



## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA**

### **CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL**

**2587**

*Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social, a proposta de la directora general de Funció Pública, per la qual s'aprova el Pla Estratègic de Recursos Humans de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per al període 2026-2027*

En data de la signatura electrònica, la directora general de Funció Pública ha formulat la proposta de resolució següent:

#### **Antecedents**

1. La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública, conté mesures per garantir que les administracions públiques iniciïn un camí de reequilibri que aporti credibilitat a l'evolució futura de la temporalitat en l'ocupació pública, amb l'objectiu de situar la taxa de cobertura temporal per sota del 8 % dels llocs de naturalesa estructural.

2. En el preàmbul d'aquesta Llei es formulen les causes que motiven l'aprovació d'aquest Pla Estratègic:

- Les restriccions pressupostàries de les darreres dècades han imposat uns criteris restrictius per a la dotació de places de nou ingrès del personal al servei de totes les administracions públiques en el marc de les directius pressupostàries de contenció de la despesa pública. Aquesta circumstància ha limitat les possibilitats de reposició de les baixes ocasionades a les plantilles de personal fix.
- Hi ha hagut una utilització insuficient de la planificació estratègica en l'ordenació de l'ocupació pública, així com una falta de regularitat de les convocatòries i els procediments de selecció de personal per cobrir vacants amb caràcter definitiu. Una de les causes ha estat que els procediments d'accés a l'ocupació pública no es desenvolupen, en molts casos, amb l'agilitat i la celeritat necessàries per permetre alhora la dotació de personal en un temps raonable i garantir la prestació del servei per l'Administració, la qual cosa ha provocat la necessitat de provisió temporal dels llocs pel temps necessari fins a la cobertura efectiva.
- La taxa de temporalitat registrada en l'ocupació pública és ja superior a la registrada en el sector privat. Aquesta situació no només s'allunya de manera manifesta del model de funció pública configurat per la Constitució espanyola, sinó que compromet la prestació adequada dels serveis públics, en la mesura que la temporalitat impedeix articular polítiques de recursos humans adreçades a garantir la qualitat dels serveis públics.

3. D'altra banda, el Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, destaca en l'exposició de motius que és indispensable aprofundir en la cultura de la planificació dels recursos humans, ja que aquesta «palanca» és la «mesura crítica de tot el conjunt dedicat a l'estratègia de reforma», juntament amb l'avaluació de l'acompliment, la carrera horitzontal, el model de competències i la direcció pública professional. Segons el que estableix l'article 106, la planificació estratègica es constitueix com un principi organitzatiu en la gestió del sector públic, i l'article 107 la defineix de la manera següent:

La planificació estratègica dels recursos humans és el fonament d'actuació en matèria de funció pública a través del qual [...] s'estableix l'escenari pluriennal de l'ocupació pública, que proporciona coneixements sobre els recursos humans necessaris dins el marc de les previsions pressupostàries.

4. Per desplegar aquest text legal es va dictar l'Ordre TDP/380/2024, de 26 d'abril, sobre la planificació estratègica de recursos humans en l'Administració de l'Estat, que destaca la importància clau de la planificació en els processos de reforma de la funció pública i el seu paper per garantir l'alineament dels objectius en matèria de personal amb les prioritats institucionals, a partir d'un procés basat en dades que permetin l'estimació quantitativa i qualitativa de les necessitats de personal.

5. En la sessió de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de data 2 i 3 de desembre de 2025 es va informar la part social del contingut del Pla Estratègic.

#### **Fonaments de dret**

1. L'article 14.2 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears estableix que tots els ciutadans tenen dret que les administracions públiques de les Illes Balears tractin els seus assumptes de forma objectiva i imparcial i en un termini raonable, a gaudir de serveis públics de qualitat, i també a accedir a la funció pública en condicions d'igualtat i segons els principis constitucionals de mèrit i capacitat.

2. D'altra banda, l'Estatut defineix les competències de la Comunitat Autònoma en matèria d'administració pròpia i funció pública, principalment en els articles 30 i 79. Aquest darrer article atribueix a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears la competència per crear i organitzar una administració pròpia. Aquesta organització s'ha de dur a terme en el marc dels principis generals i de les normes bàsiques de la legislació de l'Estat i del mateix Estatut.

3. L'article 30 estableix que la Comunitat Autònoma té competència exclusiva sobre la funció pública pròpia de la Comunitat Autònoma. Això inclou l'ordenació de la funció pública pròpia, l'establiment del règim estatutari dels seus funcionaris i tots els aspectes relatius a la seva gestió. Aquesta competència es manté sens perjudici del que disposa l'article 149.1.18a de la Constitució espanyola, que reserva a l'Estat la competència sobre les bases del règim estatutari dels funcionaris públics. En l'exercici d'aquesta competència exclusiva, el Govern de l'Estat va aprovar el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

4. La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, estableix, en l'article 2, els principis informadors següents: igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. L'apartat 3 del mateix article preveu que el personal al servei de l'Administració autonòmica, en l'exercici de les funcions que té encomanades, ha d'actuar sotmès als principis d'imparcialitat, professionalitat, diligència, bona fe i responsabilitat.

5. L'article 37 de la Llei 3/2007 estableix que l'Administració autonòmica ha de dur a terme l'ordenació i la planificació corresponents dels recursos humans, d'acord amb els principis informadors recollits en aquesta Llei i d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal.

6. Les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears s'han establert mitjançant el Decret 10/2025, de 14 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears (BOIB núm. 91, de 14 de juliol de 2025), modificat pel Decret 13/2025, de 31 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual es corregeixen els errors detectats en el Decret 9/2025 i en el Decret 10/2025, de 14 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears (BOIB núm. 102, de 2 d'agost de 2025), i pel Decret 15/2025, de 12 de setembre, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual es modifica el Decret 10/2025, de 14 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears (BOIB núm. 122, de 13 de setembre de 2025).

7. En el capítol II de la Llei 3/2007, l'article 11 estableix que l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) és una entitat autònoma de caràcter administratiu, amb personalitat jurídica pròpia, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública. L'article 12 estableix com a competències de l'Escola les següents: formació, capacitat i perfeccionament del personal al servei de l'Administració autonòmica i de les entitats que en depenen.

### Proposta de resolució

Propòs a la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social que dicti una resolució en els termes següents:

1. Aprovar el Pla Estratègic de Recursos Humans del personal de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per al període 2026-2027, que figura en l'annex d'aquesta Resolució.
2. Publicar la Resolució en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Per tot això, dict la següent

### Resolució

Manifestar la conformitat amb la proposta de resolució i dictar-ne resolució en els mateixos termes.

### Interposició de recursos

Contra aquesta Resolució, que exhaureix la via administrativa, es pot interposar un recurs potestatiu de reposició davant la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social en el termini d'un mes comptador des de l'endemà de la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, d'acord amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i l'article 57 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

També es pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Palma en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà de la publicació de la Resolució, d'acord amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Palma, en la data de la signatura electrònica (10 de març de 2026)

**La consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social**

Catalina Teresa Cabrer González

**La directora general proponent**

Maria Violeta Rodríguez Martínez



**ANNEX****Pla Estratègic de Recursos Humans de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per al període 2026-2027****1. Diagnòstic de situació**

Per conèixer la situació actual del personal dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma s'han analitzat les dades extretes de l'aplicació de Recursos Humans en data 31/12/2024. D'altra banda, en la majoria de les variables analitzades, s'han estudiat també les dades dels anys 2021, 2022 i 2023 per observar les tendències evolutives durant aquest període.

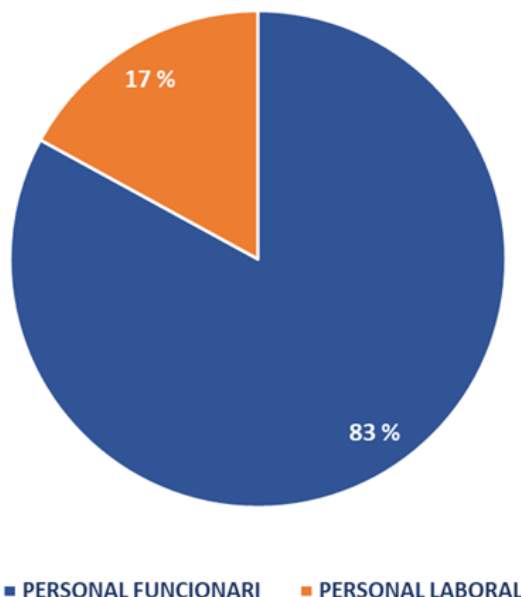
A continuació, es presenten les dades més significatives que defineixen l'organització i la seva evolució en els darrers deu anys.

1. Hi ha 5.178 persones en data 31 de desembre de 2024. Aquest nombre no coincideix amb les dades extretes de la Relació de llocs de treball, pel que fa a llocs dotats i ocupats en una data determinada, atès que hi ha persones que poden haver ocupat diferents llocs de treball durant el període objecte d'estudi, alhora que les fonts consultades són diferents.

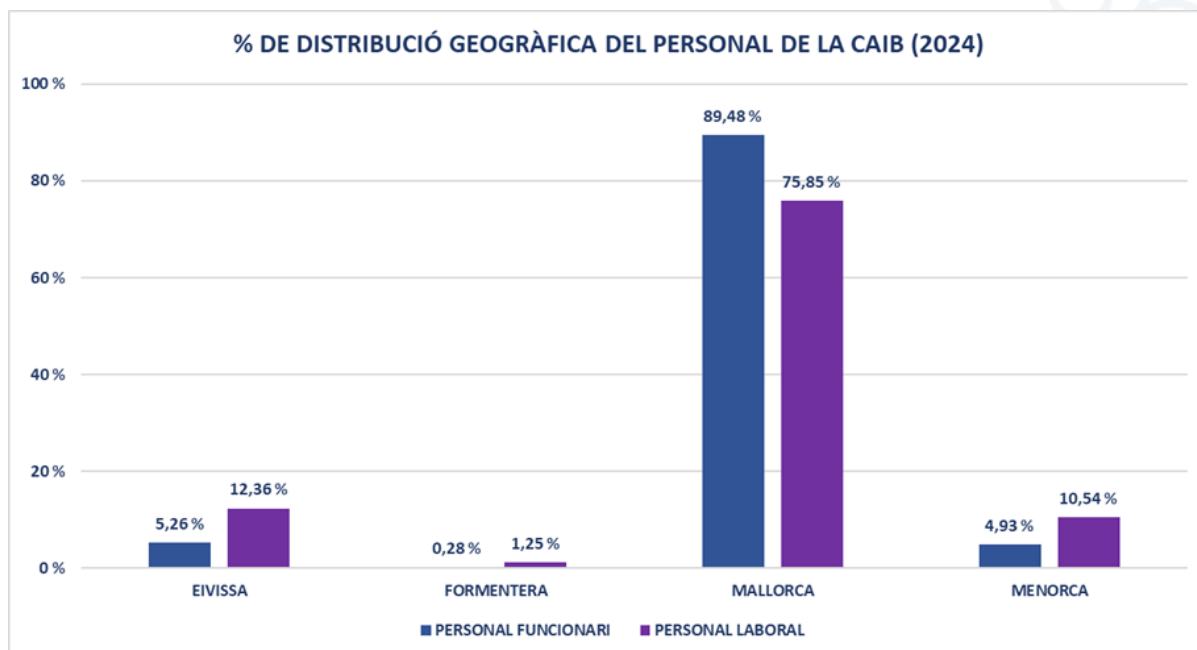
2. Un 31 % són homes i un 69 % són dones. Es tracta d'una plantilla molt feminitzada que pràcticament no ha sofert canvis en els quatre anys analitzats. Ara bé, homes i dones no es distribueixen de manera homogènia en els diferents graus funcionaris i nivells laborals, sinó que són majoria en les categories i graus inferiors, la qual cosa té repercussió en el càlcul de la bretxa salarial. No obstant això, la bretxa va baixant any rere any des de 2019, la qual cosa implica que les dones cada vegada ocupen un percentatge més gran de llocs millor retribuïts. Des de 2019, en què es va crear aquesta operació estadística, la bretxa ha passat de 13,26 a 11,47. Per a més informació, vegeu Ibestat.

3. Un 19 % del personal té més de 60 anys. Pràcticament una de cada cinc persones és a prop de l'edat de jubilació. Aquesta dada és clau per dissenyar accions per planificar el relleu generacional que tindrà lloc els pròxims anys. És primordial aprofitar totes les fonts de coneixement i el saber fer que han desenvolupat durant tots els anys treballats les persones que es jubilen. Per contra, només el 8,29 % té menys de 36 anys.

4. Hi ha una clara majoria del personal funcionari sobre el laboral, diferència que va augmentant al llarg del temps, atès que molts de llocs de treball de personal laboral són per extingir i s'amortitzen quan la persona es jubila. El percentatge de personal funcionari en data 31 de desembre de 2024 és d'un 83 %. L'any 2015 el percentatge de personal funcionari era del 80 %.

**CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL DE LA CAIB (2024)**

5. Pel que fa a la distribució del personal per illes, podem dir que gairebé el 90 % del personal funcionari i més del 65 % del personal laboral presta serveis a l'illa de Mallorca.



A continuació, s'ofereixen dades comparatives en relació amb deu anys enrere per observar quina ha estat l'evolució de les dades presentades anteriorment.

	Dades del personal en data 31/12/2024	Dades del personal en data 31/12/2014
Sexe	69 % dones 31 % homes	66 % dones 34 % homes
Edat	A més, un 58 % es troba entre 45 i 59 anys i un 32 % té més de 55 anys	Més del 90 % són més grans de 35 anys
Relació de serveis	83 % personal funcionari 17 % personal laboral	80 % personal funcionari 20 % personal laboral
Distribució geogràfica	87,2 % Mallorca 5,9 % Menorca 6,5 % Eivissa 0,4 % Formentera	87 % Mallorca 6 % Menorca 6 % Eivissa 0,3 % Formentera

Així doncs, podem concloure, simplificant molt la situació, que si haguéssim de triar una persona per representar el personal de serveis generals aquesta seria: dona, funcionària, més gran de 45 anys i amb residència a l'illa de Mallorca.

En els apartats següents es presenten i s'analitzen altres dades clau de la plantilla i dels llocs de treball.

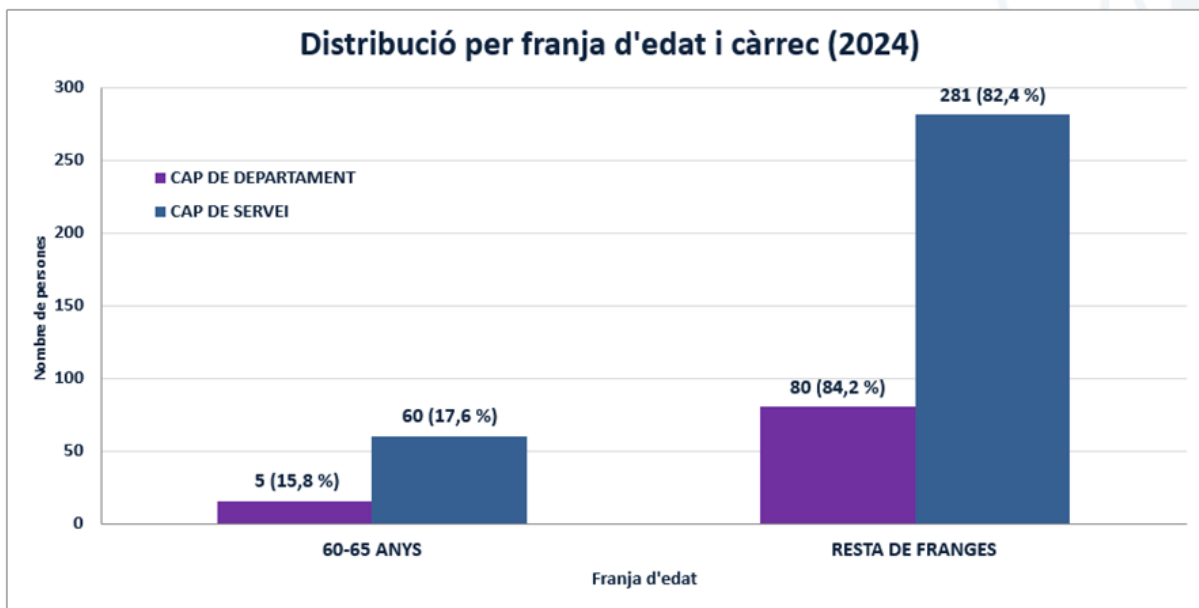
#### Distribució per franja d'edat i funcions directives

Si analitzam tot el personal, gairebé una de cada cinc persones és a prop de l'edat de jubilació. El 19 % té 60 anys o més i, per contra, només el 8 % té 35 anys o més.

El personal directiu té una importància fonamental en el procés de relleu generacional, atesa la complexitat de les funcions que exerceixen i el coneixement històric de l'evolució dels procediments que gestionen. Aquesta visió complexa i històrica constitueix una competència que no és fàcil de transmetre quan abandonen el seu lloc de treball. Per aquesta raó, és important dissenyar actuacions que ajudin a transmetre al seu equip el talent que han acumulat en tots els anys de servei públic.

En els gràfics següents tenim dades del personal que és cap de servei i de departament amb una edat propera a la jubilació.

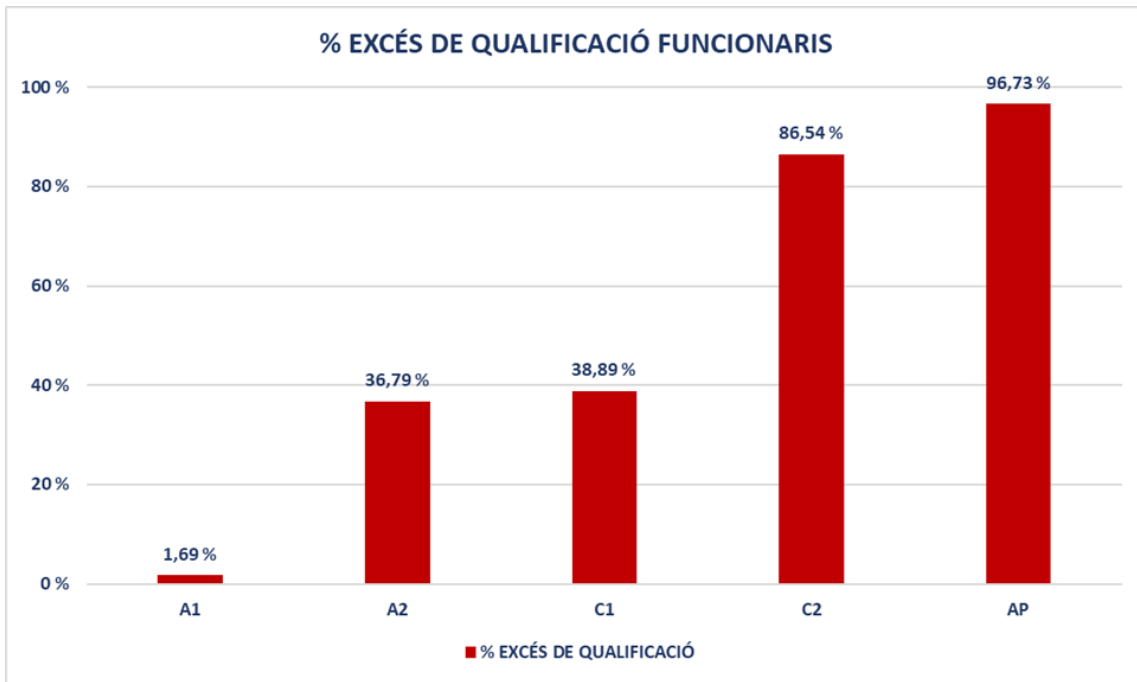




#### Sobrequalificació acadèmica

El personal està format acadèmicament molt per sobre de la titulació exigida per al grup o nivell en el qual treballa.

Com és lògic, aquesta sobrequalificació es concentra en els grups i nivells que requereixen, per accedir-hi, una menor titulació acadèmica.



Aquesta dada dona informació sobre el percentatge de personal funcionari que està en condicions de promocionar a un grup superior. La promoció interna és una manera de fer carrera per a les persones que no han pogut accedir a un grup superior com a porta d'entrada a l'Administració i van fer carrera administrativa a través d'aquesta via. Les dones amb càrregues familiars són les que més es poden beneficiar de la promoció interna, atès que disposen de poc temps per preparar oposicions pel torn lliure, el qual requereix més esforç i dedicació de temps.

#### Distribució del creixement de la plantilla

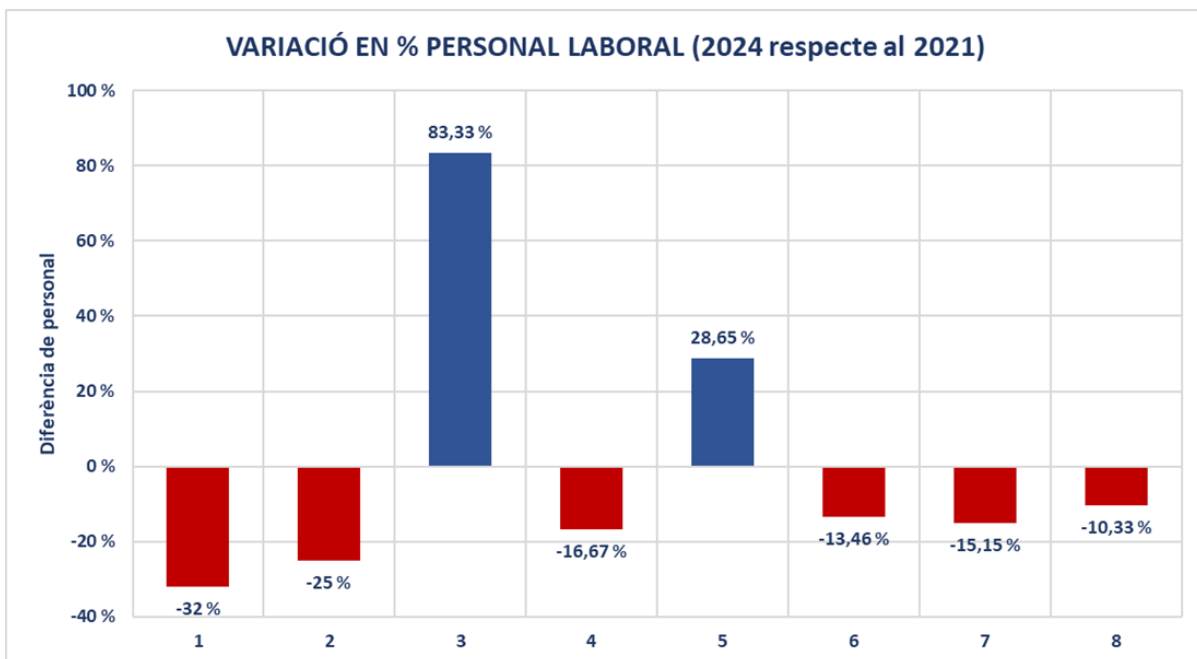
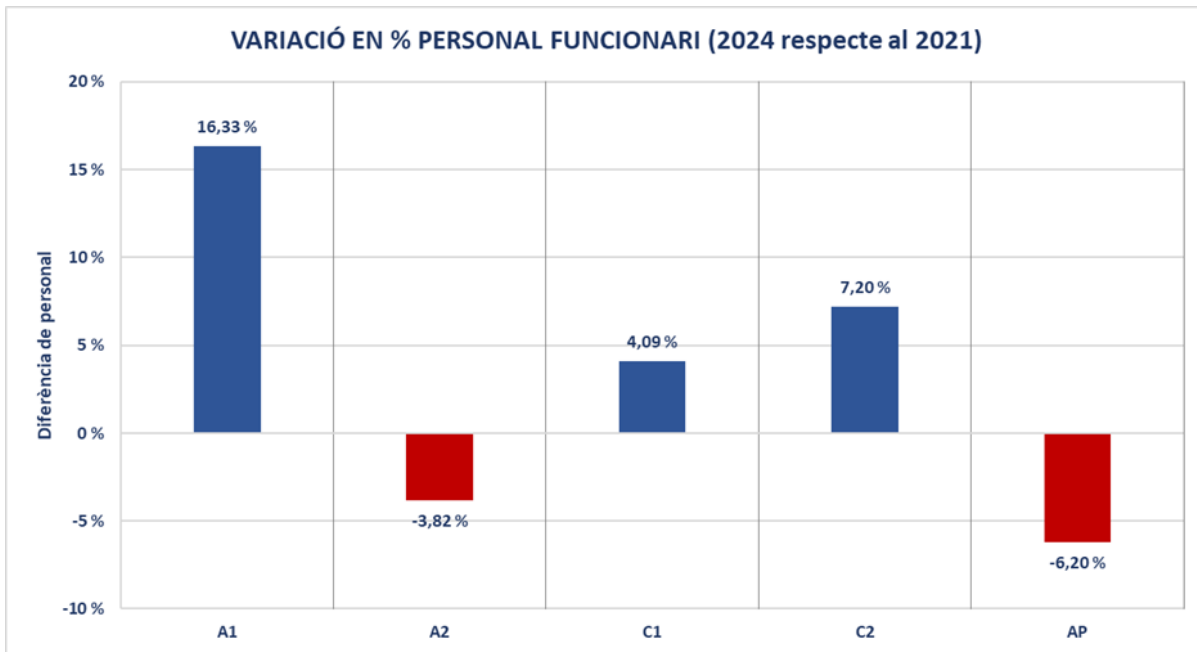
El creixement de la plantilla es caracteritza per una concentració en un sol grup o nivell. Des de 2021, el grup funcional que ha crescut més ha estat l'A1 (209 persones). Això és molt més que la suma dels altres dos grups que també han augmentat efectius (C1, 21 persones; C2, 95 persones).



En el cas del personal laboral, hi ha una variació semblant en el nivell 5.

Si s'analitzen les dades evolutives, s'observa que dins el col·lectiu de personal funcionari, des de 2021 fins a 2024 el grup A1 ha augmentat un 16,33 % el seus efectius; el C2, un 7,2 %, i el C1, només un 4,09 %. La resta de grups ha minvat el personal. El que més ha disminuït ha estat el grup AP, que baixa un 6,2 %, seguit del grup A2, amb un descens del 3,82 %.

Pel que fa al personal laboral, el grup 3 ha augmentat un 83,3 %, si bé s'ha de tenir en compte que es tracta d'un nivell en el qual fan feina poques persones i que ha estat objecte de l'assumpció de nou personal a través d'una transferència de l'Estat a la Comunitat Autònoma. L'altre grup que ha experimentat creixement ha estat el grup 5, ateses les noves necessitats de personal auxiliar tècnic educatiu que ha generat noves contractacions per a centres educatius. La resta de nivells han experimentat un descens dels efectius, i és d'especial importància el grup 1, en què el personal ha disminuït en un 32 %.



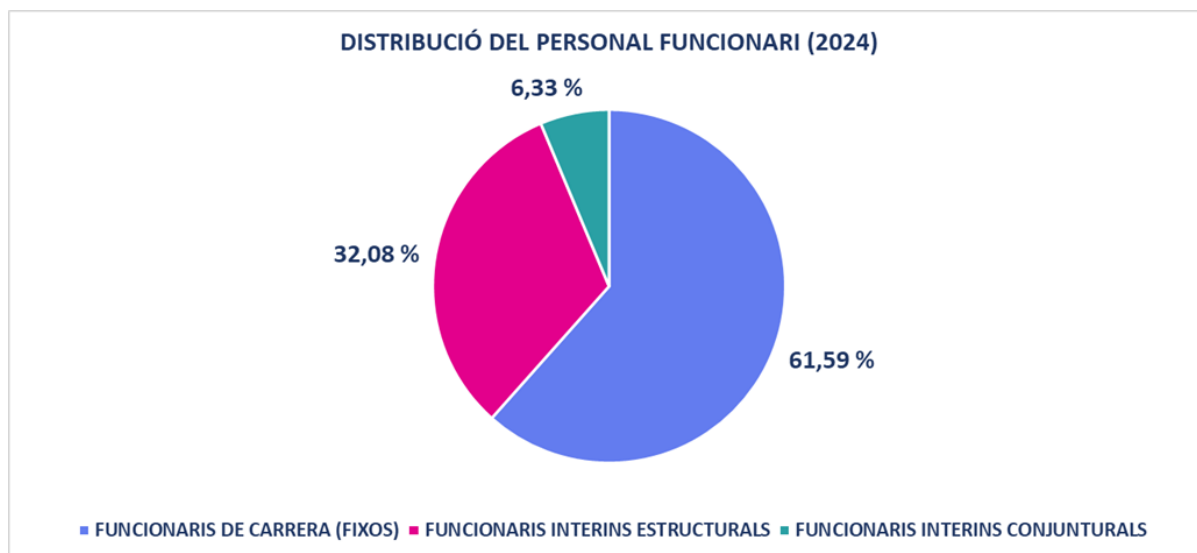
### Temporalitat del personal

Tant el personal funcionari com el laboral tenen una alta taxa de temporalitat (personal funcionari 38,4 % i personal laboral 42 %), si bé des de l'any 2021 la tendència ha estat la disminució sostinguda d'aquesta temporalitat.

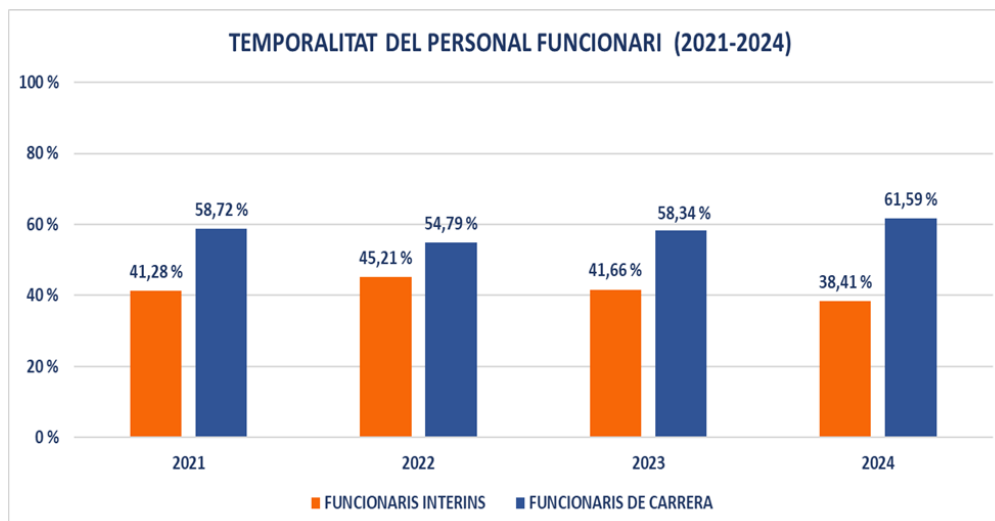
El personal temporal ocupa majoritàriament places que no tenen titular.

Pel que fa al personal funcionari, en data 31 de desembre de 2024 hi havia un 61,6 % de personal de carrera, un 32 % de personal interí que ocupava llocs estructurals i, finalment, un 6,3 % de personal interí que ocupava llocs de caràcter conjuntural.

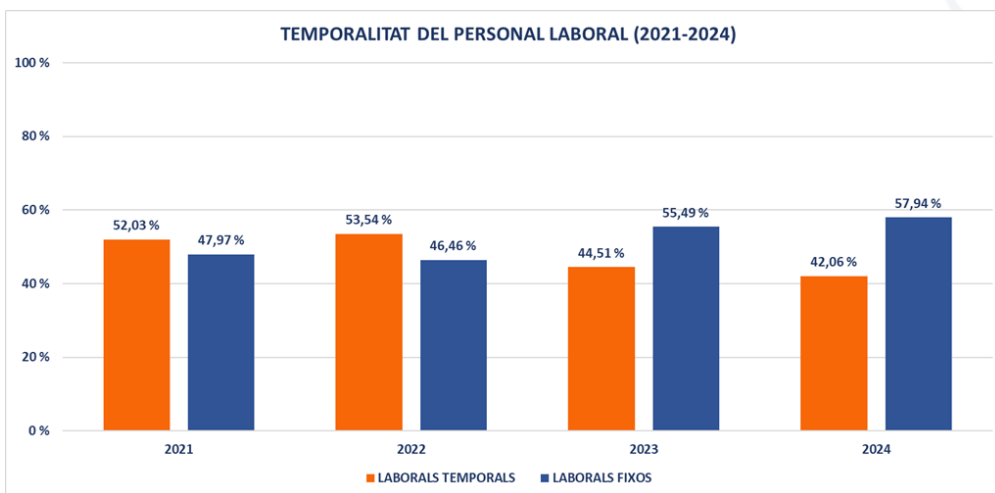
Temporalitat funcionaris	2024	% Ocupació
Funcionaris de carrera (fixos)	2.646	61,59 %
Funcionaris interins estructurals	1.378	32,08 %
Funcionaris interins conjunturals	272	6,33 %
<b>Total</b>	<b>4.296</b>	



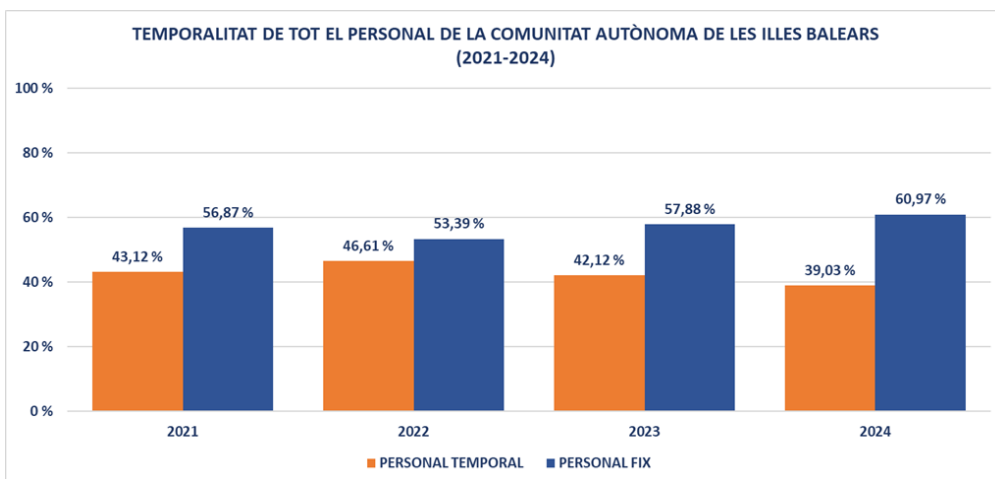
D'altra banda, si s'analitza l'evolució des de 2021 fins a 2024 s'observa que la temporalitat del personal funcionari ha minvat gairebé 3 punts percentuals, de manera que s'ha passat d'un 41,3 % de personal interí el 2021 a un 38,4 % el 2024.



Pel que fa al personal laboral, la minva percentual és més elevada i arriba gairebé als 10 punts percentuals, atès que ha passat d'un 52,03 % el 2021 al 42,06 % el 2024.

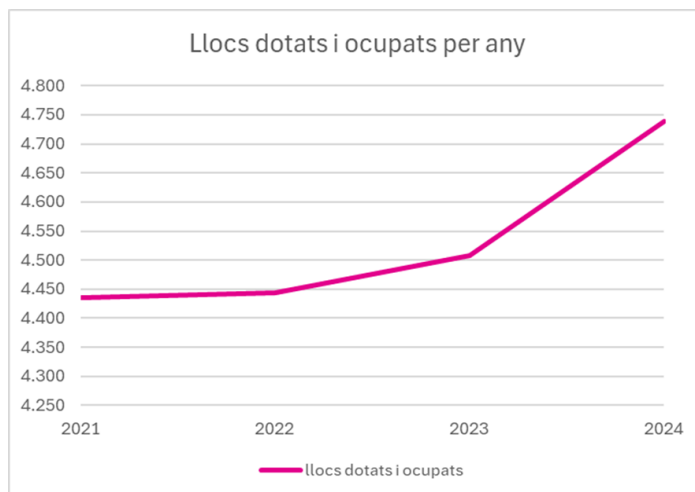


Si es té en compte tot el personal, hi ha una taxa del 39,03 % de temporalitat en data 31 de desembre de 2024.



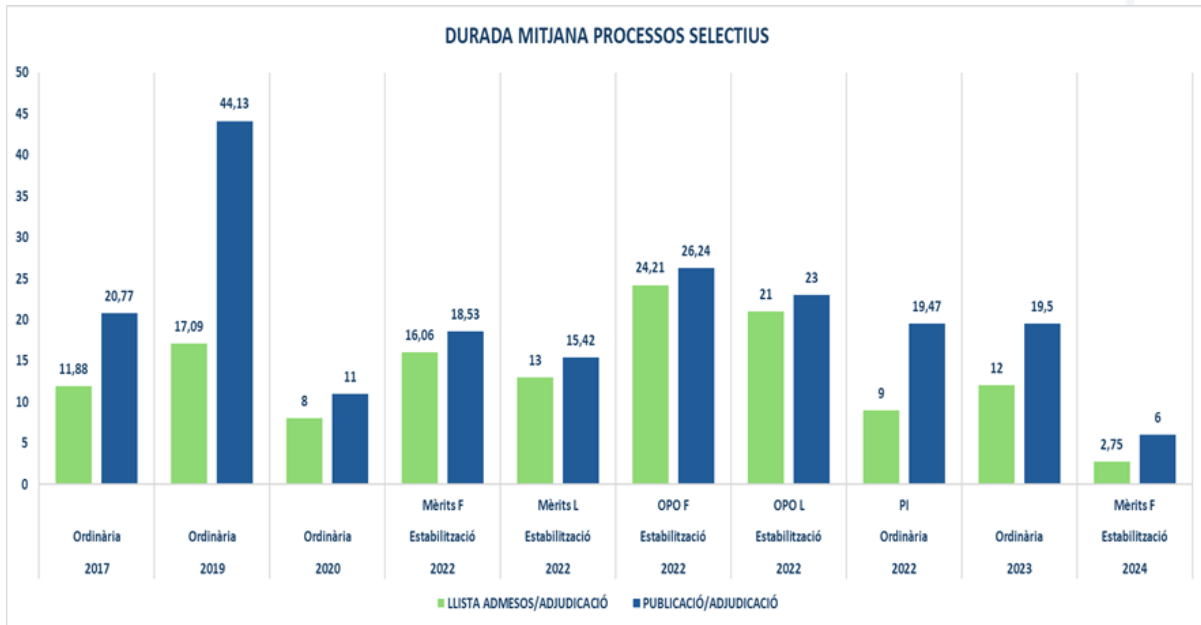
### Creació i dotació de llocs de treball

La tendència anual és l'augment del total de llocs de treball de caire estructural dotats i ocupats en els serveis generals. De 4.435 llocs l'any 2021, s'ha passat a 4.739 l'any 2024. Aquests llocs, mentre no es cobreixen definitivament, augmenten la proporció de temporalitat en la plantilla, atès que inicialment són ocupats per personal interí.

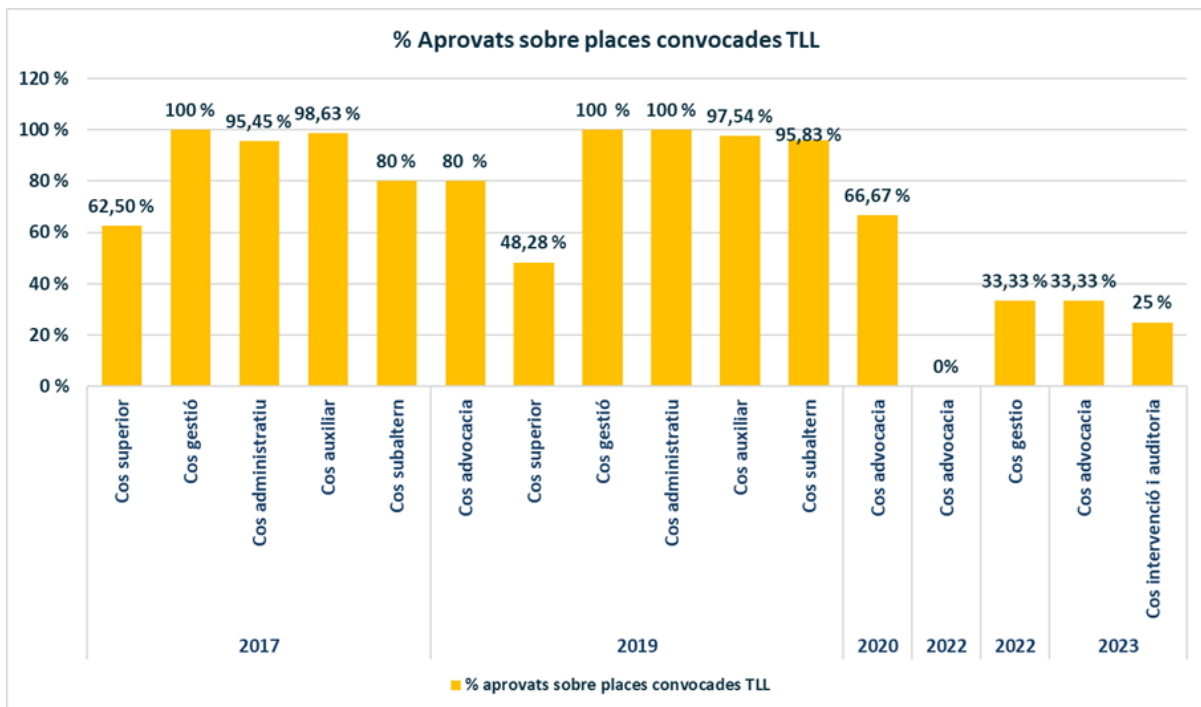


## Processos selectius i de provisió de llocs de treball

Els procediments selectius per a la cobertura de llocs de caire fix es caracteritzen perquè tenen una durada considerablement llarga, ja que, normalment, superen l'any i mig o els dos anys (durant els anys de la covid-19 fins i tot van tenir una durada encara més llarga); en canvi, l'aprovació de les ofertes d'ocupació pública és anual.



D'altra banda, en el cas de les convocatòries dels cossos generals, el nombre de sol·licituds supera el nombre de places convocades. No obstant això, no sempre es cobreixen totes les places ofertes. De fet, una vegada analitzades les dades, s'observa que un 33,6 % de les places convocades en els darrers processos selectius ha quedat sense cobrir. Així mateix, també s'ha detectat que hi ha places que són especialment difícils de cobrir, com per exemple el cos superior, cos d'intervenció i auditoria, cos d'advocacia, enginyeria industrial, enginyeria naval, medicina i infermeria, entre d'altres.



<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/33/1215025>



Pel que fa als procediments de provisió de llocs de treball, també tenen una durada excessivament llarga i no es convoquen amb la periodicitat necessària.

A continuació, es presenten les dades de les darreres convocatòries de provisió que s'han duit a terme amb els mesos transcorreguts des de la publicació de la convocatòria fins a l'adjudicació definitiva dels llocs convocats.

### Procediments de provisió de llocs per concurs

Any	Mesos
2016	9
2021	10
2024	12
<b>Mitjana</b>	<b>10,33</b>

## 2. Metodologia

Aquest Pla Estratègic s'ha elaborat amb mitjans propis de l'Administració. Personal funcionari de la Direcció General de Funció Pública i de l'EBAP han consultat i analitzat les dades recopilades per poder fer un diagnòstic de la situació. La majoria de dades s'han extret de la base de dades de Recursos Humans, que conté informació laboral de les persones que treballen en els serveis generals. Una altra part de la informació analitzada s'ha recopilat dels instruments de gestió i seguiment que utilitza el servei que gestiona els processos selectius.

Una vegada recopilada i tractada estadísticament la informació clau, es va obrir un debat en el si d'un grup de treball constituït per personal de la Direcció General de Funció Pública i de l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP). Aquest grup va extreure conclusions de les dades analitzades a partir de l'experiència dels seus membres en les diferents temàtiques analitzades, i es van proposar les accions per millorar les situacions identificades a fi d'aconseguir els objectius fixats. En els apartats següents s'exposen les necessitats detectades, les línies estratègiques del Pla, els objectius i les accions programades per assolir-los.

## 3. Anàlisi de les necessitats detectades

Les principals necessitats detectades es poden resumir en els quatre apartats que es descriuen a continuació.

### 3.1. Afrontar el relleu generacional

El 31 % del personal ja ha complert 55 anys i gairebé un 20 % ja en té 60.

Això suposa una renovació de la plantilla pràcticament d'un terç en el termini de deu anys i d'una cinquena part en només cinc anys.

En canvi, només un 8,29 % del personal té 35 anys o menys.

D'aquestes dades es desprèn que tenim el gran repte d'aconseguir que el talent de les persones que es jubilen properament no es perdi per complet, mitjançant actuacions que tinguin en compte el traspàs del seu saber fer a les persones del seu equip.

### 3.2. Agilitzar els processos selectius

És necessari desenvolupar els processos selectius en el termini màxim d'un any per cobrir les vacants amb la màxima eficiència i no allargar innecessàriament la cobertura dels llocs convocats mitjançant interinitat, la qual cosa ens allunya del compliment de la taxa màxima de temporalitat establerta legalment.

### 3.3. Adequar els processos selectius i de provisió

En relació amb els processos selectius, cal millorar-ne l'eficàcia i l'eficiència amb un doble objectiu:

- Seleccionar les persones més competents. Això vol dir canviar el sistema de selecció perquè les persones seleccionades siguin les més competents per ocupar el lloc de treball. Cal deixar enrere un sistema majoritàriament memorístic per passar progressivament a un sistema que valori també les competències relacionades amb l'execució de les funcions pròpies de la plaça convocada.
- Cobrir tots els llocs vacants. S'ha de rendibilitzar l'esforç i els recursos que destina l'Administració a cobrir les places convocades. L'objectiu és que no quedin places sense ocupar quan finalitza un procés selectiu.

Pel que fa als processos de provisió de llocs de treball, és molt necessari posar en marxa un sistema àgil i eficient, que permeti la cobertura ràpida i estable dels llocs de treball i fomenti la carrera administrativa vertical, atesa la sobrequalificació del personal.



### 3.4. Reduir la temporalitat

Tot i els esforços per reduir la temporalitat en els darrers anys, en data 31/12/2024 el 32 % del personal ocupava interinament un lloc estructural. Per tant, encara som lluny de l'acompliment del manament de l'article 2.1 del Decret llei 6/2022, de 13 de juny, que fixa un límit de temporalitat en el 8 % dels efectius.

D'altra banda, la nova redacció de l'article 10 del TREBEP estableix una durada màxima de tres anys per a la cobertura d'una plaça de forma interina.

No obstant això, pel que fa a la temporalitat és necessari analitzar també les dades dels llocs de treball. Així doncs, el 31 de desembre de 2024 hi havia, entre llocs de personal funcionari i de personal laboral, 5.463 llocs dotats. D'aquests, 1.243 llocs sense titular i ocupats per personal interí o temporal, dada que suposa un 22,75 % de tots els llocs.

Pel que fa a l'any 2025, en data 6 de novembre, hi ha en total 5.581 llocs dotats, dels quals 1.444 llocs no tenen titular i estan ocupats per personal interí o temporal, xifra que suposa un 25,87 %.

## 4. El Pla Estratègic

Un pla estratègic és un full de ruta que defineix, una vegada fet el diagnòstic de situació, la manera en què una organització pot assolir els objectius plantejats en un termini de temps determinat. Per assolir les metes programades, és necessari l'establiment d'estratègies específiques que tinguin en compte l'assignació dels recursos humans i materials i el compromís amb una avaluació contínua per poder corregir les desviacions que sorgeixin durant l'execució del Pla.

La vigència del Pla s'ha establert en dos anys (2026-2027).

### 4.1. Visió, missió i principis d'actuació

A les administracions públiques se'ls plantegen molts de reptes per aconseguir durant els pròxims anys, atès que els canvis tecnològics es produeixen cada vegada més ràpidament i és necessari tenir personal capacitat per donar resposta als canvis.

La **visió estratègica** que ha donat lloc a l'elaboració d'aquest Pla és la d'aconseguir una gestió dels recursos humans eficaç, que proporcioni professionals competents, als quals s'ha de garantir una estabilitat laboral i una carrera professional que els permeti millorar les seves competències, a fi de donar resposta als canvis que planteja una administració del segle XXI al servei de la ciutadania.

La **missió** de l'Administració pública és la de servir l'interès general de manera objectiva, eficient i transparent, per tal de garantir els drets fonamentals de la ciutadania i fomentar el benestar social i econòmic. Tot això es pot aconseguir mitjançant la prestació de serveis públics de qualitat, una gestió de recursos humans eficient i els recursos adequats per poder donar resposta als canvis tecnològics i socials.

Els **principis d'actuació** que han de regir la gestió dels recursos humans són els següents:

- Integritat, que ha de conjugar l'aplicació de la legalitat i l'interès públic.
- Eficàcia, a través de recursos humans competents i motivats.
- Interès general, com a motor de l'actuació administrativa.

### 4.2. Objectius i actuacions

#### Línia estratègica 1. Reduir la temporalitat en l'ocupació

Objectiu 1.1. No superar el percentatge màxim de temporalitat establert legalment.

Acció 1.1.1. Elaborar i aprovar un instrument d'ordenació extraordinari per reduir la temporalitat en l'ocupació pública per sota del 8 %.

Acció 1.1.2. Revisar els criteris de confecció de la relació de llocs de treball.

#### Línia estratègica 2. Planificar la incorporació de nous perfils professionals

Objectiu 2.1. Identificar i definir nous perfils professionals.

Acció 2.1.1. Identificar els llocs de treball necessaris i estratègics en un futur pròxim.

Acció 2.1.2. Elaborar una fitxa d'anàlisi i descripció d'aquests llocs de treball una vegada identificats.



### **Línia estratègica 3. Millorar l'eficàcia i l'eficiència dels processos de selecció del personal fix i temporal**

Objectiu 3.1. Reduir la durada dels processos selectius a un màxim d'un any.

Acció 3.1.1. Dissenyar i impartir formació específica adreçada als membres dels tribunals de selecció.

Acció 3.1.2. Conscienciar tot el personal de la necessitat de la seva participació com a membres dels tribunals de selecció.

Acció 3.1.3. Establir mesures per incentivar la participació en òrgans de selecció, com ara borses i efectes en la valoració de mèrits.

Acció 3.1.4. Establir mesures compensatòries per als membres dels tribunals.

Acció 3.1.5. Augmentar temporalment, en cas necessari, el nombre de membres dels òrgans de suport existents o dels serveis involucrats.

Acció 3.1.6. Establir un calendari estable de convocatòries i proves.

Objectiu 3.2. Millorar els processos amb l'objectiu de seleccionar les persones més preparades competencialment.

Acció 3.2.1. Dissenyar noves proves d'accés més àgils i adaptades a la selecció per competències.

Acció 3.2.2. Millorar la comunicació i la transparència amb la creació d'una pàgina web de selecció específica, accessible i actualitzada, que centralitzi tota la informació relacionada amb les convocatòries i les crides col·lectives.

Objectiu 3.3. Agilitzar el procediment per a la cobertura urgent i temporal dels llocs de treball vacants.

Acció 3.3.1. Consolidar el nou procediment de gestió de borsa única i permanent de personal temporal.

Acció 3.3.2. Implantar el nomenament provisional per millora d'ocupació.

Acció 3.3.3. Reduir els terminis dels tràmits de les convocatòries per adjudicar llocs de treball mitjançant comissions de serveis de caràcter voluntari.

Acció 3.3.4. Permetre la presentació d'instàncies, dins el mateix termini establert per la convocatòria d'ocupació temporal, de les persones que opten a una comissió de serveis de caràcter voluntari i les que ho fan a un nomenament provisional per millora d'ocupació.

Acció 3.3.5. Implementar el tall urgent i extraordinari per proveir un lloc de treball determinat mitjançant personal funcionari interí.

### **Línia estratègica 4. Regular el relleu generacional**

Objectiu 4.1. Aconseguir la transferència de coneixement de les persones de nivell 26 o superior que es jubilen a les persones del seu servei o departament.

Acció 4.1.1. Elaborar una instrucció que estableixi que les persones amb funcions directives properes a l'edat de jubilació han d'elaborar la fitxa de descripció i anàlisi del seu lloc de treball.

Acció 4.1.2. Aprovar un calendari de reunions de la Direcció General de Funció Pública amb les persones properes a la data jubilació per comentar la fitxa i detectar nous perfils professionals.

Acció 4.1.3. Incentivar la documentació de processos (manuales, vídeos i protocols detallats, entre d'altres).

Acció 4.1.4. Dur a terme programes de mentoria perquè les persones a punt de jubilar-se acompanyin els nous professionals.

### **Línia estratègica 5. Fomentar la captació de talent jove**

Objectiu 5.1. Incorporar personal jove i competent a l'Administració.

Acció 5.1.1. Motivar i captar talent jove, oferint-los la possibilitat de desenvolupar la seva trajectòria professional al servei de la ciutadania.

Acció 5.1.2. Participar activament en les jornades de portes obertes que du a terme la UIB i altres esdeveniments similars.

Objectiu 5.2. Apropar la realitat del treball a l'Administració pública, remarcant el servei públic i la diversitat de perfils professionals que hi tenen cabuda.

Acció 5.2.1. Posar en marxa un programa de beques per a la cobertura dels llocs amb dèficit d'aspirants.

### **Línia estratègica 6. Agilitzar els sistemes de provisió de llocs de treball**

Objectiu 6.1. Reduir els temps de resolució de les convocatòries de provisió de llocs de treball.

Acció 6.1.1. Desenvolupar un sistema automatitzat de baremació.

Acció 6.1.2. Aprovar un procediment de concurs obert i permanent.

Acció 6.1.3. Definir els àmbits funcionals dels llocs i els itineraris de professionalització.



#### 4.3. Seguiment i avaluació

El seguiment del Pla l'ha de dur a terme el grup de treball que l'ha elaborat i que està format per personal de la Direcció General de Funció Pública i de l'EBAP. Concretament, formaran part d'aquest grup de treball les persones que ocupin els llocs de treball següents:

Per part de la Direcció General:

- Cap del Departament de Coordinació i Modernització
- Cap del Departament de Personal
- Cap del Servei de Registre de Personal
- Cap del Servei de Coordinació i Modernització
- Cap del Servei d'Anàlisi de Llocs de Feina
- Cap del Servei de Gestió de Personal Funcionari
- Cap del Servei Jurídic / assessor/a tècnic/a

Per part de l'EBAP:

- Cap del Departament de Formació i Selecció
- Cap del Servei de Selecció
- Cap del Servei de Provisió
- President/a de la Comissió Permanent de Selecció
- Assessor/a tècnic/a

#### 4.4. Recursos humans i materials

Els recursos humans encarregats d'executar i avaluar el Pla són els que formen part de les unitats administratives que gestionen les matèries relacionades amb les actuacions programades.

Pel que fa als recursos materials, s'utilitzaran els mitjans propis de l'Administració i la contractació de les accions que ho requereixin, com poden ser el disseny de campanyes publicitàries o l'edició de material de difusió, entre d'altres.

#### 4.5. Cronograma d'execució

El Pla s'ha de desenvolupar durant el període 2026-2027. El cronograma s'ha d'aprovar en la primera reunió del grup de treball i, quan hi hagi incompliments del quadre previst, caldrà explicar i motivar les circumstàncies que impedeixen complir la programació inicialment aprovada.

