



Orden HFP/XXX/2024, de XX de marzo, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado.

PREÁMBULO

La necesidad de abordar en nuestro país una reforma de la Administración y del empleo público constituye un compromiso contemplado en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que tiene como objetivos, entre otros, la simplificación y digitalización de los procesos y procedimientos administrativos. El cumplimiento de este compromiso sería imposible sin una revitalización de los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, la garantía de la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como la transparencia y agilidad de los procesos selectivos, la regulación de la evaluación del rendimiento con arreglo a un marco basado en las competencias y el desarrollo de la figura del personal directivo público profesional.

Los mencionados elementos de este conjunto sistémico se han abordado 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 servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. La planificación estratégica de recursos humanos tiene un lugar central en este sistema de reformas en materia de función pública, al ser el vértice sobre el que se articula la reforma de la ordenación y la gestión de los recursos humanos.

En el artículo 107.4 de dicho real decreto-ley se dispone que la planificación estratégica de los recursos humanos se estructura a través de planes de ámbito general y planes específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos, sin perjuicio de planes de reestructuración de sectores concretos, y que el departamento ministerial con competencias en materia de función pública dictará las normas y directrices para la elaboración de dichos instrumentos de la planificación estratégica.

En su actuación y relaciones, la Administración del Estado se rige por el principio de planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas. Las implicaciones de una planificación anticipativa y estimuladora de estas reformas deben tener un soporte que permita una visión amplia sobre la Administración Pública, como agente transformador y eficiente de los servicios públicos que diariamente presta.

La planificación estratégica de los recursos humanos se constituye como el principal instrumento para alinear los objetivos de la administración y sus políticas públicas, con las necesidades de personal, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. Sólo con ella será posible verificar si los medios



humanos y sus perfiles técnicos son adecuados para llevar a cabo los objetivos, con el fin de garantizar la continua adaptación de la organización a sus necesidades reales. La planificación de los recursos humanos, unida al empleo de herramientas tecnológicas y de los datos, constituye una palanca del cambio cultural hacia una gestión de los recursos humanos basada en competencias.

La planificación estratégica de los recursos humanos tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Sirve para dotar de transparencia y previsibilidad a las ofertas de empleo público y, por extensión, a los procesos de selección de los recursos humanos y presta especial atención a los sectores prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Finalmente, la evaluación de desempeño es el elemento que cierra el sistema de la planificación, asegurando que los objetivos estratégicos definidos en los planes de actuación en cada ámbito se cumplen de manera efectiva y dotando de información basada en evidencias a la planificación estratégica de recursos humanos.

Esta planificación es también palanca de la transformación digital de la Administración del Estado, con el fin de anticipar, aprovechar y liderar los cambios que ésta supone para las funciones, los puestos de trabajo y la organización de la prestación de los servicios públicos. En concreto, la planificación estratégica de recursos humanos orienta las mejoras y desarrollos tecnológicos necesarios para la ordenación y gestión integrada de los recursos humanos.

En este contexto, y en virtud de la habilitación legal, la presente orden contempla el papel destacado que asume este ministerio en la adopción de directrices o elaboración de planes de ámbito general que aseguren una gobernanza global, coordinada y cohesionada del sistema, en el que el papel de los órganos colegiados de planificación de la Administración del Estado contribuya a la definitiva institucionalización del modelo. Así, la presente orden aboga por una gestión coherente e integrada que fortalezca a la Administración en su conjunto y ordene los ámbitos de toma de decisión en el empleo público.

Por su parte, los departamentos ministeriales, sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes del ámbito de aplicación del libro segundo del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre contribuirán con sus planes específicos de recursos humanos estructurados por áreas funcionales a la visión del papel que el capital humano desempeña en las políticas públicas y funciones que tuvieran encomendadas, ligado con la planificación general de su actividad sobre la base de la implantación de la dirección por objetivos.



La presente orden ministerial responde a los principios de buena regulación, de conformidad con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Desde el punto de vista de los principios de necesidad y eficacia, se trata de un instrumento necesario y adecuado, para servir al interés general y a la efectiva ejecución de las políticas públicas del Gobierno en las materias responsabilidad del Ministerio. De igual modo, la norma garantiza el principio de proporcionalidad, pues no existe otra alternativa para lograr los objetivos propuestos y el de seguridad jurídica, al ejercerse de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional para generar un marco normativo integrado y estable. Además, es conforme con las exigencias del principio de transparencia, ya que se definen claramente los objetivos de esta orden ministerial.

Esta orden desarrolla en su ámbito de aplicación lo dispuesto en el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de esta orden es dictar normas y directrices para la elaboración de planes e instrumentos de planificación estratégica de recursos humanos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Artículo 2. *Planificación como principio de actuación.*

1. La Administración del Estado actúa conforme a planes de actuación o instrumentos de planificación estratégica equivalentes, de acuerdo con los principios del artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en concreto, con los principios de dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados; eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos; racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión; responsabilidad por la gestión pública; y servicio efectivo a la ciudadanía.



2. La elaboración de los instrumentos de planificación estratégica de recursos humanos estará, en todo caso, alineada con el ciclo presupuestario y la planificación estratégica general de los departamentos ministeriales y sus organismos y entidades vinculadas o dependientes.

3. La implementación, con carácter previo y de forma efectiva, de los correspondientes instrumentos de planificación estratégica y dirección por objetivos por parte de los departamentos ministeriales y sus organismos y entidades vinculadas o dependientes determinará la puesta en marcha del modelo de evaluación de desempeño que informará, a su vez, la planificación estratégica de recursos humanos.

Artículo 3. Conceptualización de la planificación estratégica de recursos humanos.

1. La planificación estratégica de los recursos humanos, de acuerdo con el artículo 107 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, es el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual se establece el escenario anual y plurianual de empleo público que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios, dentro del marco de las previsiones presupuestarias.

2. La planificación estratégica de los recursos humanos tiene como finalidad contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Servirá para articular la ordenación de la actividad profesional y fomentar, en todo momento, el talento interno, en los siguientes aspectos:

- a) En la oferta de empleo público.
- b) En la orientación de los mecanismos de movilidad y convocatorias de provisión.
- c) En los procesos de promoción interna.
- d) En la propuesta de itinerarios formativos.
- e) En el establecimiento de objetivos de desempeño.

Artículo 4. Actuaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública.

1. Este ministerio, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, desarrollará los instrumentos necesarios para la planificación estratégica de recursos humanos, a través de las propuestas que, con arreglo a lo establecido en el artículo siguiente, deban elevarse a los órganos colegiados, así como de



las demás actuaciones en el ámbito de sus competencias que resulten necesarias.

2. Igualmente, en el marco de la transformación digital de la Administración del Estado, desarrollará las herramientas tecnológicas y de capacidades de generación y análisis de datos para la planificación que aseguren una gestión integrada de los recursos humanos para facilitar la modernización y tecnificación de los procedimientos de planificación y la ordenación dinámica de sus empleadas y empleados públicos, articulada en torno al catálogo de áreas funcionales.

A tal fin, la Secretaría de Estado de Función Pública desarrollará, en el ámbito de sus competencias, las herramientas comunes de planificación para la ordenación y gestión integrada de los recursos humanos, con la asistencia de la Secretaría General de Administración Digital para la provisión de servicios en materia de tecnologías de la información y la comunicación y su mantenimiento.

Artículo 5. Objetivos de la planificación y tipos de planes.

1. Los objetivos de la planificación en recursos humanos son:

- a) Adecuar el capital humano a las necesidades de la organización
- b) Perfeccionar las herramientas de gestión en materia de recursos humanos.
- c) Impulsar un reparto territorial equilibrado.
- d) Potenciar el capital humano.
- e) Mejorar la eficiencia y productividad del capital humano.
- f) Fortalecer la formación para la actualización y el desarrollo profesional.
- g) Identificar ámbitos deficitarios y excedentarios de efectivos.

2. La planificación estratégica de los recursos humanos se llevará a cabo a través de los siguientes tipos de planes:

- a) Planes de ámbito general de función pública.
- b) Planes específicos.
- c) Planes de reestructuración de sectores concretos.



3. Los planes se elaborarán con arreglo a los modelos normalizados adoptados por la Comisión Superior de Personal, en ejercicio de la competencia atribuida por el artículo 2.j) del Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal.

4. Serán objeto de negociación colectiva previa en los ámbitos correspondientes.

En todo caso, la negociación de la elaboración y aprobación de los distintos planes estará sujeta a las disponibilidades presupuestarias y deberá ceñirse al ámbito competencial correspondiente, sin condicionar las decisiones que deban adoptarse por otros órganos administrativos.

5. Serán objeto de evaluación posterior, para obtener información sobre el cumplimiento de los objetivos que pueda tenerse en cuenta en la elaboración de los planes siguientes.

Artículo 6. *Planes de ámbito general.*

1. La Secretaría de Estado de Función Pública elaborará con carácter anual el plan de ámbito general a partir de la información obtenida de los planes específicos a que se refiere el artículo siguiente. Incluirá un diagnóstico de situación del empleo público, a tres años, y las siguientes previsiones:

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 cualificación de los mismos, a partir de:

1º) La identificación de las funciones, procesos, tareas y objetivos de la planificación en cada uno de los centros directivos con rango, al menos, de dirección general del departamento ministerial, sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes.

2º) El análisis cuantitativo y cualitativo de las dotaciones existentes, a partir del análisis funcional de puestos de trabajo del conjunto de áreas funcionales.

3º) La identificación del diferencial entre las dotaciones existentes y las dotaciones necesarias para el óptimo cumplimiento de las funciones, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, sobre la base de los resultados agregados de la planificación de los centros directivos y organismos y del catálogo de áreas funcionales.

b) Previsión de la incorporación de nuevo personal en cada una de las áreas funcionales a través de la oferta de empleo público.



c) Medidas de incentivo a la permanencia del personal en cada una de las áreas funcionales más allá de la edad de jubilación.

d) Medidas en materia de provisión de puestos de trabajo para una distribución óptima de efectivos entre áreas funcionales deficitarias o excedentarias.

e) Determinación de áreas funcionales, puestos de trabajo, sectores y destinos de difícil cobertura proponiendo las medidas que correspondan.

g) Adopción de medidas sobre la cualificación y formación profesional a partir de la identificación de los itinerarios profesionales del conjunto de las áreas funcionales y entre áreas relacionales, basada en marcos competenciales, a efectos del desarrollo de la carrera y de la promoción interna tanto de carácter horizontal como vertical

h) Formulación de propuestas que hayan de elevarse anualmente a la Comisión de Políticas de Gasto y a las Comisiones de Análisis de Programas en relación con un mejor dimensionamiento de los gastos de personal, a partir de las evidencias y los resultados de la planificación específica y de reestructuración.

2. Las autorizaciones que proceda otorgar por la Secretaría de Estado de Función Pública con arreglo a lo dispuesto por la ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio presupuestario se vincularán al diagnóstico y medidas contenidas en el plan general, para su tramitación a través del procedimiento que corresponda a cada caso.

3. La preparación de la oferta de empleo público de cada ejercicio presupuestario estará vinculadas al diagnóstico y medidas contenidas en el plan general.

4. El plan general de recursos humanos tendrá una eficacia anual y se ajustará a los modelos normalizados de planificación que se aprueben por la Comisión Superior de Personal.

5. Una vez aprobado por la Secretaría de Estado de Función Pública, el plan general podrá articularse a través de planes operativos para su correcta ejecución y seguimiento.

6. Finalizada la eficacia del plan, se realizará un informe de ejecución, con conclusiones y propuestas de actuación para el plan del ejercicio siguiente.

Artículo 7. Los planes específicos de recursos humanos.

1. Por cada una de las áreas funcionales los departamentos ministeriales, sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes competentes, elaborarán un plan específico, alineado con la consecución de los objetivos



estratégicos de su planificación general en el ámbito sectorial respectivo, alineado con la planificación presupuestaria y sobre el análisis cualitativo y cuantitativo basado en evidencias.

Los planes específicos se aprobarán por las respectivas subsecretarías, con arreglo a la adscripción que se realice de cada una de las áreas funcionales.

2. Los planes específicos de recursos humanos deberán contener los siguientes extremos:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o cualificación de los mismos, en el área funcional, a partir de:

1º) La identificación de las funciones, procesos, tareas y objetivos de la planificación en cada uno de los centros directivos con rango, al menos, de dirección general del departamento ministerial, sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes.

2º) El análisis cuantitativo y cualitativo de las dotaciones existentes, a partir del análisis funcional de puestos de trabajo en el seno del área funcional.

3º) La identificación del diferencial entre las dotaciones existentes y las dotaciones necesarias para el óptimo cumplimiento de las funciones y procesos, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, sobre la base de la planificación de los centros directivos y del catálogo de áreas funcionales.

b) La identificación de necesidades de la incorporación de nuevo personal en el área funcional a través de la oferta de empleo público.

c) La adopción de medidas de incentivo a la permanencia del personal más allá de la edad de jubilación en el área funcional.

d) La adopción de medidas en materia de provisión de puestos de trabajo para una distribución óptima de efectivos en el área funcional.

e) La determinación de puestos de difícil cobertura y la propuesta de medidas que correspondan.

f) La adopción de medidas sobre los sistemas de organización del trabajo y la estructura de puestos de trabajo en el área funcional para contribuir a la mejora de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles.



g) La adopción de medidas sobre la cualificación y formación profesional a partir de la identificación de los itinerarios profesionales en el seno del área funcional, basada en marcos competenciales, a efectos del desarrollo de la carrera y de la promoción interna tanto de carácter horizontal como vertical.

h) La formulación de propuestas en relación con un mejor dimensionamiento de los gastos de personal del área funcional, a partir de las evidencias obtenidas como resultado de la planificación.

3. Las propuestas que se formulen a efectos de las autorizaciones contenidas en la ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio presupuestario, relativas a la incorporación de personal temporal, estarán vinculados al diagnóstico y medidas contenidas en el plan específico, para su tramitación a través del procedimiento que corresponda a cada caso.

4. Las peticiones de efectivos a efectos de la oferta de empleo público de cada ejercicio presupuestario estarán vinculadas al diagnóstico y medidas contenidas en el plan específico.

5. Los planes específicos de recursos humanos tendrán una eficacia anual y se ajustarán a los modelos normalizados de planificación que se aprueben por la Comisión Superior de Personal, en ejercicio de la competencia atribuida por el artículo 2.j) del Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal.

6. Una vez aprobados por el departamento competente del área funcional, los planes específicos de recursos humanos podrán articularse a través de planes operativos para su correcta ejecución y seguimiento.

7. Finalizada la eficacia del plan, se realizará un informe de ejecución, con conclusiones y propuestas de actuación para el plan del ejercicio siguiente.

Artículo 8. *Los planes de reestructuración de sectores concretos.*

1. Cuando un cambio tecnológico, una modificación en la forma de prestación de los servicios, la aparición de nuevos perfiles competenciales u otras circunstancias comprometan de manera significativa la prestación eficaz de los servicios o el cumplimiento de los objetivos estratégicos en un sector que afecte a la competencia de uno o varios departamentos ministeriales u organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes, se podrán aprobar, previa negociación colectiva, planes para el sector en cuestión, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal y los criterios y orientaciones de la planificación general de los recursos humanos, y de las limitaciones o incentivos a la movilidad que se determinen.



2. Previo análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles de cualificación de estos, se podrán adoptar, entre otras, medidas basadas en la modificación de los puestos de trabajo, la movilidad del personal, la formación y la incorporación de efectivos de nuevo ingreso.

3. La iniciativa para su elaboración corresponderá a los departamentos ministeriales, los organismos y entidades afectados o a este ministerio. Los planes serán aprobados por este ministerio, a través la Secretaría de Estado de Función Pública.

Artículo 9. Elaboración y seguimiento de los planes de los recursos humanos.

1. El plan general y los planes específicos se elaborarán con carácter anual, en el marco del proceso de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado.

Los planes deberán ser aprobados antes de la fecha indicada en la Orden por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado.

2. La eficacia de los planes generales y específicos será anual. La eficacia de los planes de reestructuración será la que se determine por el propio instrumento.

3. Los planes deberán ser objeto de un informe de ejecución y serán objeto de seguimiento en el seno de la Comisión Superior de Personal.

Artículo 10. Otros instrumentos de planificación de recursos humanos.

Además de los planes citados en esta orden, tendrán la consideración de instrumentos de planificación de recursos humanos:

- a) El catálogo de áreas funcionales.
- b) La oferta de empleo público.
- c) Las relaciones o catálogos de puestos de trabajo.
- d) El Registro Central de Personal.

Artículo 11. El catálogo de áreas funcionales.

1. Las áreas funcionales agrupan puestos de trabajo que realizan actividades y tareas similares para el cumplimiento de uno o más objetivos concretos de la organización, para cuyo desempeño es necesario un perfil común de competencias profesionales.

2. En el marco de la planificación estratégica, el catálogo de áreas funcionales define:



- a) Las áreas funcionales en que se estructuran los puestos de trabajo existentes o futuros, así como los cuerpos y escalas asociados a ellos.
- b) La interoperabilidad con las categorías de personal laboral con arreglo a las reglas establecidas en su normativa específica, así como con el personal eventual.
- c) El marco de conocimientos y competencias del área funcional y de los perfiles profesionales de referencia para los puestos de trabajo que se encuadran dentro de cada área funcional.
- d) Los itinerarios de carrera profesional horizontal y vertical.
- e) Los requisitos para la provisión de puestos de trabajo en cada área funcional y entre áreas funcionales.
- f) La formación y los medios de acreditación de competencias en cada área funcional y entre áreas funcionales.
- g) Los nuevos puestos de trabajo que surjan como consecuencia de la detección de nuevas necesidades de la organización y la evolución del sistema educativo.
- h) La relación entre el área funcional y el contexto en el que opera, a efectos de la determinación de las condiciones de trabajo, estado de evolución tecnológica y condiciones retributivas o modalidades de organización del trabajo.
- i) Las tendencias de evolución cuantitativa y cualitativa de efectivos a partir de los informes de prospectiva.

Artículo 12. La *Oferta de Empleo Público*.

1. En el marco de la planificación estratégica, la oferta de empleo público define y cuantifica los efectivos que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, en función de las necesidades detectadas en los planes general, específico y de reestructuración y de las políticas públicas prioritarias del Gobierno identificadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado a través de las políticas y programas de gasto.
2. La preparación de la oferta de empleo público está vinculada al ciclo presupuestario y se realiza por áreas funcionales.

Aprobados los planes en la fecha indicada en la Orden por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, la Dirección General de la Función Pública procederá a la preparación de la oferta de empleo público, sobre la base del catálogo de áreas funcionales, los



instrumentos de planificación de carácter general y específico y las solicitudes remitidas por los departamentos ministeriales y organismos responsables de cada área funcional.

3. Las peticiones se ajustarán a las siguientes reglas:

a) La estimación cuantitativa estará basada en los resultados y evidencias de la planificación de ámbito específico, general y, en su caso, sectorial, en los que se detecte el diferencial entre las dotaciones existentes y las dotaciones necesarias para un adecuado cumplimiento de las funciones y procesos de la organización.

b) La estimación cualitativa se realizará sobre la base de los perfiles profesionales identificados en el catálogo de áreas funcionales, a partir de los cuales se establecerá la correspondencia con la estructura de cuerpos y escalas y los sistemas de clasificación del personal laboral.

c) En relación con el personal empleado público se identificarán las necesidades que puedan resultar satisfechas por el turno libre o la promoción interna.

4. De acuerdo con el artículo 114.11 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, este ministerio aprobará, a través de resolución de la Secretaría de Función Pública, las bases comunes para los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público.

Artículo 13. *Las relaciones o catálogos de puestos de trabajo.*

1. Las relaciones o catálogos de puestos de trabajo son instrumentos técnicos de planificación, en el seno de las áreas funcionales, a través de los cuales la Administración del Estado organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público y un mejor cumplimiento de las funciones encomendadas.

Las relaciones o catálogos de puestos de trabajo se revisarán anualmente con ocasión de la elaboración de planes específicos y del plan general, a fin de asegurar una adecuada actualización de este instrumento.

2. Los puestos de trabajo estarán adscritos a una o varias áreas funcionales, a fin de facilitar la gestión eficaz de los recursos humanos, la detección de necesidades de personal, la ordenación de la provisión de puestos de trabajo, la formación y la carrera profesional.

3. En el caso de las entidades del sector público institucional estatal, se regirán por lo dispuesto por la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.



Artículo 14. *El Registro Central de Personal.*

1. El Registro Central de Personal constituye un instrumento de planificación y de gestión del empleo público. Para ello, el órgano encargado de su gestión llevará a cabo el tratamiento estadístico de la información sobre empleo público de la Administración del Estado.

2. El Registro Central de Personal facilitará información actualizada sobre los puestos para su explotación por los sistemas de información, con arreglo a los acuerdos adoptados por la Comisión de Estrategia TIC para asegurar su interoperabilidad técnica, semántica y organizativa con el resto de los servicios comunes para la gestión interna de recursos humanos (SIG-P, NEDAES, Funciona y Trama), el Sistema de Información Administrativa, el Directorio común de unidades, así como cuantos servicios comunes se creen para la mejora de los instrumentos de planificación.

3. Los datos obtenidos de la explotación de estas herramientas, debidamente anonimizados, y previo informe de impacto de la Agencia Española de Protección de Datos, se incorporarán al Espacio de Datos de la Administración General del Estado a efectos de la generación de nuevas herramientas de planificación.

Disposición adicional primera. *Actualización de las relaciones o catálogos de puestos de trabajo para el año 2024.*

Los departamentos ministeriales sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes, analizarán las relaciones o catálogos de los puestos de trabajo vigentes e identificarán las mejoras y las actualizaciones que impliquen expedientes de modificación o supresión de dichos puestos, especialmente aquellos puestos que se encuentren vacantes por un periodo superior a tres años, en el marco de las disponibilidades presupuestarias. Sobre la base de lo anterior, impulsarán, antes de finalizar el año, los expedientes correspondientes.

Disposición adicional segunda. *Diseño del modelo de áreas funcionales*

La Secretaría de Estado de Función Pública pondrá en marcha un proyecto piloto de área funcional de atención a la ciudadanía, cuyas conclusiones informarán el diseño del modelo de áreas funcionales del apartado primero.

Disposición adicional tercera. *Reforma del sistema de explotación de la información estadística.*

A fin de que el tratamiento estadístico realizado por el Registro Central de Personal pueda contribuir a la elaboración y seguimiento del resto de instrumentos de planificación contenidos en la presente orden, se reformará el



sistema de explotación de la información estadística, con el propósito de hacer más accesible dicha información a los órganos competentes en materia de personal.

Disposición transitoria única. *Aplicación de la planificación estratégica para el ejercicio 2024*

Los planes específicos y el plan general que se desarrollen en 2024 tendrán carácter de proyectos piloto, e informarán la oferta de empleo público del año 2025.

Los planes del año 2025 servirán para la implantación plena del modelo y oferta de empleo público del año 2026.

Disposición final primera. Regulación de las áreas funcionales.

Antes de que finalice el año 2024, y con arreglo a los criterios que se determinen por la Comisión Superior de Personal, y previa consulta a las organizaciones sindicales, este ministerio adoptará la norma por la que se regulen las áreas funcionales a las que hace referencia el artículo 110.3 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

En dicha norma se incluirá el modelo de gobernanza.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta orden entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado».