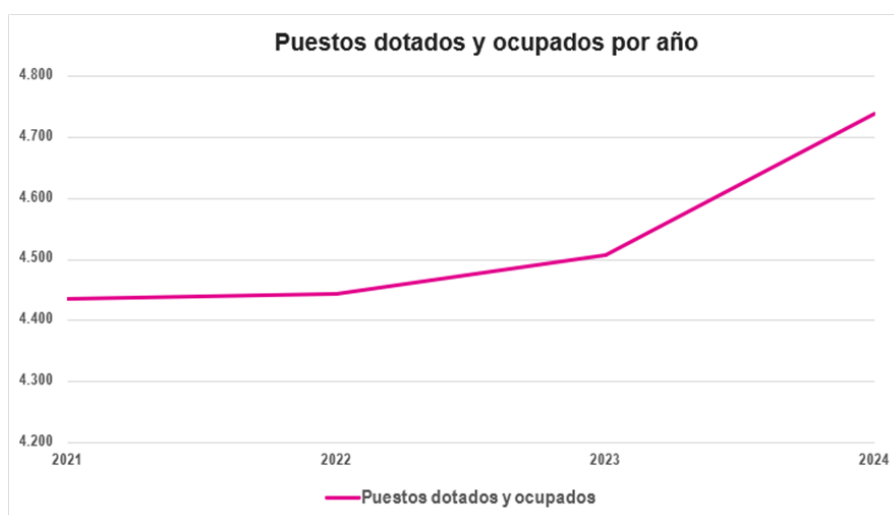


Si tenemos en cuenta a todo el personal, nos encontramos con una tasa del 39,03 % de temporalidad a 31 de diciembre de 2024.



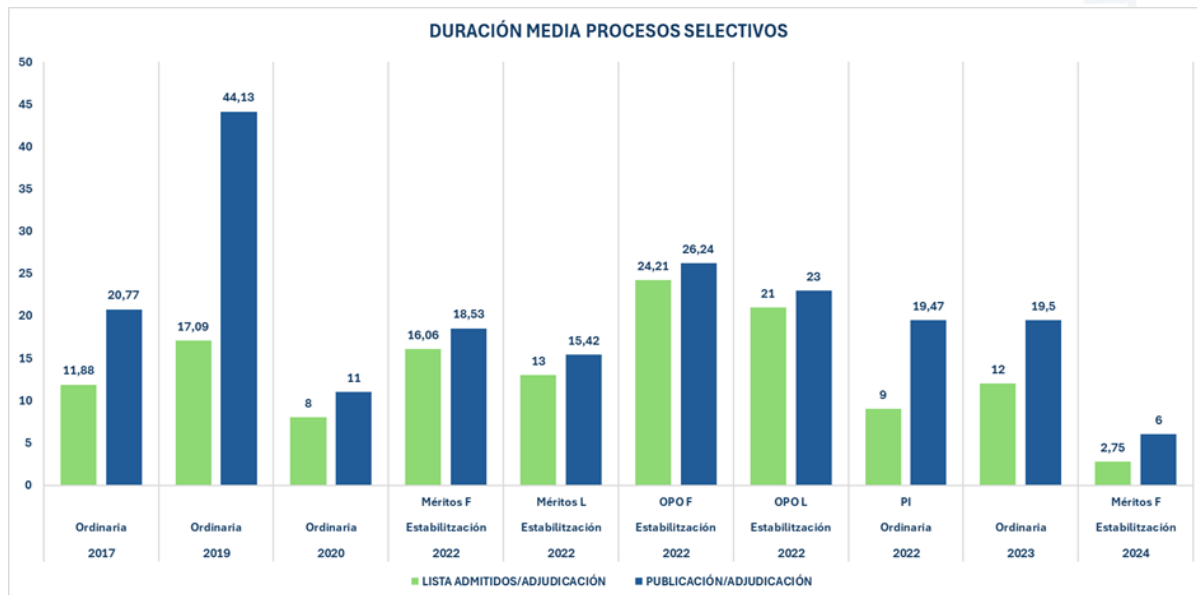
Creación y dotación de puestos de trabajo

La tendencia anual es el aumento del total de puestos de trabajo de carácter estructural dotados y ocupados en los servicios generales. De 4.435 puestos en el año 2021, se ha pasado a 4.739 en el año 2024. Estos puestos, mientras no se cubren definitivamente, aumentan la proporción de temporalidad en la plantilla, dado que inicialmente son ocupados por personal interino.



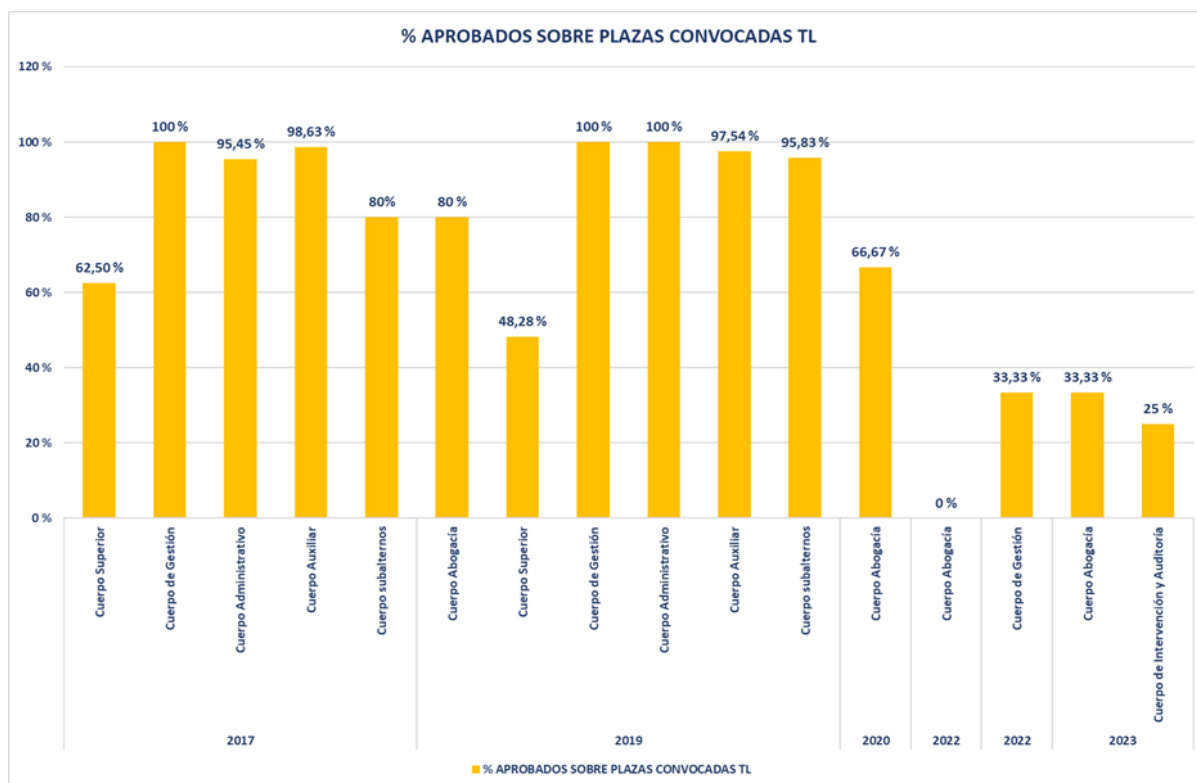
Procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo

Los procedimientos selectivos para la cobertura de puestos de carácter fijo se caracterizan por tener una duración considerablemente larga, ya que, normalmente, superan el año y medio o los dos años (durante los años de la covid-19 incluso tuvieron una duración aún más larga); en cambio, la aprobación de las ofertas de empleo público es anual.



Por otro lado, en el caso de las convocatorias de los cuerpos generales, el número de solicitudes supera el número de plazas convocadas. No obstante, no siempre se cubren todas las plazas ofrecidas. De hecho, una vez analizados los datos, se observa que un 33,6 % de las plazas convocadas en los últimos procesos selectivos ha quedado sin cubrir. Asimismo, también se ha detectado que hay plazas que son especialmente difíciles de cubrir, como por ejemplo el cuerpo superior, cuerpo de intervención y auditoría, cuerpo de abogacía, ingeniería industrial, ingeniería naval, medicina y enfermería, entre otros.

En cuanto a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, también tienen una duración excesivamente larga y no se convocan con la periodicidad necesaria.





A continuación, se presentan los datos de las últimas convocatorias de provisión que se han llevado a cabo con los meses transcurridos desde la publicación de la convocatoria hasta la adjudicación definitiva de los puestos convocados.

Procedimientos de provisión de puestos por concurso

Año	Meses
2016	9
2021	10
2024	12
Media	10,33

2. Metodología

Este Plan Estratégico se ha elaborado con medios propios de la Administración. Personal funcionario de la Dirección General de Función Pública y de la EBAP han consultado y analizado los datos recopilados para poder realizar un diagnóstico de la situación. La mayoría de los datos se han extraído de la base de datos de Recursos Humanos, que contiene información laboral de las personas que trabajan en los servicios generales. Otra parte de la información analizada se ha recopilado de los instrumentos de gestión y seguimiento que utiliza el servicio que gestiona los procesos selectivos.

Una vez recopilada y tratada estadísticamente la información clave, se abrió un debate en el seno de un grupo de trabajo constituido por personal de la Dirección General de Función Pública y de la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP). Este grupo extrajo conclusiones de los datos analizados a partir de la experiencia de sus miembros en las diferentes temáticas analizadas, y se propusieron las acciones para mejorar las situaciones identificadas y así conseguir los objetivos fijados. En los apartados siguientes se exponen las necesidades detectadas, las líneas estratégicas del Plan, los objetivos y las acciones programadas para alcanzarlos.

3. Análisis de las necesidades detectadas

Las principales necesidades detectadas se pueden resumir en los cuatro apartados que se describen a continuación.

3.1. Afrontar el relevo generacional

El 31 % del personal ya ha cumplido 55 años y casi un 20 % ya tiene 60.

Esto supone una renovación de la plantilla prácticamente de un tercio en el plazo de diez años y de una quinta parte en solo cinco años.

En cambio, solo un 8,29 % del personal tiene 35 años o menos.

De estos datos se desprende que tenemos el gran reto de conseguir que el talento de las personas que se jubilan próximamente no se pierda por completo, mediante actuaciones que tengan en cuenta el traspaso de su saber hacer a las personas de su equipo.

3.2. Agilizar los procesos selectivos

Es necesario desarrollar los procesos selectivos en el plazo máximo de un año para cubrir las vacantes con la máxima eficiencia y no alargar innecesariamente la cobertura de los puestos convocados mediante interinidad, lo que nos aleja del cumplimiento de la tasa máxima de temporalidad establecida legalmente.

3.3. Adecuar los procesos selectivos y de provisión

En relación con los procesos selectivos, hay que mejorar su eficacia y eficiencia con un doble objetivo:

- Seleccionar a las personas más competentes. Esto quiere decir cambiar el sistema de selección para que las personas seleccionadas sean las más competentes para ocupar el puesto de trabajo. Hay que dejar atrás un sistema mayoritariamente memorístico para pasar progresivamente a un sistema que valore también las competencias relacionadas con la ejecución de las funciones propias de la plaza convocada.
- Cubrir todos los puestos vacantes. Se debe rentabilizar el esfuerzo y los recursos que destina la Administración a cubrir las plazas convocadas. El objetivo es que no queden plazas sin ocupar cuando finaliza un proceso selectivo.

En cuanto a los procesos de provisión de puestos de trabajo, es muy necesario poner en marcha un sistema ágil y eficiente, que permita la cobertura rápida y estable de los puestos de trabajo y fomente la carrera administrativa vertical, dada la sobrecualificación del personal.



3.4. Reducir la temporalidad

A pesar de los esfuerzos por reducir la temporalidad en los últimos años, a fecha 31/12/2024 el 32 % del personal ocupaba interinamente un puesto estructural. Por tanto, todavía estamos lejos del cumplimiento del mandato del artículo 2.1 del Decreto-ley 6/2022, de 13 de junio, que fija un límite de temporalidad en el 8 % de los efectivos.

Por otro lado, la nueva redacción del artículo 10 del TREBEP establece una duración máxima de tres años para la cobertura de una plaza de forma interina.

No obstante, en cuanto a la temporalidad es necesario analizar también los datos de los puestos de trabajo. Así pues, el 31 de diciembre de 2024 había, entre puestos de personal funcionario y de personal laboral, 5.463 puestos dotados. De ellos, 1.243 puestos sin titular y ocupados por personal interino o temporal, lo que supone un 22,75 % de todos los puestos.

Con respecto al año 2025, a fecha 6 de noviembre, hay en total 5.581 puestos dotados, de los que 1.444 puestos no tienen titular y están ocupados por personal interino o temporal, lo que supone un 25,87 %.

4. El Plan Estratégico

Un plan estratégico es una hoja de ruta que define, una vez realizado el diagnóstico de situación, la manera en la que una organización puede alcanzar los objetivos planteados en un plazo de tiempo determinado. Para alcanzar las metas programadas, es necesario el establecimiento de estrategias específicas que tengan en cuenta la asignación de los recursos humanos y materiales y el compromiso con una evaluación continua para poder corregir las desviaciones que surjan durante la ejecución del Plan.

La vigencia del Plan se ha establecido en dos años (2026-2027).

4.1. Visión, misión y principios de actuación

A las administraciones públicas se les plantean muchos retos a conseguir durante los próximos años, dado que los cambios tecnológicos se producen cada vez más rápidamente y es necesario tener personal capacitado para dar respuesta a dichos cambios.

La **visión estratégica** que ha dado lugar a la elaboración de este Plan es la de conseguir una gestión de los recursos humanos eficaz, que proporcione profesionales competentes, a los que se debe garantizar una estabilidad laboral y una carrera profesional que les permita mejorar sus competencias, para así dar respuesta a los cambios que plantea una administración del siglo xxi al servicio de la ciudadanía.

La **misión** de la Administración pública es la de servir al interés general de manera objetiva, eficiente y transparente, con el fin de garantizar los derechos fundamentales de la ciudadanía y fomentar el bienestar social y económico. Todo ello puede conseguirse mediante la prestación de servicios públicos de calidad, una gestión de recursos humanos eficiente y los recursos adecuados para poder dar respuesta a los cambios tecnológicos y sociales.

Los **principios de actuación** que deben regir la gestión de los recursos humanos son los siguientes:

- Integridad, que debe conjugar la aplicación de la legalidad y el interés público.
- Eficacia, a través de recursos humanos competentes y motivados.
- Interés general, como motor de la actuación administrativa.

4.2. Objetivos y actuaciones

Línea estratégica 1. Reducir la temporalidad en el empleo

Objetivo 1.1. No superar el porcentaje máximo de temporalidad establecido legalmente.

Acción 1.1.1. Elaborar y aprobar un instrumento de ordenación extraordinario para reducir la temporalidad en el empleo público por debajo del 8 %.

Acción 1.1.2. Revisar los criterios de confección de la relación de puestos de trabajo.

Línea estratégica 2. Planificar la incorporación de nuevos perfiles profesionales

Objetivo 2.1. Identificar y definir nuevos perfiles profesionales.

Acción 2.1.1. Identificar los puestos de trabajo necesarios y estratégicos en un futuro próximo.

Acción 2.1.2. Elaborar una ficha de análisis y descripción de estos puestos de trabajo una vez identificados.

Línea estratégica 3. Mejorar la eficacia y la eficiencia de los procesos de selección del personal fijo y temporal

Objetivo 3.1. Reducir la duración de los procesos selectivos a un máximo de un año.

Acción 3.1.1. Diseñar e impartir formación específica dirigida a los miembros de los tribunales de selección.

Acción 3.1.2. Concienciar a todo el personal de la necesidad de su participación como miembros de los tribunales de selección.

Acción 3.1.3. Establecer medidas para incentivar la participación en órganos de selección, tales como bolsas y efectos en la valoración de méritos.

Acción 3.1.4. Establecer medidas compensatorias para los miembros de los tribunales.

Acción 3.1.5. Aumentar temporalmente, en caso necesario, el número de miembros de los órganos de apoyo existentes o de los servicios involucrados.

Acción 3.1.6. Establecer un calendario estable de convocatorias y pruebas.

Objetivo 3.2. Mejorar los procesos con el objetivo de seleccionar a las personas más preparadas competencialmente.

Acción 3.2.1. Diseñar nuevas pruebas de acceso más ágiles y adaptadas a la selección por competencias.

Acción 3.2.2. Mejorar la comunicación y la transparencia con la creación de una página web de selección específica, accesible y actualizada, que centralice toda la información relacionada con las convocatorias y los llamamientos colectivos.

Objetivo 3.3. Agilizar el procedimiento para la cobertura urgente y temporal de los puestos de trabajo vacantes.

Acción 3.3.1. Consolidar el nuevo procedimiento de gestión de bolsa única y permanente de personal temporal.

Acción 3.3.2. Implantar el nombramiento provisional por mejora de empleo.

Acción 3.3.3. Reducir los plazos de los trámites de las convocatorias para adjudicar puestos de trabajo mediante comisiones de servicios de carácter voluntario.

Acción 3.3.4. Permitir la presentación de instancias, dentro del mismo plazo establecido por la convocatoria de empleo temporal, de las personas que optan a una comisión de servicios de carácter voluntario y las que lo hacen a un nombramiento provisional por mejora de empleo.

Acción 3.3.5. Implementar el corte urgente y extraordinario para proveer un puesto de trabajo determinado mediante personal funcionario interino.

Línea estratégica 4. Regular el relevo generacional

Objetivo 4.1. Conseguir la transferencia de conocimiento de las personas de nivel 26 o superior que se jubilan a las personas de su servicio o departamento.

Acción 4.1.1. Elaborar una instrucción que establezca que las personas con funciones directivas cercanas a la edad de jubilación deben elaborar la ficha de descripción y análisis de su puesto de trabajo.

Acción 4.1.2. Aprobar un calendario de reuniones de la Dirección General de Función Pública con las personas próximas a la fecha jubilación para comentar la ficha y detectar nuevos perfiles profesionales.

Acción 4.1.3. Incentivar la documentación de procesos (manuales, vídeos y protocolos detallados, entre otros).

Acción 4.1.4. Llevar a cabo programas de mentoría para que las personas a punto de jubilarse acompañen a los nuevos profesionales.

Línea estratégica 5. Fomentar la captación de talento joven

Objetivo 5.1. Incorporar personal joven y competente a la Administración.

Acción 5.1.1. Motivar y captar talento joven, ofreciéndoles la posibilidad de desarrollar su trayectoria profesional al servicio de la ciudadanía.

Acción 5.1.2. Participar activamente en las jornadas de puertas abiertas que lleva a cabo la UIB y otros eventos similares.

Objetivo 5.2. Acercar la realidad del trabajo en la Administración pública, poniendo en valor el servicio público y la diversidad de perfiles profesionales que tienen cabida en ella.

Acción 5.2.1. Poner en marcha un programa de becas para la cobertura de los puestos con déficit de aspirantes.

Línea estratégica 6. Agilizar los sistemas de provisión de puestos de trabajo

Objetivo 6.1. Reducir los tiempos de resolución de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

Acción 6.1.1. Desarrollar un sistema automatizado de baremación.

Acción 6.1.2. Aprobar un procedimiento de concurso abierto y permanente.

Acción 6.1.3. Definir los ámbitos funcionales de los puestos y los itinerarios de profesionalización.



4.3. Seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan lo realizará el grupo de trabajo que lo ha elaborado y que está formado por personal de la Dirección General de Función Pública y de la EBAP. Concretamente, formarán parte de este grupo de trabajo las personas que ocupen los siguientes puestos de trabajo:

Por parte de la Dirección General:

- Jefe/a del Departamento de Coordinación y Modernización
- Jefe/a del Departamento de Personal
- Jefe/a del Servicio de Registro de Personal
- Jefe/a del Servicio de Coordinación y Modernización
- Jefe/a del Servicio de Análisis de Puestos de Trabajo
- Jefe/a del Servicio de Gestión de Personal Funcionario
- Jefe/a del Servicio Jurídico / asesor/a técnico/a

Por parte de la EBAP:

- Jefe/a del Departamento de Formación y Selección
- Jefe/a del Servicio de Selección
- Jefe/a del Servicio de Provisión
- Presidente/a de la Comisión Permanente de Selección
- Asesor/a técnico/a

4.4. Recursos humanos y materiales

Los recursos humanos encargados de ejecutar y evaluar el Plan son los que forman parte de las unidades administrativas que gestionan las materias relacionadas con las actuaciones programadas.

En cuanto a los recursos materiales, se utilizarán los medios propios de la Administración y la contratación de las acciones que lo requieran, como pueden ser el diseño de campañas publicitarias o la edición de material de difusión, entre otros.

4.5. Cronograma de ejecución

El Plan debe desarrollarse durante el periodo 2026-2027. El cronograma debe aprobarse en la primera reunión del grupo de trabajo y, cuando se efectúen incumplimientos del cuadro previsto, será preciso explicar y motivar las circunstancias que impiden cumplir con la programación inicialmente aprobada.

