

**PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
DEL INSTITUTO INSULAR DE
DEPORTES
DE GRAN CANARIA**

Resumen ejecutivo

El Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria (en adelante, IID) es un organismo relativamente joven (empezó a funcionar en 1996), pero con una evolución tan rápida en sus dimensiones que merece una reflexión inicial.

Ha pasado de gestionar 11 millones de euros en 1997 a 35,5 millones de euros en el actual ejercicio (más del 300% de aumento); de contar con una gran instalación (Centro Insular de Deportes) a gestionar actualmente tres más (Ciudad Deportiva Gran Canaria, Estadio de Gran Canaria y Gran Canaria Arena), todas muy superiores en complejidad a la primera.

De disponer en 2007 con solo 2,5 millones de euros para subvenciones corrientes, a tener operaciones análogas por 17 millones de euros en 2024 (crecimiento del 680%). De contratar por 8 millones de euros, a más de 13 millones en 2024 (crecimiento del 166% del cap. II).

No solo estas magnitudes económicas han cambiado, sino también las obligaciones jurídicas. En ese tiempo, la normativa de contratación ha tenido cuatro grandes reformas, alcanzando un elevado nivel de complejidad. Y en subvenciones, de no tener regulación se ha pasado a una Ley y varios reglamentos. En otras materias obligatorias para el IID (recursos humanos, transparencia, protección de datos, prevención de riesgos, igualdad, etc.), también el marco jurídico actual es mucho más denso y exigente.

También el propio fenómeno deportivo es ahora muy diferente al de los años 90. Como muestra, desde 1996 hasta ahora se han aprobado dos leyes autonómicas y una estatal. Es también mucho mayor el número de equipos y deportistas grancanarios, tanto en promoción como en alto nivel, como el de instalaciones, competiciones y manifestaciones deportivas, públicas y privadas.

Frente a tanto crecimiento, se ha mantenido una cifra invariable en el IID: el número de plazas de su plantilla (48). Es decir, el número de efectivos personales para responder a sus obligaciones institucionales y a las políticas de gestión del deporte. El marco de empleo público impide su incremento, a pesar del notable cambio del marco de actuación.

Otra variable que ni siquiera crece, sino que mengua constantemente, es el número de plazas ocupadas, lo que se produce por la progresiva jubilación o declaración de incapacidad de sus titulares. Actualmente (a julio de 2024), el número de plazas ocupadas se encuentra en el número mínimo desde 1997 y aparecen desocupadas el 25% de las plazas, lo que obliga a generar un punto de inflexión en esta tendencia (no obstante, genérica para la mayoría de las administraciones). Sin plazas ocupadas, hay funciones que no pueden desarrollarse, lo que pretende solucionarse a través de la aprobación y aplicación de este plan.

Por otra parte, es preocupante la temporalidad interna que ha crecido hasta llegar al 20% del total de la plantilla. Es una cifra que no se alcanzaba desde hace dos décadas, siendo la meta legal prevista la de un máximo del 8%. Todo ello es el producto de la inercia, pues no se convocan procesos selectivos (ni siquiera listas de reserva) desde 2007. Igualmente, hay tasas de reposición de efectivos no utilizadas por no convocarse las ofertas anuales de empleo público. Además, el recurso a herramientas muy circunstanciales, como son las acumulaciones temporales de tareas ha generado una hipoteca que perjudica la actividad real del organismo. Ambas cuestiones (plazas no cubiertas y plazas cubiertas interinamente) se resuelven con lógica innovadora en este plan.

Finalmente, varias posibilidades de actuación en el mandato actual se están concretando en retos reales: la licitación de dos obras de gran importe (entre las tres más importantes de la institución) supone la necesidad de reforzar dos funciones: arquitectura y contratación (para la licitación y el seguimiento de prestaciones). En un escenario de corto y medio plazo, la celebración de eventos de gran formato (puntuales como la Copa del Rey de Baloncesto, pero, sobre todo, el Mundial de Fútbol 2030) obligan a mejorar los procesos del organismo, tanto deportivos como no deportivos, ya que no es posible que las actividades de línea (deportivas) fluyan sin las actividades de soporte (administrativas).

Igualmente, están ya programados otros importantes contratos de servicios (deportivos, seguridad, mantenimiento, etc.) o de concesión de servicios, que obligan a mejorar tanto su mecanismo de adjudicación como de control. Otras funciones de urgente mejora son la de carácter subvencional (con unos 17 millones de euros en el presupuesto actual solo en ayudas para actividades corrientes y más de 500 beneficiarios anuales), la jurídica o la propia planificación del IID, mediante sistemas de dirección por objetivos. Finalmente, no

puede olvidarse que debe ser recuperada la promoción deportiva, en coordinación con Ayuntamientos y Federaciones, como la principal competencia de línea del organismo.

Por ello, cualquier replanteamiento del IID pasa por repensar primeramente la ordenación de los recursos humanos.

El IID ha tenido picos brillantes en esta materia en su comparación con otras administraciones. En 1997 se aprobó la primera relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) del sector público insular. Ha sido eficaz en los procesos selectivos, lo que le ha permitido asumir siempre una mayor carga de trabajo y también eludir sentencias de cesión ilegal de trabajadores. Finalmente, desde 2007 hasta 2019, el IID no había sufrido una alta temporalidad de interinos (siempre en cifras inferiores al 8%) que hubieran provocado una actual estabilización masiva.

Las claves de dicho éxito se basan en tres dimensiones: en primer lugar, la elaboración de tres RPT's integrales para cada una de las tres décadas del organismo (en 1997, 2004 y 2015). La segunda, el modelo de colaboración público-privada en la prestación de los servicios no neurálgicos (mantenimiento, limpieza, seguridad, servicios deportivos, etc.) o para instalaciones especiales (El Garañón, La Paterna, etc.). La tercera, la progresiva sustitución de los perfiles heredados de la transferencia inicial de personal del Cabildo en 1996, desde tareas instrumentales de mantenimiento o limpieza, por plazas más técnicas y polivalentes para la gestión en el siglo XXI. Así, el porcentaje en la plantilla de plazas técnicas (grupos A1 y A2) crece desde el 19% (1996) hasta el 50% (2024).

En esta situación, se llega al momento actual. Este Plan de Ordenación de Recursos Humanos (en adelante, PORH) pretende adaptar la estructura personal y organizativa del IID, no al presente, sino también al futuro próximo. Por ello, se despliega en instrumentos interrelacionados para alcanzar el máximo de objetivos. El PORH establece una planificación que se despliega mediante otros instrumentos (plantilla, RPT, organigrama, oferta de empleo público, carrera profesional, selección, provisión, formación interna, gestión del conocimiento, evaluación del desempeño, etc.).

En el diagnóstico inicial abundan circunstancias preocupantes, como el alto número de plazas vacantes (14, el 30% del total) o interinas (8) en la plantilla, la inadecuación de la

actual RPT a las necesidades presentes y futuras, la pérdida de conocimiento por la jubilación de todas las jefaturas en una sola década, la concentración en un solo lustro de la jubilación de más del 25% de los efectivos, la inexistencia de procesos selectivos propios desde 2007, la carencia de perfiles tecnológicos en la RPT o el uso repetitivo de acumulaciones de tareas para necesidades estructurales.

Otros procesos claves han sido muy deficientes: hay contrataciones de servicios externos con escaso control de prestaciones, una previa ausencia de planificación normativa o contractual, un excesivo número de horas extraordinarias y un control exclusivamente formal en las subvenciones concedidas.

Frente a ello, este PORH enuncia unos eficaces vectores de solución: la eficaz política previa de selección de personal permite tener perfiles capacitados para crecimiento interno¹ sin forzar la Oferta de Empleo Público (en adelante OEP) condicionada por la anual Tasa de Reposición de Efectivos² (en adelante, TRE), lo que facilita impulsar la carrera profesional, por medio de dos instrumentos complementarios: la promoción interna vertical (cambio de un subgrupo de titulación al inmediatamente superior mediante un proceso selectivo que garantiza los conocimientos necesarios) y la profundización del puesto de trabajo (como promoción horizontal, adecuando el perfil de los puestos de trabajo a los conocimientos y experiencia desarrollados por la permanencia en esos puestos durante mucho tiempo).

En segundo lugar, se encuentra la provisión, interna y externa, de puestos de trabajo muy específicos, para captar talento sin tampoco forzar la TRE. Por último, se deben promover nuevamente procesos selectivos propios, tanto definitivos como para listas de reserva, adecuando los temarios y pruebas a las especiales características del IID, concentrando en este tercer vector las posibilidades de la OEP y la TRE, evaluando las obligaciones internas con tareas específicas, pero también mediante polivalencia funcional.

¹ Como ejemplo, la totalidad de seleccionados como Técnicos Deportivos Auxiliares en 2007 (C1, que exige bachiller) tenían máster en Gestión Deportiva. Igualmente, los auxiliares administrativos (C2, que exige graduado escolar) tenían titulación universitaria. Actualmente, el número de personas con postgrado en contratación pública supera el 25% de la plantilla del IID.

² La tasa de reposición de efectivos (TRE) se condiciona a la anual Ley de presupuestos generales del Estado y exige que la oferta de personal externo tenga el número de plazas proporcionales a las que dejan de estar ocupadas por jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento, etc.

Además, se proponen actuaciones complementarias: la sustitución progresiva (por jubilaciones) de plazas dedicadas inicialmente a la limpieza o mantenimiento de instalaciones por perfiles más técnicos en funciones neurálgicas del IID (promoción deportiva, subvenciones y su impacto, contratación y su control, tecnología e innovación), aportando un nivel de gestión superior para afrontar su creciente complejidad. Se resolvería así la infradotación de personal (que resulta jurídicamente imposible de solucionar con la dinámica ordinaria) mediante la reorientación de los perfiles profesionales tanto a la principal competencia del organismo (la promoción deportiva) como a las numerosas responsabilidades jurídicas y técnicas de una entidad pública.

También mejoraría la transferencia de conocimiento mediante el solapamiento funcional de los nuevos puestos (jefaturas de sección) con los puestos que sufrirán una próxima jubilación (jefaturas de servicios). Se continua la contratación externa de tareas no esenciales, pero reforzando el control de sus prestaciones para evitar los errores actuales.

Finalmente, en el próximo trienio, se utilizará una nueva herramienta de refuerzo para funciones transitorias y no estructurales, con eficacia ya demostrada en el Cabildo, como son los programas de carácter temporal, con duración máxima de tres años. Mediante estas herramientas transitorias, se podrá dar apoyo a necesidades muy circunstanciales: el proyecto de celebración de un evento concreto, la implantación puntual de un sistema tecnológico totalmente nuevo, la consecución de un objetivo extraordinario y no estructural (por ejemplo, la implantación de un sistema dinámico de adquisición), etc.

Con este resumen inicial muy condensado, se pasa seguidamente a desarrollar este PORH que prepara al IID para la gestión que se precisa en la próxima década.

1.- Consideraciones generales

La prestación de los servicios públicos con calidad y solvencia es un objetivo permanente que justifica la necesidad de abordar procesos de mejora y modernización en las Administraciones Públicas, para dar una respuesta eficaz y eficiente a los desafíos y retos que se deben afrontar en un contexto de indudable complejidad. La Administración debe contar con la capacidad efectiva para gestionar y atender adecuadamente sus competencias y fines, impulsando las políticas y los planes que les permita avanzar en la disposición de un entorno generador de expectativas y un espacio abierto y vertebrador.

Son motivos que nos exige superar los sistemas tradicionales desde una posición receptiva a los cambios y afrontando, con responsabilidad, el desarrollo de la acción pública a través de un modelo de gobernanza entendido, de manera muy sucinta, como un conjunto de interacciones sociales dirigidas a resolver los problemas de la sociedad.

Se requiere, asimismo, liderazgo en el ejercicio de la actividad de gobierno junto a un enfoque de diseño e implementación de políticas públicas en red, ya que en un contexto de interdependencias constantes y múltiples es preciso avanzar en posiciones institucionales inclusivas, transversales, equitativas y consensuadas que permitan un trabajo compartido.

Y, de forma paralela, se deben poseer capacidades para garantizar cambios en los modos de gestionar lo público, con el objetivo fundamental de fortalecer la confianza en las instituciones, en la calidad de sus servicios y en sus decisiones. Cambios que se deben llevar a cabo en base a propuestas y decisiones que permitan disponer de un modelo organizativo flexible y de una planificación que aproveche las oportunidades, consolide las fortalezas, reduzca las amenazas y priorice la superación de las debilidades.

Uno de los elementos principales para reorientar las políticas públicas hacia la promoción o consolidación de este modelo, es la disposición de un sistema de gestión de empleo público orientado a la obtención de resultados y a la disposición de un sistema de servicio público sostenible y legitimado. Como se recogía en el Informe de la Comisión de Expertos para la elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público (2005), es obligación de los poderes públicos configurar una organización que permita satisfacer el derecho a una *buena*

administración de los asuntos públicos, al servicio de los ciudadanos, derecho que reconoce hoy el texto de la Constitución.

Esa organización administrativa eficaz, objetiva y bien ordenada es también un elemento clave para mejorar la competitividad de nuestro país en el plano nacional e internacional, ya que se relaciona cada vez más intensamente con el tejido empresarial y debe contribuir a impulsarlo. Para conseguirla y perfeccionarla, es evidente que el factor humano tiene, entre los que dan vida a la organización, la mayor importancia. No puede existir una buena Administración allí donde el sistema de empleo público es deficiente.

Se trata de apostar por una administración profesional, por un adecuado diseño organizativo y por la planificación de los recursos humanos como medidas imprescindibles para insertar los cambios necesarios que el nuevo paradigma del empleo público está demandando.

Este planteamiento requiere impulsar estrategias a medio plazo que posibiliten, en esta coyuntura, la eficiencia de las Administraciones Públicas en la gestión de los recursos y en la prestación de los servicios públicos, a través de la definición y desarrollo de un conjunto de líneas prioritarias cuya finalidad sea garantizar un determinado nivel de calidad en la oferta de políticas públicas, vincular los procesos y actividades a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía e impulsar la corresponsabilidad y la profesionalidad de los empleados públicos y las empleadas públicas, adecuando sus cometidos y tareas al nuevo contexto, dentro de una cultura de orientación a resultados, de transparencia e innovación.

Es un enfoque que coincide con las iniciativas legislativas en las que se insiste en la necesidad de acometer procesos de modernización en el sector público o en la formulación de una política efectiva de recursos humanos, atendiendo al ámbito de actuación y responsabilidades propias de cada Administración.

Así, por ejemplo, en el Real Decreto Ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se destaca el papel clave, ágil, eficaz y eficiente que deben jugar las entidades públicas para el impulso, seguimiento

y control de los distintos proyectos integrados en citado plan, abordando para ello procesos de modernización que permitan dar respuestas eficaces y, por otro lado, para adaptarse a los cambios sociales que se vienen sucediendo.

De interés resulta, asimismo, lo expuesto en el Preámbulo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuando se afirma, entre otros aspectos, que *“los objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano (...)”*

Finalmente, como referencia más reciente, en 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 servicios público de justicia, función y publica, régimen local y mecenazgo, se pone de manifiesto que la política de recursos humanos debe ser una herramienta alineada con el resto de las políticas de la Administración. Por ello, es indispensable profundizar en la generalización de la cultura de la planificación de recursos humanos.

El PORH se configura, a tal efecto, como el instrumento técnico de planificación para la concreción de la estrategia en materia de empleo público, mediante de la definición de un conjunto de medidas orientadas a:

- a) Disponer de un adecuado dimensionamiento de la plantilla de personal y la ordenación de los puestos de trabajo para la prestación de los servicios públicos, adecuando las distintas competencias profesionales a la estrategia, los fines y objetivos de la correspondiente institución pública.
- b) Promover el desempeño óptimo de las funciones y responsabilidades asignadas a los distintos puestos de trabajo, como fundamento para garantizar el compromiso con la calidad de los servicios.
- c) Poner en valor el trabajo y la vocación de servicio, potenciando la incorporación del talento, la promoción y el progreso profesional, así como el reconocimiento y la evaluación del desempeño.

- d) Garantizar la disposición de un entorno y unas condiciones de trabajo que aseguren la igualdad de oportunidades, la aplicación eficaz de políticas de prevención de riesgos y la formación continua de los empleados públicos y las empleadas públicas.
- e) Orientar los procesos de gestión al cumplimiento de los fines institucionales y a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

En coherencia con lo anterior, el PORH del IID es el instrumento que determina las líneas de actuación prioritarias en materia de empleo público para el periodo 2024-2027, desde un enfoque que permita las adaptaciones que sean precisas en función de su ejecución, la incorporación de nuevas medidas que se deriven del contexto en el que interactúa este organismo público o en función de las desviaciones temporales que se pudieran producir y requieran determinados ajustes.

2.- Marco normativo

En la actualidad, el marco jurídico de las políticas de personal está constituido por el Capítulo I del Título V de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), que trata la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas como fundamento de actuación. En el mismo, y con carácter básico (art. 1.1) se regulan tres instrumentos: los Planes de Ordenación (art. 69), la Oferta de Empleo Público (art. 70) y los Registros de Personal (art. 71).

Como antecedente de este texto legal, hay que tener presente el citado Informe de la Comisión para el Estudio y Elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público (MAP, 2005:75-78). Es en este documento donde encontramos las referencias que recomiendan la necesidad de impulsar los procesos de planificación en un modelo de gestión racional en el empleo público:

“Ante todo nos parece necesario que se introduzca y se consolide como método la planificación de recursos humanos. Es decir, que, en lugar de conformar el sistema de empleo público de manera improvisada o reactiva, se pongan en marcha mecanismos de programación para optimizar el volumen y la distribución de personal (...) la planificación debe ajustar de manera previsora el personal disponible a las necesidades de la organización y a un coste razonable, en coordinación con los criterios de política económica.”

La definición y planificación de la política de personal en cada Administración Pública se materializa en un instrumento técnico –*los planes de ordenación de recursos humanos*–, el cual tiene como antecedente normativo próximo, la figura de los “*planes de empleo*,” incorporados al Ordenamiento Jurídico a través de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma de la Función Pública y de Protección por desempleo.

Mediante esta Ley se reformó el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), indicando que: “*Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima*

utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal. Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.”

Esta previsión legal se desarrolló a través del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, cuyo artículo 2 distingue, por un lado los “*Planes Integrales de Recursos Humanos*” como instrumento básico de planificación global de éstos en los ámbitos correspondientes, y que deben especificar los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción.

Y, por otro lado, los “*Planes Operativos de Recursos Humanos*” que, con el objeto de lograr una mejor utilización de dichos recursos, pueden determinar las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.

En la Administración Local, la figura de los planes de empleo o instrumento similar está prevista, específicamente, en la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la LMRFP (*precepto todavía vigente ex Disposición Final Cuarta del EBEP*) cuyo tenor literal es el siguiente:

“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de auto organización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.”

La planificación de los recursos humanos se convierte, por tanto, en la actividad que realizan las organizaciones públicas que permita compaginar su reflexión estratégica con la

disposición de los medios necesarios para el cumplimiento de sus fines y objetivos. A través de la planificación, la gestión estratégica de recursos humanos opera como un proceso continuo consistente en asegurar que, en el marco de unas políticas integradas de recursos humanos, se dispone de los perfiles con las competencias requeridas para garantizar una prestación de los servicios públicos, con calidad y solvencia.

La gestión de recursos humanos no crea valor sino en la medida en que resulta coherente con la estrategia institucional. Dicho de otro modo, la coherencia estratégica es el rasgo fundamental de un modelo de planificación de recursos humanos. Por ello, los objetivos y ejes de actuación definidos en el proceso de planificación de recursos humanos sólo tienen sentido cuando se dispone de las personas con las competencias, capacidades y habilidades apropiadas para llevar a cabo esa estrategia.

Sirva como ejemplo de lo expuesto, lo que se indicaba en la Exposición de Motivos del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

*El sistema de empleo público que permite afrontar estos **retos** es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.”*

La regulación actual del PORH se encuentra, como se ha señalado, en el artículo 69.2 del EBEP, el cual dispone lo siguiente:

“Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) *Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*
- b) *Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*
- c) *Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.*
- d) *Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.*
- e) *La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.”*

El Informe de la Comisión de Expertos recomendó que el Estatuto Básico del Empleado Público indicara, de forma meramente ejemplificativa, algunas de las previsiones o medidas que, de acuerdo con la legislación aplicable en cada ámbito, podían contener los planes de empleo.

Sobre esta base, el EBEP contiene una referencia sobre las medidas que pueden incluirse en los Planes para la ordenación de sus recursos humanos, haciendo la salvedad de que las previstas no son las únicas posibles como se deduce de la expresión “entre otras”. Estas otras serán las demás previstas en la normativa general de función pública aplicable al ámbito concreto y que sean idóneas para la consecución de los objetivos previstos en el plan.

De modo específico y con respecto a las medidas contempladas en el artículo 69.2 del EBEP puede indicarse que, desde el punto de vista práctico, suponen lo siguiente:

- *Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de estos.* Se ha de analizar si el personal con que cuenta la organización es el adecuado para la prestación óptima y/o eficaz de los servicios en cada ámbito funcional, desde la perspectiva cuantitativa y cualitativa.

Se trata, por tanto, de determinar la plantilla de personal teniendo en cuenta el modelo organizativo, el cual describe la división y/o especialización funcional, junto con los mecanismos de coordinación e integración.

Paralelamente, se deben definir los criterios para determinar los perfiles profesionales necesarios para la prestación de las distintas funciones, expresados en puestos de trabajo, sus características y requisitos de desempeño, así como su agrupación a los efectos de ordenar la selección, formación y movilidad.

Es la manera de objetivar la gestión: a partir de las necesidades organizativas se concretan las funciones necesarias y los perfiles ajustados para desempeñarlas.

- *Previsiones sobre los sistemas de organización* del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, como una medida directamente relacionada con lo expuesto en el apartado anterior.

Lo que se quiere indicar con la expresión “*previsiones*” es que la aprobación del instrumento de planificación no produce modificaciones inmediatas sobre la organización del trabajo, ni sobre las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos organizativos similares, ya que éstas deberán realizarse por los procedimientos que procedan en función de las medidas que contengan y su alcance.

Se trata de una medida prospectiva que tiene como finalidad habilitar la iniciación y/o modificación de los procedimientos de reorganización del trabajo o de reconfiguración de los instrumentos de planificación. Es el marco de la política de recursos humanos de la correspondiente entidad pública.

- *Medidas de movilidad*, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

Las medidas de movilidad tienen su fundamento en la reflexión y análisis previo en el que se determine, en su caso y entre otras conclusiones, que en un determinado ámbito de gestión o en una concreta parcela de la organización, nos encontramos con excedente de personal por lo cual, y entre otras decisiones, se podrá acordar la suspensión de personal de nuevo ingreso y la realización de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de carácter limitado o restringido a los empleados públicos. Respecto a las medidas de movilidad se debe entender que tienen un carácter voluntario pues a la movilidad forzosa se refiere el apartado d) del artículo 69 del EBEP.

En efecto, el artículo 81.1 del EBEP dispone que cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del derecho a la movilidad se podrán establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los/las funcionarios/as públicos/as cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

- *Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa.* Promoción interna y formación deben considerarse como elementos vinculados con la carrera profesional y mejora de la cualificación de los empleados públicos y las empleadas públicas.

La carrera profesional y sus distintas modalidades se configura como un derecho individual del empleado público o la empleada pública, pero también como un instrumento clave para la Administración a la hora de definir el desarrollo de un sistema de gestión de la carrera en el empleo público, para potenciar la “profesionalización” desde el punto de vista subjetivo e impulsar un modelo de gestión basado en el conocimiento, la adquisición de competencias, el desempeño real en el puesto de trabajo y los resultados obtenidos.

Por otro lado, la doble dimensión de la formación -transmisión de conocimientos y habilidades por un lado, y modificación de actitudes y valores por otro- permite incrementar las competencias profesionales y contribuye de manera decisiva al cambio cultural, introduciendo comportamientos indispensables como la iniciativa,

la responsabilidad, el control de la gestión y la evaluación del desempeño; capacidades imprescindibles en una administración receptiva y eficaz en la prestación de los servicios y políticas y eficiente en el empleo de los recursos públicos.

- *La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo Público.*

Cuando el análisis de las disponibilidades de recursos humanos llega a la conclusión de que la organización es deficitaria, la conclusión necesaria es que hay que proceder a nuevas incorporaciones. Será la OEP la que prevea dichas incorporaciones en íntima conexión con la normativa y disposiciones presupuestarias, que es la que habilitan los créditos necesarios para sufragar los gastos.

Finalmente, en cuanto al proceso de elaboración del plan de ordenación, el EBEP no contiene ninguna referencia al mismo. Se ha suprimido la obligación formal de elaborar una memoria justificativa del plan, prevista en el último párrafo del artículo 18.2 LMRFP, donde deberían indicarse las referencias temporales sobre la ejecución de las previsiones y medidas que en él se prevén.

No obstante, parece evidente que el plan no se formalizará solamente con el acuerdo de aprobación de este, sino que irá precedido de dos trámites:

- en primer lugar, el documento justificativo de las medidas que se proponen, que supone la motivación de la actuación de la Administración cuando actúa potestades discrecionales, a tenor del artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas;
- en segundo lugar, la verificación de un proceso de negociación colectiva en la correspondiente mesa, lo que deberá acreditarse en el expediente, habida cuenta que, según el artículo 37.1.m) del EBEP será materia objeto de negociación “*los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.*”

3.- Situación actual en materia de gestión de recursos humanos

El PORH parte de un previo y sucinto diagnóstico, a los efectos de analizar y valorar aquellos aspectos que tienen relevancia en este ámbito y poner de manifiesto una serie de datos o de información que justifique las medidas que contempla este documento de planificación y su coherencia.

En este sentido, y teniendo en cuenta que las estrategias en el ámbito de los recursos humanos en el sector público se orientan, en el actual contexto de modernización y de transformación, hacia una gestión pública más dinámica, flexible, eficiente y orientada a resultados, es necesario:

- a) Analizar las necesidades de efectivos y los requerimientos (en cuanto a competencias y/o capacidades) que se deben exigir para la selección de las plazas correspondientes o la provisión de los respectivos puestos.
- b) Agilizar los procedimientos de selección de personal permanente, en virtud de lo previsto en las correspondientes Ofertas de Empleo Público, así como disponer de listas de reserva para la cobertura temporal de plazas vacantes, sustituciones, programas de duración determinada o acumulación de tareas.
- c) Establecer previsiones para la renovación de la plantilla de personal, teniendo en cuenta su edad media y las jubilaciones que se vayan a producir. La anticipación disminuye la adopción de medidas reactivas ante la falta de programación de la incorporación de personal de nuevo ingreso.
- d) Impulsar las medidas vinculadas con la carrera profesional, en sus distintas modalidades. En particular, el impulso de la promoción interna vertical y los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.
- e) Adoptar las decisiones de naturaleza organizativa para optimizar la prestación de los distintos servicios y actividades públicas, así como la mejora de las competencias profesionales para el ejercicio más eficaz de las funciones asignadas.

- f) Garantizar la aplicación y actualización permanente de los planes y acciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Teniendo en cuenta estas premisas, los aspectos a destacar sobre la gestión de recursos humanos en el Instituto Insular de Deportes son los siguientes:

3.1. Plantilla

La plantilla del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria está conformada por 48 empleados públicos³. En su configuración teórica, el 53,20 % forma parte de la plantilla del personal funcionario y el 46,80% corresponde al personal laboral. En cuanto a su distribución, dentro de cada tipología y por grupo de clasificación profesional, tenemos lo siguiente:

Personal funcionario	Grupo de clasificación	Número plazas	% sobre total	De carrera y % subgrupo	Interinas	Vacantes
	A/A1	5	20	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)
	A/A2	8	32	2 (25%)	0	6 (75%)
	C/C1	4	16	3 (75%)	0	1 (25%)
	C/C2	8	32	3 (38%)	4 (50%)	1 (12%)
	E/AP	0	0	0	0	0
	TOTAL	25	100	11 (44%)	7 (28%)	7 (28%)

Personal Laboral	Grupo de clasificación	Número plazas	% sobre total	Plazas fijas y %	Interinas	Vacantes
	I	2	9	2 (100%)	0	0
	II	2	9	2 (100%)	0	0
	III	6	27	4 (66%)	0	2 (33%)
	IV	4	14	3 (66%)	1 (33%)	0
	V	9	41	4 (45%)	3 (33%)	2 (22%)
	TOTAL	23	100	15 (82%)	4 (18%)	4 (18%)

³ Es obligatorio corregir un error aritmético sufrido en la aprobación de la plantilla para 2024, al no incorporar una plaza ocupada de personal laboral.

A los efectos de la aplicación de las distintas modalidades de carrera profesional, el número de empleados públicos con vínculo permanente, que disponen de titulación superior a la requerida para su puesto de trabajo es de 6 funcionarios (24%) y 9 laborales (37%).

Las plazas que figuran ocupadas con carácter temporal suponen más de un 20 % sobre el total de la plantilla, lo cual supera el límite previsto (8%) en la Ley 20/2021, de 21 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La edad media de la plantilla de personal funcionario se encuentra en 41,60 años, y la del personal laboral en 54,60. Si solo se computa el personal permanente, la edad media es de 55,20 años para la plantilla del personal funcionario y de 56,30 para la plantilla laboral.

Para evitar problemas de demora en la cobertura de las plazas o puestos estructurales, se debe analizar con la antelación suficiente el momento en que se pudieran producir las jubilaciones, para iniciar la selección de la plaza o la provisión del puesto.

En cuanto a la proporción global, en materia de igualdad de género, de la plantilla de funcionarios de carrera y personal laboral fijo (28), el 75% está ocupado por hombres y el 25% por mujeres, con la siguiente distribución por grupos de clasificación:

Grupo de clasificación	% hombres	% mujeres
A/AI I	6	0
A/A2 II	1 (25%)	3 (75%)
C/C1 III	5 (76%)	3 (24%)
C/C2 IV	4 (80%)	1 (20%)
E/AP V	4 (100%)	0

En materia de selección, se han ofertado dos plazas derivadas de la ejecución de la OEP del año 2022.

Plantilla	Denominación
Personal funcionario	Auxiliar administrativo (12)
Personal laboral	Subalterno (26)

Se han previsto tres plazas vinculadas con el proceso extraordinario de estabilización de personal temporal derivado de la Ley 20/2021 en su OEP específica:

Plantilla	Denominación
Personal funcionario	Auxiliar administrativo (22 y 46)
Personal laboral	Auxiliar de instalación (59)

No se han convocado las plazas derivadas de la ejecución de la OEP correspondiente al ejercicio 2022. No se han convocado las plazas vinculadas con el proceso extraordinario de estabilización de personal temporal derivado de la Ley 20/2021. No se ha aprobado la OEP correspondiente al año 2024, al no contarse con jubilaciones en el año 2023.

En la plantilla de 2024, se han creado cinco plazas de personal funcionario (transformadas desde plazas vacantes de personal laboral) y mejorando la tecnificación (plazas de grupo A) del organismo, que llega con este cambio a un porcentaje del 50% de la plantilla:

Denominación plaza	Número	Grupo/Subgrupo	Escala	Subescala
Técnico Superior	1	A/A1	A. Especial	Técnica/Superior
Técnico de Gestión	3	A/A2	A. General	De Gestión
Técnico Medio	1	A/A2	A. Especial	Técnica/Media

Estas plazas se vinculan, en cuanto a su cobertura definitiva, a través de la carrera profesional mediante la aplicación de procedimientos de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo.

Como particularidad, se debe indicar que dos plazas, encuadradas en la plantilla de personal laboral (Grupo III) han quedado vacantes durante 2024 por pasar sus titulares a situación de incapacidad permanente sin reserva de puesto de trabajo. Igualmente, en 2024, ya se han producido tres jubilaciones (1 funcionario C1, de carrera y dos laborales fijos, estos de grupo V de titulación). Ello permite tener una próxima OEP de, al menos, cinco plazas (incluso 6 plazas, si se aprovecha la posibilidad ofrecida por la TRE).

3.2. Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

La RPT comprende la expresión ordenada del conjunto de puestos de trabajo que pertenecen al Instituto Insular de Deportes e incluye la totalidad de los existentes independientemente de su naturaleza: personal funcionario o laboral. La finalidad principal

de la RPT consiste en estructurar los puestos de una forma más acorde con las necesidades de los distintos servicios y la prestación de las funciones asignadas con criterios de eficacia y calidad.

La disposición de la RPT permite, además, impulsar las actuaciones relacionadas con los distintos subsistemas de gestión de recursos humanos, en particular, los vinculados con la carrera profesional de los empleados públicos y las empleadas públicas mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y con el desempeño profesional, como modalidad que permita una prestación de servicios orientada al cumplimiento de objetivos y la consiguiente valoración de los resultados alcanzados.

En todo caso, es un documento que se debe gestionar desde una concepción de flexibilidad y adecuación permanente, teniendo en cuenta las necesidades de los distintos servicios, en función del análisis de cargas de trabajo, de la asignación de nuevas funciones, de circunstancias organizativas o para la mejora de la gestión administrativa, por lo que en este documento se contemplan las medidas de carácter operativo que, en una primera fase, se deben llevar a cabo, sin perjuicio de las modificaciones que procedan como resultado de las decisiones estructurales que se adopten para un mejor dimensionamiento de la plantilla o derivados de cambios en la forma de gestión de determinados servicios, en relación a los fines y objeto del Instituto.

3.3. Condiciones de trabajo.

En este apartado se incluyen aquellos elementos vinculados con el desarrollo de las tareas profesionales, en cuanto a:

- Los medios tecnológicos y materiales precisos para la realización de las funciones o el ejercicio de las responsabilidades atribuidas a los distintos puestos de trabajo.
- La disposición de un plan de formación continuo que proporcione y consolide competencias, conocimientos y capacidades para un óptimo desempeño de las funciones asignadas.

Evidentemente, como se ha indicado, la disposición de un capital humano cualificado, permanentemente actualizado en sus conocimientos y con capacidad de iniciativa e interés en la realización de sus tareas, supone un elemento diferencial en el desarrollo de las políticas de recursos humanos, teniendo la formación un papel esencial como herramienta práctica destinada a proporcionar las habilidades y destrezas necesarias para el adecuado ejercicio de las funciones asignadas.

- La existencia de una política de prevención efectiva, con clara vocación anticipativa, poniendo mayor énfasis en los colectivos en que por las características de los trabajos a realizar, exista un mayor riesgo para la integridad física de los empleados o las empleadas públicas.

En virtud de lo anterior, se pone de manifiesto lo siguiente:

- El gestor de expedientes electrónico corporativo no cubre adecuadamente la totalidad de procedimientos administrativos. Ni siquiera es eficiente en los procesos claves (subvenciones o contratos).
- No se ha aprobado el plan de formación continua, teniendo en cuenta las necesidades detectadas o puestas de manifiesto por los empleados públicos y las empleadas públicas o sus representantes sindicales.
- Existe un plan de prevención de riesgos laborales que requiere su actualización y, con ello, la incorporación de medidas que garanticen la salud y seguridad del personal del Instituto.
- No existe un portal de comunicación donde figure la información de interés para el personal del Instituto, con la posibilidad de formular iniciativas o sugerencias a través de este para la mejora del funcionamiento o de la prestación de los distintos servicios y actividades.

3.4. Gestión administrativa

La tramitación de los procedimientos en materia de personal, en particular los relacionados con el reconocimiento de derechos – arts. 14 y 15 del EBEP – y el cumplimiento de los deberes –arts. 52 a 54 -, requiere agilidad en su resolución y una gestión documental llevada a cabo a través de medios electrónicos.

En la actualidad la tramitación de dichos procedimientos no se efectúa según lo dispuesto en un manual de procedimientos de recursos humanos, en el que figuren los tramites a realizar, los documentos normalizados a utilizar y los plazos previstos para resolver. Es un instrumento esencial para estandarizar la gestión administrativa basada en criterios de simplicidad, celeridad, accesibilidad y confidencialidad.

3.5. Orientaciones

De los datos expuestos, junto al análisis y las perspectivas que se plantean desde la Gerencia del Instituto, se efectúan una serie de orientaciones para la adopción de medidas que permitan impulsar y liderar el sistema deportivo insular, mediante la promoción de la actividad física y el deporte, en sus distintas manifestaciones, el desarrollo de iniciativas que fomenten la participación de la sociedad insular en la práctica deportiva, incidiendo en la salud preventiva, y potenciando el bienestar, la integración social y la diversidad. Todo ello, a través de la utilización y mantenimiento eficiente de las instalaciones deportivas, garantizando su seguridad y accesibilidad, junto con la programación y realización de eventos y actividades que consoliden a la isla de Gran Canaria como referencia en el mundo del deporte, desde un enfoque transversal, sostenible, equitativo y solvente.

Desde esta perspectiva, el modelo organizativo se debe adecuar a los fines institucionales del Instituto, bajo criterios de flexibilidad y de orientación a resultados, en función de las actuaciones a realizar para cumplir con la estrategia deportiva insular. La transversalidad en la definición y ejecución de los proyectos, la eficacia o agilidad en la tramitación de los procedimientos de gestión, la coordinación entre los distintos servicios y la dirección efectiva para el cumplimiento de las funciones asignadas en cada ámbito de actuación, son criterios rectores para llevar a cabo las modificaciones o ajustes en la estructura organizativa.

En particular, se destaca la importancia de los proyectos y actividades en el ámbito de la “promoción deportiva”, junto al análisis del sistema más adecuado para la gestión de las instalaciones deportivas, para conseguir una mayor eficiencia, tecnificación, flexibilidad y calidad.

En cuanto a la gestión de recursos humanos, el cumplimiento de los objetivos previstos y la orientación al logro requiere la disposición de perfiles profesionales con la cualificación y las competencias que garanticen un desempeño acorde a los requerimientos que se precisen para el desarrollo de los distintos proyectos y actuaciones. Disponer de un adecuado dimensionamiento de personal es la base fundamental para alcanzar las metas planteadas. Los “desajustes” en la composición de la plantilla proporciona, entre otros, déficits en la gestión, demoras en la programación y ejecución de las actividades y problemas de coordinación y dirección operativa.

En este sentido, se constata el desequilibrio existente entre el número de efectivos que conforma la plantilla y las competencias y/o atribuciones que tiene asignadas. El significativo incremento del presupuesto, la puesta en funcionamiento de dos grandes instalaciones (estadio de Gran Canaria y Gran Canaria Arena), junto al necesario apoyo técnico y jurídico que se presta a los Ayuntamientos de la isla en materia deportiva (obligación derivada de la vigente ley de cabildos) son, entre otras, circunstancias que ponen de manifiesto la necesidad de “actualizar” la plantilla de personal.

Efectivamente, es preciso acometer esta actualización para optimizar la gestión y potenciar las competencias técnicas y la especialización profesional, teniendo presente las posibilidades reales de promoción, así como la necesidad de incorporar perfiles que asuman responsabilidades de naturaleza técnica en determinados servicios, junto con la creación de puestos para el desarrollo de funciones de supervisión, coordinación, seguimiento y evaluación a nivel sub-especializado dentro de los distintos servicios.

Además, se debe tener como premisa si las necesidades de efectivos tienen un carácter estructural o coyuntural. Esto es, para la realización de funciones habituales e inherentes a la gestión ordinaria vinculada con la política deportiva insular, que precisan de una estructura de personal estable y cualificada. O bien, para determinadas actividades de duración temporal que, en términos jurídicos, se vinculan con programas de naturaleza

temporal, cuya cobertura se lleva a cabo aplicando lo dispuesto en el artículo 10.1.c) del EBEP.

El personal de naturaleza estructural deberá figurar en la RPT, instrumento técnico que debe proporcionar incentivos relacionados con la carrera profesional, la mejora de los conocimientos y las capacidades técnicas y, en consecuencia, el óptimo desempeño en el desarrollo de las funciones y/o tareas profesionales.

La estrategia para esta finalidad será impulsar medidas orientadas al progreso profesional de los empleados públicos y las empleadas públicas del Instituto, a través de la aplicación de las modalidades de promoción interna y carrera vertical. En su defecto, mediante la provisión de puestos de trabajo a través de convocatorias públicas que permita al personal funcionario de carrera de otras administraciones su ocupación, con carácter definitivo.

Finalmente, se procederá a incorporar las plazas vacantes en la correspondiente Oferta de Empleo Público, si las limitaciones legales vigentes sobre la TRE lo permiten. Sin duda, estas limitaciones junto a la evidencia del valor añadido que proporciona la experiencia profesional, la formación acreditada y el conocimiento del trabajo desempeñado en lo público, la dotación de personal estructural se debe basar, como se ha expuesto, en la carrera profesional y en la movilidad interadministrativa.

4.- El Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Catálogo primario de medidas.

Teniendo como base el sucinto diagnóstico expuesto en el apartado anterior, el PORH del Instituto Insular de Deportes se formula desde un planteamiento eminentemente operativo, con respecto a las medidas a desarrollar y su consideración de “hoja de ruta”, que concrete las actuaciones a realizar y facilite la evaluación de los resultados alcanzados.

Se plantea, por tanto, una estrategia de corto/medio plazo para avanzar en este ámbito de gestión con coherencia y con una clara voluntad de mejora continua. A continuación, se enumeran las medidas operativas a desarrollar, por cada uno los subsistemas que forman parte del PORH.

4.1. Acceso al empleo público.

4.1.1. Modificación de la plantilla (OEP).

Finalidad: Disponer del documento imprescindible para permitir posteriormente la incorporación con carácter definitivo de personal de nuevo ingreso por disponer de plazas vacantes.

En este sentido, en primer lugar, es necesario corregir el error aritmético por no incorporar una plaza laboral ocupada definitivamente en la plantilla del IID para 2024. Seguidamente, en concordancia con la tecnificación propuesta, se deben transformar dos plazas desocupadas por jubilación de sus titulares y pertenecientes al grupo V de titulación (equivalente a subalterno) por plazas de niveles superiores: ante la necesidad inaplazable de reforzar el Servicio de Arquitectura por la realización de nuevas e importantes obras, se le asigna una plaza A2 especializada en esta materia (que servirá para dotar un nuevo puesto de trabajo: Ingeniero/a Técnico de Obras Públicas) y una plaza del subgrupo C1 laboral (que servirá para dotar un puesto de encargado de instalaciones en el mismo Servicio).

A tal efecto se propondrá la aprobación de la plantilla para 2024 que figuran en el Anexo I.

4.1.2. Modificación y aprobación de Ofertas de Empleo Público (OEP).

Finalidad: Disponer del documento de planificación para la incorporación con carácter definitivo de personal de nuevo ingreso, teniendo en cuenta las plazas vacantes que figuran en la plantilla y a los efectos de llevar a cabo, en el plazo legalmente previsto, las convocatorias correspondientes.

En este sentido, hay una OEP ya aprobada (la de 2022), que debe ser modificada a la vista de este PORH y de las necesidades actuales, que son muy diferentes a la del anterior mandato, cuando se aprobó esa OEP, sin que haya tenido ningún desarrollo desde su aprobación, lo que permite esa modificación que se propone

Modificación de la OEP de 2022, que pasa de esta configuración:

Plantilla	Denominación
Personal funcionario	Auxiliar administrativo (12). Subgrupo C2
Personal laboral	Subalterno (26). Grupo V

A esta configuración:

Plantilla	Denominación
Personal funcionario	Arquitecto/a (2). Subgrupo A1
Personal funcionario	Técnico de Administración General (62). Subgrupo A1

La modificación supone adecuarse a las necesidades perentorias del organismo. A tal efecto se propondrá la aprobación de la modificación de la Oferta de Empleo Público para 2022 que figura en el Anexo II.

Periodo: tercer trimestre de 2024.

Además, es previsible una importante OEP para 2025, donde la TRE puede llegar a un mínimo de 5 plazas, lo que facilita aprovechar la posibilidad de una TRE del 120% si se

dedica a sectores prioritarios⁴. Ello implica ganar una plaza más sobre las 5 desocupadas en el año 2024 y llegar a 6 plazas.

Periodo: primer trimestre de 2025.

4.1.3. Realización de procesos selectivos.

Finalidad: Garantizar la cobertura definitiva de personal de nuevo ingreso, en virtud de lo previsto en la OEP de 2022, una vez sea modificada.

Periodo: octubre 2024- julio 2025.

4.1.2. Constitución de Listas de reserva.

Finalidad: Tener a disposición del organismo público una relación de aspirantes integrantes de las correspondientes listas de reserva, a los efectos de la cobertura temporal e inmediata de las plazas vacantes, la sustitución transitoria de sus titulares, el desarrollo de programas temporales o la acumulación de tareas.

A tal efecto, se impulsarán varios proyectos temporales, entre los que destacan los que tendrán por objeto optimizar la implementación de nuevos aplicativos en el ámbito de la gestión de subvenciones (back-office) y la racionalización de la contratación pública, de forma que se obtengan los resultados como el nivel 5 de automatización en las convocatorias de subvenciones o la implantación de un Sistema Dinámico de Adquisición, al que podrán adherirse los Ayuntamientos de la isla de Gran Canaria.

Periodo: julio- diciembre 2024

4.2. Modificación de la Relación de Puestos de trabajo (RPT)

⁴ Dicha normativa considera sectores prioritarios a efectos de la TRE a las plazas para el control (...) de subvenciones públicas (...), y el control de la asignación eficiente de los recursos públicos, (...) el asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos. Como las plazas están destinadas a estas funciones, se puede pasar de una TRE general del 110% (que no alcanzarían a una plaza adicional) a las del 120% (que sí lo permitiría sobre 5 vacantes generadas).

Finalidad: Realizar modificaciones puntuales en el instrumento técnico de ordenación de recursos humanos, para la actualización o la incorporación de puestos de trabajo que contribuya a mejorar la prestación de los servicios y permita el progreso profesional del personal de Instituto.

En este punto, deben ser resueltas algunos problemas causados por modificaciones puntuales sufridas por la última RPT (2015): desigualdad retributiva, tanto externa (las jefaturas de Servicio están peor pagadas que las del Cabildo) como interna (entre funcionarios y laborales con responsabilidad similar); el mecanismo de la jornada especial, con bolsa de horas extraordinarias ha resultado ineficaz; se agrega un puesto de Técnico A2 al Servicio de Arquitectura al generarse un importante compromiso en materia de obras;

Igualmente, se da profundidad por medio de carrera profesional horizontal a determinados puestos de trabajo, que desarrollan una actividad muy superior en responsabilidad, funciones y dimensión económica, a la de puestos equivalentes.

Además, se genera una organización más estructurada que en la RPT anterior, que tenía solo jefaturas de Servicio tan polivalentes que son ahora relativamente inefectivas, dado el crecimiento competencial y económico del organismo. Para ello, se crean jefaturas de Sección para su desempeño por funcionarios de carrera (una de ellas, por ejemplo, gestionará 18 millones de euros en subvenciones), que resuelven la lejanía actual entre el perfil máximo de cada servicio (la Jefatura) y el resto de los puestos de trabajo actuales del grupo administrativo o auxiliar.

Asimismo, se deslinda la gestión de instalaciones de la promoción deportiva, competencia que quedaba difuminada en ese maremágnum, especializando los perfiles de cada área, vista la polivalencia requerida para los de promoción deportiva, que pasan a tener sus propias jefaturas de Sección. Igualmente, se crea un puesto de trabajo con perfil tecnológico para avanzar en la gobernanza y protección del dato, en la explotación de herramientas tecnológicas y en los avances e innovación necesarios en esta materia para el organismo.

En concordancia con lo previsto para la plantilla y sus plazas, también hay transformación paulatina de puestos de trabajo, avanzando sustancialmente en la tecnificación del IID. Los

puestos de trabajo laborales pertenecientes al grupo V de titulación (equivalente a subalterno) que se van desocupando por jubilación se convierten en puestos técnicos. A estos efectos, la existencia actual de varias plazas vacantes ya facilita el proceso inicial.

A tal efecto, tras la correspondiente negociación, se propondrá la aprobación de la RPT en términos acordes a lo indicado.

Periodo: **octubre 2024**

4.3. Carrera profesional.

4.3.1. Promoción interna

Finalidad. Facilitar la promoción profesional de empleados públicos del Instituto, a través de la modalidad de promoción interna vertical y horizontal, llevando a cabo los correspondientes procesos selectivos. Por medio de este sistema, se cubre un importante número de plazas de nivel superior con personal propio que acredita formación académica y profesional y la adecuada capacidad y conocimiento del organismo, lo que facilita enormemente la siempre complicada pero clave etapa de iniciación y socialización. Para secuenciar adecuadamente los procesos, se iniciarán primeramente los del personal funcionario para continuar posteriormente con los del personal laboral. Las necesidades a medio y largo plazo serán objeto de estudio y negociación en los próximos ejercicios.

Las plazas de personal funcionario donde se advierte posibilidad de promoción interna a corto plazo son las de Técnico Superior de Gestión Deportiva (A1), Técnico Medio de Administración General (A2), Técnico Medio de Gestión Deportiva (A2), Ingeniero Técnico (A2) en el personal funcionario.

Plazo: Octubre 2024- julio 2025

4.3.2. Provisión de puestos de trabajo.

Finalidad. Llevar a cabo, la provisión de los puestos de trabajo vacantes o que no se encuentran ocupados de manera definitiva, según lo indicado en la nueva RPT. En cuanto a

la provisión, no solo se orienta preferentemente a perfiles internos, sino que también se recurre a la provisión externa en caso de no encontrar internamente los perfiles adecuados. Ello descarga de urgencias a la OEP y su TRE, ya que la llegada de funcionarios con experiencia acreditada no solo mejora el rendimiento, sino que también no computa en la TRE. Además, con la estabilización que finaliza este año, existe mercado no solo suficiente, sino también adecuado para atraer candidatos para los puestos de trabajo de naturaleza homogénea.

Periodo: octubre 2024-marzo 2025.

4. 4. Formación continua.

4.4.1. Plan de formación continua.

Finalidad: Definir y disponer de una oferta formativa anual para los empleados públicos y las empleadas públicas del Instituto, teniendo en cuenta las necesidades de mejora de las competencias profesionales, habilidades y destrezas, o para la realización de trabajos que requieran una mayor cualificación. Este plan debe resolver o mejorar las diferencias de conocimientos y destrezas en materias concretas que se sufren en el desempeño de tareas o funciones concretas.

Plazo: primer trimestre de cada año.

4.4.2. Desarrollo del plan de formación.

Finalidad: Realizar los cursos y/o acciones formativas comprendidas en el plan de formación continua anual, estableciendo los criterios e indicadores para evaluar su aprovechamiento y repercusión en la realización de las funciones o los trabajos encomendados.

Plazo: marzo-diciembre (cada año)

4.5. Gestión por objetivos.

Finalidad: Disponer de un sistema que permita el establecimiento y la evaluación de los objetivos alcanzados por cada ámbito de gestión, en función de los proyectos o actuaciones establecidas por el órgano de gobierno competente, de forma que permita el reconocimiento y la valoración del desempeño. Esta es una de las claves del nuevo reglamento orgánico del cabildo que en su artículo 92.1 indica que *“Para una mejor gestión de los servicios y la ejecución de las acciones que tiene encomendada la Administración insular (...) se respetarán como principios de buena gestión, especialmente, los siguientes: (...) b) Planificación estratégica y gestión por objetivos con el establecimiento de indicadores a tal efecto.”*

Periodo: enero-diciembre 2025

4. 6.- Condiciones de trabajo. Encuesta de clima laboral.

Finalidad: Disponer de información, en cuanto a la opinión y valoración de los empleados públicos y las empleadas públicas del Instituto, sobre el grado de satisfacción laboral y el ambiente de trabajo (sus debilidades y fortalezas), como elemento limitativo o facilitador para la motivación en el trabajo y el mejor desempeño de sus funciones.

Periodo: octubre-diciembre 2024 (bienal)

4.7. Plan de igualdad.

Finalidad: Garantizar la igualdad de hombres y mujeres, definiendo y aplicando un conjunto de medidas relacionadas el equilibrio real en la cobertura de los distintos puestos de trabajo, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la formación, comunicación y sensibilización sobre la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito público, así como la intervención en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Periodo: julio 2024- marzo 2025

4.8. Manual de gestión administrativa.

Finalidad: Elaborar y poner en funcionamiento un nuevo sistema de gestión de los procedimientos de administración y gestión de recursos humanos, utilizando exclusivamente, medios y herramientas tecnológicas, de manera que su tramitación se lleve a cabo de manera más ágil, simplificada, automatizada y efectiva.

Periodo: mayo-diciembre 2025

5.- Proceso de aprobación y vigencia del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Como se ha expuesto, el PORH contiene las medidas operativas que deben llevarse a cabo para la mejora de la gestión de recursos humanos en el Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria y cuyo contenido deberá adaptarse, en su caso, en función de los cambios legales y/o reglamentarios que se produzcan durante su vigencia.

El plan tiene un carácter dinámico, en cuanto al desarrollo de las acciones concretas para su cumplimiento, y su contenido se debe adecuar en función de circunstancias o situaciones que requieran su modificación. Asimismo, se debe someter a la preceptiva negociación, en el seno de la mesa correspondiente.

Para facilitar su seguimiento y evaluación se establecerá un panel con información sobre sus avances, junto a indicadores que permitan el conocimiento permanente de su nivel de ejecución. Esta información será compartida, en aras de garantizar la transparencia del proceso, a través del portal de comunicación interno.

Anexo I

Oferta de Empleo Público (OEP)

Modificación de la OEP de 2022, que pasa **de** esta anterior configuración:

Plantilla	Denominación
Personal funcionario	Auxiliar administrativo (plaza n.º 12). Subgrupo C2
Personal laboral	Subalterno/a (26). Grupo V

A esta nueva configuración:

Plantilla	Denominación
Personal funcionario	Arquitecto/a (plaza n.º 2). Subgrupo A1
Personal funcionario	Técnico de Administración General (plaza n.º 62). Subgrupo A1

Anexo II

Modificación de la Plantilla 2024

1.- **Corrección del error aritmético** que consiste en la ausencia de una plaza de auxiliar de instalación (la n. 51, que se encuentra ocupada definitivamente), omitida erróneamente en la plantilla aprobada, quedando así su categoría:

Nombre de la plaza	Número	Códigos de las plazas	Estado
Auxiliar de instalaciones	3	51, 59, 60	2 ocupadas, 1 interina (en estabilización)

2.- **Transformación** de las plazas 28, 33 y 62, que quedan de la siguiente forma en sus correspondientes plantillas:

Plantilla de **personal funcionario**:

Nombre de la plaza	Número	Grupo/Subgrupo	Código	Escala/Subescala	Estado
Ingeniero/a Técnica de Obras Públicas	1	A/A2	33	Adm Especial. Subescala Técnica - media	Vacante

Plantilla de **personal laboral**:

Nombre de la plaza	Subgrupo de titulación	Código	Estado
Encargado/a de instalaciones	IV	28	Vacante

Anexo III

Relación de puestos de trabajo (RPT).

Cláusulas para su aplicación

Primero. Equiparar el complemento específico a 70 puntos de los puestos de trabajo de Jefatura de Servicio a sus homólogos del Cabildo Insular de Gran Canaria.

Segundo. Incorporar el siguiente criterio para el horario de jornada especial en la RPT: los puestos de trabajo con jornada especial (JE) realizarán sin computar como horas extraordinarias y sin retribución adicional (ya retribuida en su complemento específico) las siguientes horas para asistencia técnica y soporte en actividades y eventos: Grupos I y II: 80 horas anuales y Grupos III, IV y V: 40 horas anuales.

La programación de estas horas facilitará la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, eligiendo prioritariamente sobre la programación anual priorizada aquellas personas con menores a su cargo (edad inferior a los 14 años), salvo que se motive expresamente por cuestiones técnicas una decisión diferente.

Tercero. Incorporar el siguiente criterio para la clasificación de los puestos de trabajo de jefatura: Las jefaturas de Servicio de asuntos económicos y asuntos generales tienen la consideración de jefaturas de Servicio administrativas, a efectos del artículo 101.1 del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración del Cabildo de Gran Canaria (en adelante, ROGA). Las jefaturas de Servicio de arquitectura y gestión deportiva tienen la consideración de jefaturas de servicio técnicas, a los efectos del mismo artículo. El cumplimiento en este último puesto de lo exigido en el artículo 100.3 del ROGA quedará demorado a la jubilación de su actual titular, pasando automáticamente al vínculo exigido en dicho precepto.

Conforme al artículo 105.1 del ROGA, las jefaturas de Sección dependientes de los servicios de asuntos económicos y asuntos generales tienen la consideración de ámbitos básicos de gestión administrativa. Por su parte, las jefaturas de Sección dependientes de los servicios de gestión deportiva y arquitectura tienen la consideración de ámbitos básicos de gestión técnica a los efectos del artículo 105.1 del ROGA.

A todos los efectos, las jefaturas quedan obligadas a las funciones comunes y específicas exigidas a dichos puestos de trabajo en el ROGA.

Cuarto. Incorporar el siguiente criterio para la provisión de puestos de trabajo: en el supuesto excepcional y acreditado (mediante informe técnico de agotamiento de la posibilidad de promoción interna) de ser inviable la cobertura por personal del IID de puestos de trabajo vacantes en la RPT por no disponer de los requisitos previstos en la misma, se producirá puntualmente una excepción de estos requisitos relativos a forma de provisión, pasando en una sola convocatoria extraordinaria a ser la forma de provisión la de “concurso específico” y la administración de procedencia la de “administración indistinta”.