

De conformitat amb l'apartat segon de l'acord aconseguit amb les organitzacions sindicals, Acord de 7 de maig de 2024, del Consell, pel qual es ratifica l'Acord de 25 d'abril de 2024, de la Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral (MGN I), sobre planificació de l'ocupació pública, la Direcció General de Funció Pública està elaborant un Pla Estratègic en matèria de Recursos Humans en el seu sector.

El diagnòstic del Pla ha de contindre la situació de la plantilla, per categories, especialitats i cossos, tenint en compte les peculiaritats del sector.

Així mateix, el propi acord assenyalava que les parts signants *"posen de manifest la necessitat i urgència de comptar amb una anàlisi detallada de les causes estructurals de la temporalitat en l'Administració pública valenciana i en cada sector per a millorar els sistemes de planificació i organització de recursos humans, i garantir, en tot moment, la prestació i eficàcia dels servicis públics"*.

En este sentit, la Resolució de la Consellera d'Hisenda, Economia i Administració Pública per la qual s'aprova la realització d'un Pla Estratègic de Recursos Humans en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, estableix que les dades procedents del treball de diagnòstic descrit seran sotmesos, en el si de la corresponent Mesa Sectorial de Funció Pública i de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE), a la consideració de les organitzacions sindicals.

Per tot el que s'ha exposat se sotmeten a la Mesa Sectorial de Funció Pública i a la CIVE els elements tinguts en compte per a l'elaboració del diagnòstic de situació, així com l'índex del pla per a la seua contextualització.

INDEX

0. PRESENTACIÓ
1. RESUM EXECUTIU
2. INTRODUCCIÓ
3. MARC ESTRATÈGIC DE LA FUNCIO PÚBLICA VALENCIANA
 - 3.1. Entorn jurídic i institucional
 - 3.2. Entorn econòmic i tecnològic
 - 3.3. Marc financer i pressupostari
 - 3.4. La demanda de servicis públics
4. ELEMENTS PER AL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ
 - 4.1. Estructura per edat i evolució dels efectius
 - 4.2. La Funció Pública Valenciana en perspectiva comparada
 - 4.3. El problema de la temporalitat
 - 4.4. Previsió de vacants en el període 2024-2030
 - 4.5. Elements qualitius: problemes evidenciats
 - 4.6. Síntesi de problemes i desafiaments
5. DISSENY D'ACTUACIONS: L'ESTRATÈGIA PER A LA TRANSFORMACIÓ DEL SERVICI PÚBLIC VALENCIÀ
 - 5.1. Visió, Missió i Principis d'Actuació
 - 5.2. Gestió Previsional d'Efectius
 - 5.2.1. Necessitats qualitatives
 - 5.2.2. Necessitats quantitatives
 - 5.3. Línies Estratègiques i Projectes d'Actuació
6. EXECUCIÓ DEL PLAN
 - 6.1. Governança: seguiment i avaluació
 - 6.2. Cronograma
 - 6.3. Indicadors
 - 6.4. Recursos
7. METODOLOGÍA D'ELABORACIÓ

ANNEXOS:

- Annex 1. FITXES DE DETALL DE LES ACTUACIONS
- Annex 2. DADES ESTADÍSTIQUES

4. ELEMENTS PER AL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

En esta part del treball s'oferixen les evidències, basades en **dades**, de la **situació del personal** de la Generalitat.

L'objectiu és comprendre les dinàmiques que afecten l'organització per a facilitar la possible anticipació del efectes sobre la funció pública valenciana i, així, establir les bases de la formulació estratègica del Pla.

A tal fi, es presta especial atenció a l'estructura per edat i ocupacional dels efectius que integren l'Administració de la Generalitat a maig de 2024 (en algun cas les dades comprenen fins a desembre de 2023), amb especial atenció a la seua evolució, a l'anàlisi comparada amb altres comunitats autònomes i a les previsions de vacants en els pròxims anys, incloent també una anàlisi específica de la qüestió de la temporalitat.

4.1. ESTRUCTURA PER EDAT I EVOLUCIÓ DEL PERSONAL DE LA GENERALITAT

La taula 4.1 mostra la distribució per grups d'edat i sexe de la plantilla actual de la Generalitat.

Les dades mostren un grau important de feminització, més acusat en el grup de 35 a 39 anys, així com un significatiu grau d'envelliment de la plantilla.

Este envelliment ho constata el fet que el grup d'edat majoritària siga la dels majors de 59 anys, amb un pes del 22% sobre el personal total. També s'observa que el personal empleat públic major de 45 anys suposa tres quartes parts del total o, dit d'una altra manera, que les persones menors de 45 anys no representen ni una quarta part dels efectius.

Taula 4.1: Personal de la Generalitat per grups d'edat i sexe, 2024

GRUPS D'EDAT	TOTS DOS SEXES		HOME		DONA	
	Total	%	Total	%	Total	%
Menors de 20 anys	2	0,01	0	0,00	2	0,01
De 20 a 24 anys	62	0,29	15	0,24	47	0,31
De 25 a 29 anys	523	2,46	177	2,83	346	2,30
De 30 a 34 anys	949	4,46	240	3,83	709	4,72
De 35 a 39 anys	1.347	6,33	312	4,98	1.035	6,89

De 40 a 44 anys	2.194	10,31	546	8,72	1.648	10,97
De 45 a 49 anys	3.556	16,71	945	15,09	2.611	17,39
De 50 a 54 anys	3.500	16,45	972	15,52	2.528	16,83
De 55 a 59 anys	4.396	20,66	1.406	22,45	2.990	19,91
Majors de 59 anys	4.752	22,33	1.650	26,35	3.102	20,66
TOTAL	21.281	100,00	6.263	100,00	15.018	100,00

Font: Base de dades HUMAN de la Generalitat. Dades disponibles al maig 2024.

Una qüestió rellevant en este enfocament de l'anàlisi és la **generacional**. Encara que no hi ha evidència sòlida sobre la capacitat explicativa de la dada, sí que s'atribuïxen a les classificacions comunes de les generacions actuals diferents valors i sistemes de creences formats a partir de contextos i experiències de socialització distintes. A efectes analítics es consideren quatre generacions¹: “baby boom”, “generació X”, “generació Y” o “millennials” i “generació Z”.

La generació del “baby boom”, integrada pels nascuts entre 1954 i 1969 (entre 54 i 69 anys), suposa quasi un 43% del total. Esta és la generació que es jubilarà en els pròxims anys, la que a efectes pràctics va ser “reclutada” per la Generalitat en els anys 80, la que ocupa la major part de les posicions de responsabilitat i la que aconsella establir una estratègia de renovació generacional i de transmissió del coneixement tàcit en favor de les noves incorporacions.

Els nascuts de 1970 a 1983 (entre 41 i 54 anys) conformen la “generació X” i són l'altre grup majoritari d'edat, amb un pes pràcticament igual a l'anterior (43%).

Per altra banda, l'anomenada “generació Y” o “millennials”, integrada pels nascuts entre 1984 i 1996 (entre 28 i 40 anys), suposen un escàs 10% i la “generació Z”, que inclou als nascuts després de 1997 (fins a 27 anys), no suposa ni l'1% de la plantilla. Les dades són rellevants perquè estos últims grups generacionals són els menys representats i es corresponen, precisament, amb els anomenats “nadius digitals”, això és, els més capacitats a priori per a interactuar en el mitjà digital.

En este marc cal augurar que les diferents mentalitats i expectatives cap al treball de cada generació tindran conseqüències importants en termes de gestió de recursos humans, la qual cosa suposa un **desafiament per a la Generalitat**, que estarà conformada simultàniament per generacions molt distintes. Si els *boomers* prevaldrien en el treball la lògica del “presentisme”, els “X” prioritzarien els resultats. Lògicament, este últim grup és també el que demanda més oportunitats de carrera professional i formació, així com, de fer cas a l'estereotip generacional, el que reclama un major equilibri entre el treball i la vida personal.

¹ Matarrana, A. i Arce, E. (2024): *El factor edat. Com la convivència intergeneracional pot millorar les empreses i la societat*. Còrdova. LID; Guillén, M (2024): *La revolució intergeneracional. Com la demografia i la tecnologia transformaran l'aprenentatge, el treball i el consum a qualsevol edat*. Barcelona. Deusto; *Bartomeus, O. (2023): *El pes del temps. Relat del relleu generacional a Espanya*. Barcelona. Debat. Marías, J. (1972): *L'estructura social*. Madrid. Aliança.

Una dada ressenyable és que, malgrat l'increment notable d'efectius produït en els últims anys, **no ha disminuït l'edat mitjana del personal**, tal com s'aprecia en la taula 4.2.

Taula 4.2: Edat mitjana del personal de la Generalitat segons el seu règim jurídic, 2015 a 2024 (*)

ANY	EDAT MITJANA SEGONS RÈGIM JURÍDIC			DIFERÈNCIA EDAT MITJANA DEL PERSONAL (FIX – TEMPORAL)
	Total personal	Personal fix	Personal temporal	
2015	50	52	46	6
2016	50	53	46	7
2017	51	54	46	8
2018	52	55	47	8
2019	52	55	47	8
2020	51	55	47	8
2021	50	56	46	10
2022	51	56	47	9
2023	51	58	49	9
2024	51	56	47	9
Mitjana 2015 a 2024	51	55	47	8

Font: Base de dades HUMAN de la Generalitat

Unitat: any.

(*) Dades 2015 a 2023 referits a desembre de cada any. Dades 2024 referits al mes de maig.

Com a hipòtesi explicativa cal pensar que, com fins a la data, les ofertes d'ocupació i les seues convocatòries han estat protagonitzades per processos d' "estabilització" o "consolidació", han comportat un menor accés a la funció pública per part de persones més joves. Així sembla desprendre's de la taula 4.2, en la qual es mostra l'evolució de la mitjana d'edat del personal fix i del temporal en els últims deu anys, la diferència dels quals augmenta en dos anys durant el període analitzat.

És important afegir que un procés exitós de rejueniment exigix accions específiques focalitzades en **l'atracció del talent jove**.

Quant a la distribució dels efectius per grups i subgrups de classificació i la seua evolució entre 2015 i 2023, les dades es mostren en la taula 4.3.

Taula 4.3: Personal de la Generalitat per grups/subgrups, 2015 y 2023 (*)

GRUPS	2015		2023		Diferència 2023-2015	
	Total personal	%	Total personal	%	Total personal	%
A	65	0,41	85	0,40	-20	0,39
A1	2.561	16,16	4.301	20,48	-1.740	33,77
A2	2.322	14,66	3.563	16,97	-1.241	24,09
B	50	0,32	91	0,43	-41	0,80
C	156	0,98	72	0,34	84	-1,63
C1	4.148	26,18	5.573	26,54	-1.425	27,66
C2	3.132	19,77	4.472	21,30	-1.340	26,01
APF	1.744	11,01	2.186	10,41	-442	8,58
D	768	4,85	181	0,86	587	-11,39
E	827	5,22	153	0,73	674	-13,08
Sense grup	71	0,45	319	1,52	-248	4,81
TOTAL	15.844	100,00	20.996	100,00	-5.152	100,00

Font: Base de dades HUMAN de la Generalitat.

(*) En les xifres de cada grup s'ha inclòs la del corresponent assimilat laboral. Dades referides a desembre de cada any.

Els **subgrups A1, A2, el grup B** i els corresponents laborals representen un 38,28% del total del personal en 2023, la qual cosa suposa un **augment** de quasi 7 punts (més de 2.000 efectius) respecte a la situació de 2015.

Els grups professionals i les agrupacions de personal de **menor qualificació** (C2, APF i el corresponent personal laboral) **ha vist augmentada la seua xifra total**, que passa de 5.644 a 6.839 persones, encara que disminúix lleugerament el seu pes relatiu: en 2015 suposaven un 35,63%, en 2023 han descendit 3 punts al 32,57%.

Per altra banda, el **subgrup C1** i el seu assimilat laboral **ha augmentat**, però es manté en el seu pes relatiu sobre la plantilla: un 27,16% en 2015 i un 27,6% en 2023, passant de 4.304 a 5.645 persones.

4.2 LA FUNCIÓ PÚBLICA VALENCIANA EN PERSPECTIVA COMPARADA

En l'anàlisi de les xifres corresponents al nombre d'efectius és aconsellable anar més enllà de la imprescindible evolució temporal i comparar la seua dimensió en relació amb les restants comunitats autònomes.

La taula 4.4 mostra la distribució de l'ocupació pública autonòmica per sectors i la població de totes les comunitats. També s'ha calculat, a partir d'estes dades, la ràtio d'ocupació pública per cada 1.000 habitants² que s'oferix en la taula 4.5, permetent analitzar la densitat de l'ocupació pública respecte a la població.

Cal destacar les dades obtingudes en calcular el **personal de l'administració regional per cada 1.000 habitants**, on la ràtio **per a la Comunitat Valenciana no aconseguix ni els 3 empleats/1.000 habitants (2,96)**, la qual cosa situa a esta comunitat quasi un 39% (38,7) per davall de la mitjana nacional (4,83) i sent, amb diferència, la dada més baixa de totes les comunitats autònomes.

² *NOTA METODOLÒGICA: Després de comparar les xifres publicades pel Butlletí Estadístic del Registre Central de Personal (*BERCP) i les que habitualment s'oferixen, d'una banda, per la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat i, per un altre, en la Memòria del Compte General de la Generalitat, s'han observat algunes diferències importants. Així les xifres de persones i llocs que oferix la *DGFP inclouen al personal no docent que treballa en la xarxa de centres docents, perquè es tracta de personal dependent d'esta. No obstant això, en el *BERCP este personal s'arregla dins del subsector "docència no universitària" (excloent-se, per tant, del subsector "administració regional").*

Taula 4.4: Personal del sector públic de les comunitats autònomes per subsectors, gener 2024

CCAA	PERSONAL ADMINISTRACIÓ REGIONAL				ADM. JUSTÍCIA	DOCÈNCIA NO UNIVERSIT.	INSTITUC. SANITÀRIES	POLICIA AUTON.	UNIVERSIT.	TOTAL S.PÚBLIC DE LAS CCAA	POBLACIÓ (a 1/1/2024)
	Funcionaris carrera	Personal laboral	Altre personal	Total							
ANDALUCÍA	18.098	9.127	3.182	30.407	7.844	126.758	128.624		34.490	328.123	8.628.026
ARAGÓN	3.741	2.233	3.494	9.468	1.263	21.594	26.951		6.149	65.425	1.349.372
C. F. NAVARRA	3.100	109	1.990	5.199	612	11.775	13.690	1.109	1.937	34.322	678.093
C. MADRID	6.034	15.084	4.552	25.670	7.489	69.056	92.659		32.717	227.591	7.002.363
C. VALENCIANA	7.539	330	7.851	15.720	5.558	75.909	67.230		22.386	186.803	5.319.448
CANARIAS	2.483	3.156	2.151	7.790	2.855	33.504	48.288	278	5.200	97.915	2.238.336
CANTABRIA	2.025	1.658	835	4.518	730	9.912	11.015		2.207	28.382	591.164
CASTILLA LEÓN	8.584	8.182	3.137	19.903		35.881	37.358		11.434	104.576	2.390.452
CAST.LA MANCHA	6.780	4.530	2.698	14.008		34.626	35.833		4.519	88.986	2.101.404
CATALUÑA	20.112	5.762	8.946	34.820	8.227	103.720	52.908	18.912	31.875	250.462	8.021.153
CEUTA	853	500	84	1.437						1.437	83.287
ESTRANGER											
EXTREMADURA	3.777	7.398	2.614	13.789		19.076	21.008		3.236	57.109	1.053.458
GALICIA	9.573	5.693	3.664	18.930	3.019	40.375	44.900		10.009	117.233	2.705.741
ILLES BALEARS	2.214	227	1.585	4.026		16.328	19.016		2.785	42.155	1.232.014
LA RIOJA	1.386	498	1.294	3.178	359	5.643	4.789		896	14.865	324.009
MELILLA	641	242	274	1.157						1.157	85.812
P. ASTURIAS	1.963	4.986	2.078	9.027	1.462	12.965	19.883		3.668	47.005	1.008.874
PAÍS VASCO	2.466	1.363	4.734	8.563	2.676	32.081	45.529	6.682	7.014	102.545	2.227.746
R. MURCIA	4.536	71	2.493	7.100		25.314	28.412		5.412	66.238	1.569.706
TOTAL	105.905	71.149	57.656	234.710	42.094	674.517	698.093	26.981	185.934	1.862.329	48.610.458

Font: Dades al gener 2024 del Registre Central de Personal (Ministeri per a la Transformació Digital i de la Funció Pública) i de l'Estadística Contínua de Població, Resultats Provisionals (Institut Nacional d'Estadística (INE))
Veure nota metodològica

Aprofundint en el tema, cal destacar que més de la mitat de les comunitats autònomes dupliquen la taxa del personal de l'administració regional en la Comunitat Valenciana, perquè en nou d'elles esta taxa supera la xifra de 6 empleats per cada 1.000 habitants (és el cas d'Aragó, Navarra, Cantàbria, Castella Lleó, Castella- la Manxa, Extremadura, Galícia, La Rioja i Astúries).

Cal fer una referència al context sectorial d'esta informació i esmentar que la ràtio del personal d'institucions sanitàries per cada 1.000 habitants en la Comunitat també se situa per davall de la mitjana nacional (12,64 enfront de 14,36, respectivament), però ocorre el contrari en el cas de l'administració de justícia, docència no universitària i universitats.

Taula 4.5: Personal del sector públic de les comunitats autònomes per cada 1.000 habitants, gener 2024

CCAA	PERSONAL ADMINISTRACIÓ REGIONAL				ADM. JUSTÍCIA	DOCÈNCIA NO UNIVERSIT.	INSTITUC. SANITÀRIS	POLICIA AUTON.	UNIVERSIT	TOTAL SECTOR PÚBLIC DE LAS CCAA
	Funcionaris carrera	Personal laboral	Altre personal	Total						
ANDALUCÍA	2,10	1,06	0,37	3,52	0,91	14,69	14,91	0,00	4,00	38,03
ARAGÓN	2,77	1,65	2,59	7,02	0,94	16,00	19,97	0,00	4,56	48,49
C. F. NAVARRA	4,57	0,16	2,93	7,67	0,90	17,36	20,19	1,64	2,86	50,62
C. MADRID	0,86	2,15	0,65	3,67	1,07	9,86	13,23	0,00	4,67	32,50
C. VALENCIANA	1,42	0,06	1,48	2,96	1,04	14,27	12,64	0,00	4,21	35,12
CANARIAS	1,11	1,41	0,96	3,48	1,28	14,97	21,57	0,12	2,32	43,74
CANTABRIA	3,43	2,80	1,41	7,64	1,23	16,77	18,63	0,00	3,73	48,01
CASTILLA Y LEÓN	3,59	3,42	1,31	8,33	0,00	15,01	15,63	0,00	4,78	43,75
CASTILLA-LA MANCHA	3,23	2,16	1,28	6,67	0,00	16,48	17,05	0,00	2,15	42,35
CATALUÑA	2,51	0,72	1,12	4,34	1,03	12,93	6,60	2,36	3,97	31,23
CEUTA	10,24	6,00	1,01	17,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17,25
ESTRANGER										
EXTREMADURA	3,59	7,02	2,48	13,09	0,00	18,11	19,94	0,00	3,07	54,21
GALICIA	3,54	2,10	1,35	7,00	1,12	14,92	16,59	0,00	3,70	43,33
ILLES BALEARS	1,80	0,18	1,29	3,27	0,00	13,25	15,43	0,00	2,26	34,22
LA RIOJA	4,28	1,54	3,99	9,81	1,11	17,42	14,78	0,00	2,77	45,88
MELILLA	7,47	2,82	3,19	13,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,48
P. ASTURIAS	1,95	4,94	2,06	8,95	1,45	12,85	19,71	0,00	3,64	46,59
PAÍS VASCO	1,11	0,61	2,13	3,84	1,20	14,40	20,44	3,00	3,15	46,03
R. MURCIA	2,89	0,05	1,59	4,52	0,00	16,13	18,10	0,00	3,45	42,20
TOTAL	2,18	1,46	1,19	4,83	0,87	13,88	14,36	0,56	3,82	38,31

Font: Dades a gener 2024 del Registre Central de Personal (*M^e per a la Transformació Digital i de la Funció Pública) i de l'Estadística Contínua de Població, Resultats Provisionals (INE)

4.3. EL PROBLEMA DE LA TEMPORALITAT

La taula 4.6 mostra l'evolució de les xifres de personal en els últims deu anys. La seua anàlisi permet extraure algunes tendències significatives que val la pena assenyalar.

En primer lloc, en els últims deu anys **l'ocupació pública total ha augmentat en 5.437** persones, la qual cosa suposa un augment major del 34%. Este increment es concentra, en la seua major part, en l'ocupació temporal, mentre que es constata una disminució relativa de l'ocupació pública fixa, amb una caiguda acumulada de quasi 20 punts percentuals en el període i dos anys crítics, 2018 i 2022. A partir d'este últim es comença a recuperar per l'efecte de l'elevat nombre de convocatòries d'accés i provisió executades des de 2018.

Taula 4.6: Personal de la Generalitat segons règim jurídic, 2015 a 2024

RÈGIM JURÍDIC	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personal fix	10.248	9.916	9.375	8.818	9.458	9.181	8.911	8.603	9.418	9.594
Personal temporal	5.596	5.946	6.383	6.920	8.023	8.839	10.015	12.042	11.578	11.687
TOTAL	15.844	15.862	15.758	15.738	17.481	18.020	18.926	20.645	20.996	21.281
% Temporalitat	35,32%	37,49%	40,51%	43,97%	45,90%	49,05%	52,92%	58,33%	55,14%	54,92%

Font: Base de dades HUMAN de la Generalitat. Dades disponibles al maig 2024.

(*) Dades referides a desembre de cada any per al període 2015 a 2023. Dades referides al mes de maig per a l'any 2024.

Aprofundint en l'evolució de l'ocupació temporal, la seua quantia s'ha més que duplicat, amb un 108% de creixement de 2015 a 2024 i dos anys destacats, 2021 i 2022, per la situació de pandèmia. Conseqüentment, el **percentatge de temporalitat** ha augmentat en els últims deu anys considerablement, passant d'un 35,32% a un **54,92%**, els mateixos quasi 20 punts que suposen, per part seua, la caiguda de l'ocupació fixa.

Cal posar de manifest que este increment de la taxa de temporalitat s'ha produït tot i que la Generalitat ha adoptat un nombre important de mesures per a augmentar el reclutament de personal. Així, en el període considerat, s'han aprovat nou **ofertes d'ocupació pública** per a cobrir un total de **12.444 places** vacants (incloent les places reservades al torn de promoció interna i al torn de persones amb discapacitat) mitjançant 469 convocatòries, havent-se cobert a 30 de juny de 2024 un total de **9.111 places**. A este esforç cal afegir el que també ha suposat la convocatòria i resolució de **122 concursos de trasllats** en els últims set anys, des de 2018, dels quals 98 s'enquadren en cossos i escales d'administració especial i 24 en administració general.

Les dades són rellevants perquè, a diferència d'altres administracions territorials (especialment les comunitats autònomes), la Generalitat ha convocat un nombre important de places a través de processos tant d'estabilització com ordinaris. A més de les places derivades de les taxes extraordinàries d'estabilització que han autoritzat les lleis generals de l'Estat, s'han anat convocant anualment, a través de processos ordinaris, el nombre màxim de places que ha permés la taxa de reposició d'efectius. Malgrat això, el nombre de places oferides i convocades ha sigut **insuficient per a cobrir** els llocs de nova creació degut, especialment, a les limitacions derivades de l'esmentada taxa de reposició vigent en exercicis anteriors. Estos llocs que no han pogut incloure's íntegrament en les ofertes d'ocupació pública han hagut de ser coberts mitjançant nomenaments de personal interí per a garantir la prestació del servei públic.

Un altre factor que incidix considerablement en què la taxa de temporalitat no s'haja reduït a major ritme és l'elevat nombre d'excedències voluntàries automàtiques per prestar servicis en el sector públic que s'estan produint (1.334 des de gener de 2022 fins a setembre de 2024) pel fet que molts aspirants superen més d'un procés selectiu. Esta circumstància va en augment i s'està evidenciant a mesura que conclouen els processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

4.3. PREVISIÓ DE VACANTS EN EL PERÍODE 2024-2030

La taula 4.7 detalla la previsió de jubilacions en els pròxims set anys, que ascendeix a un total de 5.023.

Cal tindre en compte que, per a calcular el total de vacants previstes, cal considerar, a més de les jubilacions, les vacants derivades de la incapacitat permanent, la mitjana de la qual en el període 2015-2023 ha sigut d'unes 60 persones per any. Replicant esta dada per al període 2024 a 2030, suposarien 420 vacants addicionals a incloure en les previsions, com es mostra en l'última fila de la taula 4.7.

Taula 4.7: Previsió de vacants del personal de la Generalitat, 2024 a 2030

	SEXE	ANY							2024 A 2030	
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total	%
Vacants per jubilació del personal funcionari	Homes	68	192	265	241	278	303	264	1.611	33,61
	Dones	137	364	438	510	548	558	627	3.182	66,39
	Tots dos sexes	205	556	703	751	826	861	891	4.793	100,00
Vacants per jubilació del personal laboral	Homes	4	25	8	8	17	9	13	84	37,17
	Dones	9	19	30	21	22	24	17	142	62,83
	Tots dos sexes	13	44	38	29	39	33	30	226	100,00
Total vacants per jubilació	Homes	72	217	273	249	295	312	281	1.699	33,82
	Dones	146	383	468	531	570	582	644	3.324	66,18
	Tots dos sexes	218	600	741	780	865	894	925	5.023	100,00
Vacants per incapacitat permanente	Tots dos sexes	60	60	60	60	60	60	60	420	100,00
TOTAL VACANTS	Tots dos sexes	278	660	801	840	925	954	985	5.443	100,00

Font: Estimacions realitzades a partir de la informació continguda en la base de dades HUMAN de la Generalitat al maig 2024

Totalitzant les previsions per jubilació i per incapacitat, **en els pròxims set anys es produiran més de 5.400 vacants**, la qual cosa suposa la **quarta part del personal total de l'actual plantilla Generalitat (25,4%)**.

Si en 2025 es produiran unes 600 vacants vegetatives, **a partir de 2028** seran més de 800 persones per any les que seran baixa per jubilació, superant-se la xifra de 900 en 2030, circumstàncies que aconsellen una reflexió sobre l'estructura i composició de la funció pública valenciana.

L'impacte de la renovació generacional afecta més a uns àmbits professionals determinats:

En el **subgrup A1** trobem fins a 2030 un total de **310 vacants** en efectius del cos superior tècnic d'administració general, **45** en el col·lectiu de veterinaris/as o una vintena en àmbits com l'advocacia, arquitectura o psicologia.

En el **subgrup A2** les baixes afecten col·lectius com el cos de gestió, amb quasi **200** vacants, **73** en educació social, més de **50** en enginyeria tècnica agrícola o unes **20** en arxius i biblioteques.

Donada l'estructura ocupacional actual, els **subgrups C1 i C2** es veuen, com és lògic, molt afectats. Així, les previsions apunten un total per al període analitzat de més de **800** vacants en el cos administratiu i unes **750** en el cos auxiliar. Col·lectius enquadrats en el subgrup C1, com a educadors d'educació especial (**uns 150**) o especialistes en medi ambient (**més de 60**), es veuran també sensiblement minvats.

Finalment, la previsió de vacants per a les agrupacions professionals funcionaries sense titulació (**APF**) apunta a unes **500** baixes.

4.3. ELEMENTS QUALITATIUS: PROBLEMES EVIDENCIATS

Seguidament es detallen els aspectes que els responsables de les conselleries i organismes autònoms, així com de les organitzacions sindicals, han coincidit a destacar com els més necessitats d'atenció en la política de personal de la Generalitat.

- Es constata la rellevància d'una funció insuficientment atesa en la majoria dels àmbits sectorials: l'activitat d'inspecció. Esta situació és especialment evident en àmbits com la cadena agroalimentària, vivenda, indústria, joc, comerç i turisme, biblioteques, espectacles, ports o pesca. S'evidencia una baixa digitalització del personal empleat públic, així com un escàs aprofitament de l'administració electrònica. Com a exemple se cita la manca d'expedient electrònic o l'anterior generalització del "tràmit Z" com a calaix de sastre en el procediment administratiu, en detriment d'una veritable digitalització que partisca de la normalització i simplificació de tràmits. S'identifiquen com a llocs crítics amb dificultat de cobertura, en general, els corresponents als servicis territorials, amb especial incidència en àmbits com les oficines comarcals agràries o l'educació. Altres llocs crítics de necessària cobertura són els corresponents a les tecnologies de la informació i la comunicació i a àmbits sectorials especialitzats com els fons europeus, espectacles, prevenció d'incendis forestals, orientadors laborals i prospectors (estos últims sostinguts amb programes estatals), així com el personal adscrit a servicis socials, amb especial incidència en determinats col·lectius de l'àmbit sociosanitari, com a infermeria i medicina, així com en la prevenció de riscos laborals. S'indiquen com a llocs de treball no existents encara, però necessaris, els corresponents a perfils professionals com a ciència de dades, administrador/gestor de centres educatius i socials. Així mateix, es reclama un redisseny de les escales del personal en l'Agència Tributària Valenciana que permeta racionalitzar el procés de reclutament. Un àmbit rellevant en el qual existix coincidència sobre la necessitat de la seua professionalització és el de la contractació pública. La seua adequada tramitació, eficiència i transparència, que comporta un procés complex, requereix invertir en la millora de la capacitat del personal empleat públic encarregat de la seua gestió.
- Es referixen abundants problemes organitzatius recurrents relacionats amb el disseny actual de la millora d'ocupació, especialment la inadequada capacitat del personal assignat. La formació de borses de treball a partir de l'obligatorietat de superar almenys un exercici dels processos selectius millorarà esta qüestió.
- En relació amb la mobilitat interna es constata una situació divergent. D'un costat, la **mobilitat interna forçosa** per necessitats del servici se situa en un nivell molt baix, per la qual cosa els centres gestors posen l'accent en la necessitat de millorar la polivalència i la mobilitat funcional. D'un altre, la **mobilitat voluntària** per interès del treballador és, no obstant això, molt **elevada** (comissions de servici, millores d'ocupació, etc.) i dificulta l'estabilitat dels equips i el seu aprenentatge, la qual cosa deriva en una provisionalitat que s'agreuja per un excés de reclassificacions per motius conjunturals.
- Existixen expectatives en relació amb el **potencial professionalitzador** que suposa la nova **formació professional superior** en molts àmbits sectorials (nou grup B), per la qual cosa n'és important potenciar els ja existents i proveir els llocs necessaris, així com que en el futur disseny de cossos i escales es tinga en compte esta qualificació.
- També hi ha una coincidència elevada en la necessitat d'impulsar la capacitat del personal mitjançant una oferta específica en formació sobre **lideratge i desenrotllament d'equips** dels **comandaments intermedis** de la Generalitat, especialment dels caps de servici i unitat, o assimilats.

4.3. SÍNTESI DE PROBLEMES I DESAFIAMENTS

La Generalitat es caracteritza per una **plantilla envellida, per la qual cosa la incorporació de talent jove** constituïx un dels seus principals desafiaments.

A conseqüència de l'actual grau d'envelliment, en els pròxims set anys es produirà un important **relleu generacional** en l'administració regional. El desafiament addicional és assegurar la **transferència del coneixement** d'una generació que, en la pràctica, ha contribuït sensiblement a materialitzar les institucions d'autogovern de les quals gaudix la Comunitat Valenciana.

Així doncs, la **planificació quantitativa i qualitativa del reclutament** ha de ser una prioritat. Si la dimensió quantitativa aconsella augmentar els processos de convocatòria, la qualitativa es referix a la necessitat d'incorporar nous perfils professionals que s'articulen en cossos i escales nous, no existents en l'actualitat i que responguen a la necessitat d'una administració autònoma que actúe en un entorn més tecnològic.

Un altre desafiament clau és el referit a la **temporalitat**, la reducció de la qual és imprescindible. Això pot articular-se, en termes quantitius, amb la cobertura definitiva mitjançant funcionaris de carrera de tants llocs de treball estructurals com siguen necessaris per a atendre adequadament el servei públic, complint les normes reguladores de la temporalitat i respectant els límits temporals màxims dels nomenaments de personal interí. A això cal afegir la cobertura definitiva de les **vacants** per jubilació i incapacitat que es produïsquen en els pròxims anys.

Però la gestió d'estes vacants ha de ser adequadament planificada, la qual cosa requerix tindre clar quines noves necessitats es cobriran i com s'atendran les que es presten de manera menys satisfactòria. En este punt la solució adequada al greu problema de finançament de la Comunitat Valenciana constituïx un element de vital importància.

Així mateix, cal assegurar que la funció pública valenciana respon a les necessitats de la societat i de la governança pública. Això exigix que la política de personal se centre tant en les **capacitats** de les persones en l'àmbit de les **competències digitals**, la **contractació** administrativa, el **lideratge** o la gestió d'equips, com en el de les actituds o **habilitats transversals o blanques**, això és, la flexibilitat, el **pensament crític** o la disposició a l'**aprenentatge**, entre altres.