

5.6. Recursos humanos y Formación

En lo tocante a aspectos organizativos y gestión de los recursos humanos de la Defensoría, el año 2023 ha venido marcado por el análisis interno que se ha llevado a cabo, en el marco de la Estrategia del dPA 2021 – 2024, que abarca diversos ejes, líneas de actuación y programas operativos, entre los que se encuentran el potencial humano y los procesos organizativos, lo que ha propiciado la oportunidad de realizar una revisión de la forma de organización actual del trabajo de la Institución, atendiendo a las funciones que el personal tiene asignadas, sus cargas de trabajo y tipos de intervenciones

Así las cosas, para contribuir a la consecución de los retos a los que se enfrenta diariamente la Institución, de una forma más efectiva y eficiente, se han revisado estos aspectos de la Organización y fruto de ello, ha resultado un análisis de la estructura interna, entendiendo al núcleo operativo de la institución, es decir, las partes de la organización que realizan las actividades esenciales de la misma, en esencia, las áreas temáticas que se dedican a la labor de defensa y promoción y protección de derechos y libertades y el staff de apoyo o de procesos soporte, que es aquella parte que da asesoramiento y proyección a aquellas unidades que realizan las misiones fundamentales de la organización, desde una visión técnica, profesional y específica de las actividades (informática, gestión económica, contratación, servicios generales..).

Este análisis ha conllevado la oportunidad de reestructurar las áreas existentes en la Defensoría, que pasan de las ocho actuales a siete, junto a la creación de un nuevo departamento de coordinación y seguimiento de quejas, adaptando el trabajo al lenguaje universal de Naciones Unidas en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y sus cinco grandes ejes (personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas), que son con los que se han alineado las temáticas en las que trabajan las áreas de la Defensoría.

Este análisis ha conllevado la oportunidad de reestructurar las áreas existentes en la Defensoría, que pasan de las ocho actuales a siete, junto a la creación de un nuevo departamento de coordinación y seguimiento de quejas

A su vez, en el marco del ODS 16, «Paz, justicia e instituciones sólidas», y tomando en consideración el análisis llevado a cabo de la estructura organizativa de la Defensoría del Pueblo Andaluz en el seno del trabajo desarrollado bajo el eje 2 de la estrategia «Potencial humano», se han revisado los restantes puestos de la Defensoría que conforman lo que hemos denominado el staff de apoyo de la institución o de procesos soporte, para que respondan de mejor forma, en cuanto a su denominación, competencias y retribuciones, a las responsabilidades que se piden para cada uno de ellos y se asimilen a la forma de organización de estos mismos puestos en instituciones públicas de similar tamaño.

Todo ello ha propiciado la presentación a la Mesa del Parlamento de una modificación de la plantilla presupuestaria y retribuciones para el personal del Defensor del Pueblo Andaluz para el año 2023, que ha sido aprobada mediante [Acuerdo de la Mesa](#), en sesión de fecha 19 de julio de 2023 (BOPA n.º 234 de 25 de julio de 2023).

Respecto a la forma de prestación de trabajo y las medidas que fueron adoptadas por la crisis sanitaria derivada de la pandemia de la COVID-19, durante el año 2023 se ha mantenido para el personal de la Institución el régimen de trabajo en modalidad no presencial (teletrabajo), aún regulado en el Plan de Contingencia COVID-19, aprobado por Resolución de 12 de noviembre de 2020 del Defensor del Pueblo Andaluz, que permite a cada empleada o empleado teletrabajar durante dos jornadas de cada quince días, con carácter general

y de forma voluntaria, sin perjuicio de las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral que surgen y son autorizadas de forma individual. Igualmente en el periodo estival se ha dictado la Resolución por el titular de la Institución de 3 de julio de 2023, para adaptar el teletrabajo al horario estival.

A finales de 2023, esta modalidad de trabajo, en régimen no presencial, se encuentra en fase de revisión y estudio para su regulación de forma definitiva, previo examen con la Comisión de Personal, prevista en el artículo 18 del Estatuto de Personal del Defensor del Pueblo Andaluz, partiendo de la experiencia acumulada de estos años, a la par que su mantenimiento se pretende instrumentar, como medida de eficiencia energética, dada la situación generalizada de crisis energética mundial.

Por lo que se refiere a la evolución de la plantilla, al inicio del año 2023 la dotación de recursos humanos en el Defensor del Pueblo Andaluz era de ochenta y cuatro personas, incluyendo al titular de la Institución y las tres adjuntías, de las que cuarenta y ocho eran mujeres y veintinueve hombres, encontrándose las restantes plazas vacantes. El año 2023 se ha cerrado con una plantilla de 85 personas, incluyendo al titular de la Institución y las tres adjuntías, de las que cincuenta y dos son mujeres y treinta y cuatro hombres, encontrándose las restantes plazas vacantes. Con esta distribución de la plantilla contribuimos al cumplimiento de la meta 5.5 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 "Igualdad de Género" para asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades.

En cuanto a provisión de personal y sustituciones/ reposiciones, por jubilaciones o incapacidad temporal, se ha mantenido una política activa para la cobertura de las mismas, de forma que no se viera afectada la prestación de los servicios que brinda la Institución y redundar con ello en una plena ejecución presupuestaria del Capítulo de gastos destinado a este concepto.

Se han mantenido los programas de prácticas de estudiantes universitarios, instrumentados a través de convenios suscritos entre la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz y algunas Universidades, contribuyendo la Defensoría de este modo a completar la formación y desarrollar la cualificación profesional del estudiantado universitario, mediante la realización de las referidas prácticas y nos alineamos con ello al Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 "Educación de Calidad" y al Objetivo 8 "Trabajo decente y crecimiento Económico" facilitándole capacitación para reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados.

En este contexto, la Institución ha contado en 2023, con siete estudiantes universitarios/as en prácticas, igual que en el año 2022, de diferentes titulaciones y especialidades: Máster en Género e Igualdad, Máster en Derecho Público, Doble Grado de Ciencias Políticas y Derecho, Doble Grado de Ciencias Políticas y Relacio-



nes Internacionales y Grado de Derecho; correspondientes a diferentes Universidades: Sevilla, Pablo Olavide y Münster (Alemania).

Cabe también destacar que la Institución ha continuado en 2023 la convocatoria de becas destinadas a persona con discapacidad psíquica para su formación en tareas de apoyo a funciones de personal subalterno y tareas de apoyo administrativo en la oficina. Con esta beca, la Defensoría contribuye a formar a la persona beneficiaria de la misma para su inserción en el mundo laboral, y contribuimos al cumplimiento de la meta 10.3, del Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 “Reducción de las Desigualdades” para garantizar la igualdad de oportunidad y de la meta 4.4, del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 “Educación de Calidad” para el aumento de competencias para el acceso al empleo.

La formación es uno de los pilares en los que se sustenta la cualificación del personal de la Institución, garantizando así a la plantilla una actualización continua de los conocimientos normativos como del empleo de recursos que dispone la Defensoría, realizando el trabajo de calidad que la ciudadanía merece. Así resulto plasmada como uno de los ejes de intervención en la Estrategia del Defensor del Pueblo Andaluz 2021 – 2024.

Esta anualidad 2023 se ha aplicado el Plan de formación de la Institución correspondiente al periodo 2023-2024. Durante la primera anualidad de 2023 se han desarrollado 46 actividades formativas que suponen un total de 270 actuaciones formativas (número total de personas que han realizado actividades formativas durante el año), siguiendo la tendencia progresiva (103 en 2020, 178 en 2021 y 195 en 2022) superando los datos previos a la pandemia (232 realizadas en 2019).

A la finalización del citado ejercicio se ha concluido la ejecución de la primera anualidad del referido Plan de Formación del periodo 2023-2024, habiéndose desarrollado sus previsiones para este ejercicio a través de la realización de las mencionadas 270 formaciones recibidas por 77 personas de entre las que conforman la plantilla (80 sin contar altos cargos). Ello ha supuesto un total de 3.372 horas de formación en el año. El coste anual medio por persona en plantilla ha sido de 122,56 euros y el importe medio por persona efectivamente formada de 127,33 euros, mientras que el importe medio por cada una de las formaciones recibidas equivale a 213,15 euros.

Igualmente apostamos por la solidez de nuestra Institución en su lucha por la igualdad tanto en su ámbito externo como en el interno de su organización y funcionamiento, colaborando así al cumplimiento de la meta 5.5 y 5.6.c, del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género” para garantizar las mismas oportunidades entre hombres y mujeres y de la meta 16.6 y 16.7 del Objetivo “Paz, Justicia e Instituciones sólidas” de la Agenda 2030, a través del Plan de Igualdad del Defensor del Pueblo Andaluz y de la Defensoría de la Infancia y Adolescencia de Andalucía, aprobado mediante Resolución de 8 de marzo de 2023.

En el marco del citado Plan, y dentro de las diferentes líneas estratégicas a ejecutar contempladas en el mismo, debemos destacar la línea 7.1 en lo que respecta a la formación y desarrollo profesional, cuyo objetivo conlleva acciones formativas en igualdad de género para el personal al servicio de la Institución. En este ejercicio 2023 se han realizado dos formaciones, una orientada hacia una mayor integración de la perspectiva de género en nuestras actuaciones y otra en relación a la intervención a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Ambas han contribuido a dar un mayor conocimiento y sensibilidad sobre la materia a nuestro capital humano.