



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

### Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado.

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública  
«BOE» núm. 105, de 30 de abril de 2024  
Referencia: BOE-A-2024-8610

### TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: sin modificaciones

#### 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. 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.

La presente orden, sobre la base de la planificación como principio de actuación de acuerdo con la ley 40/2015, de 1 de octubre, conceptualiza y fija los objetivos de la planificación estratégica de recursos humanos, determina las actuaciones concretas en la materia por parte de la Secretaría de Estado de Función Pública, y da directrices para la determinación del contenido y elaboración de los instrumentos de planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado, siendo estos los planes de ámbito general, los planes específicos y los planes de reestructuración de sectores concretos.

Los planes de ámbito general se aprobarán sobre la base de la información de los planes específicos, con vigencia anual alineada con el ciclo de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado. Los planes de reestructuración se enfocan a atender a aquellas circunstancias que comprometan de manera significativa la prestación eficaz de los servicios o el cumplimiento de los objetivos estratégicos, pudiendo afectar a la competencia de uno o varios departamentos ministeriales u organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes.

Por su parte, las disposiciones adicionales establecen diversas actuaciones de coordinación como la actualización de las relaciones o catálogos de puestos de trabajo para el año 2024, o la reforma del sistema de explotación de la información estadística. La disposición transitoria única prevé las reglas de aplicación de la planificación estratégica para el ejercicio 2024, como proyectos piloto que informen la oferta de empleo público del año 2025.

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, y en su tramitación esta ha sido sometida a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública.

En su virtud, de acuerdo con el Consejo de Estado, dispongo:

**Artículo 1.** *Objeto.*

1. 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 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.

2. Asimismo, esta orden tiene por objeto delimitar las actuaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública en relación con la planificación estratégica de los recursos humanos.

**Artículo 2.** *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, 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.

3. En relación con la elaboración de la oferta de empleo público, las peticiones que se formulen se ajustarán a las siguientes instrucciones:

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 que se determine, 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) La identificación de las necesidades que puedan resultar satisfechas por el turno libre o la promoción interna.

4. En relación con las relaciones o catálogos de puestos de trabajo, la Secretaría de Estado de Función Pública coordinará su revisión, con ocasión de la elaboración de planes específicos y del plan general, a fin de asegurar una adecuada actualización de este instrumento.

**Artículo 3.** *Tipos de planes.*

1. 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.

2. Serán objeto de negociación colectiva previa en los ámbitos correspondientes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107.5 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

En todo caso, la negociación de la elaboración y aprobación de los distintos planes y deberá ceñirse al ámbito competencial correspondiente.

**Artículo 4.** *Planes de ámbito general.*

1. La Secretaría de Estado de Función Pública aprobará 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:

1.º 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.

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

3.º 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.

f) 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.

g) Formulación de propuestas 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 con carácter ordinario 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, relativas a la incorporación de personal temporal, 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.

**Artículo 5.** *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, así como con la planificación presupuestaria y sobre el análisis cualitativo y cuantitativo basado en evidencias.

Los planes específicos se aprobarán por los departamentos ministeriales, 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) El 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:

1.º 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.

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

3.º 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 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.

4. Las propuestas ordinarias 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.

#### **Artículo 6.** *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 de reestructuración 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 la Secretaría de Estado de Función Pública.

**Artículo 7.** *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.

La eficacia de los planes de reestructuración será la que se determine por el propio instrumento.

Los planes específicos deberán ser aprobados en el primer trimestre del año y el plan general en los dos meses siguientes. Todo ello antes de la publicación de la Orden por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado.

2. 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.

3. Los planes deberán ser objeto de un informe de ejecución, para obtener información sobre el cumplimiento de los objetivos, con conclusiones y propuestas de actuación para los planes siguientes, y serán objeto de seguimiento en el seno de la Comisión Superior de Personal, así como en la mesa de negociación correspondiente.

**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, podrán analizar las relaciones o catálogos de los puestos de trabajo vigentes para identificar 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.

**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.

**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 única.** *Entrada en vigor.*

Esta orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de abril de 2024.–El Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, José Luis Escrivá Belmonte.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.