INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

El Instituto Andaluz de Administración Pública fue creado por la Ley 6/1985 de 27 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, como organismo autónomo y posteriormente transformado en agencia administrativa en virtud de lo dispuesto en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y su organización se define en los Estatutos aprobados por Decreto 277/2009, de 16 de junio.

Tiene atribuidas, en general, las competencias en materia de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia de Andalucía; el estudio, la investigación teórica y práctica de la Administración Pública y de sus técnicas, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública; y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía así como aquellos procesos selectivos que se le encomienden, tal y como establece el artículo 9 de la citada Ley.

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regulaba la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública atribuyó al Instituto como nuevas funciones la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía. Estas funciones fueron incorporadas a los Estatutos del Instituto, en la modificación operada por el Decreto 98/2014, de 10 de junio, en los que además se le atribuyen, con relación a la formación para el empleo de las Administraciones Públicas, la coordinación y ejecución, en su caso, de los planes o programas de formación, a la par que se regula, siguiendo las previsiones del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, la creación de Comisiones Paritarias de Formación para el Empleo, una de alcance general para la Comunidad Autónoma y otra referida a la Administración Local de Andalucía. En este contexto, el Instituto Andaluz de Administración Pública se configura como un órgano de apoyo permanente a dichas Comisiones Paritarias, llevando a cabo la gestión y desarrollo de los planes de formación que se promuevan en el territorio de la Comunidad Autónoma.

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías crea, entre otras, la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, adscribiendo a la misma el Instituto Andaluz de Administración Pública, mientras que el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, establece la estructura orgánica de esta Consejería, y atribuye al Instituto Andaluz de Administración Pública, dentro de sus competencias y funciones, la gestión de la evaluación de las políticas públicas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2.ñ) de los Estatutos del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobados por el Decreto 277/2009, de 16 de junio.

1.2 Estructura de la sección

La sección presupuestaria 2131 correspondiente al Instituto Andaluz de Administración Pública, tiene asignado un único programa presupuestario, el 12B (Selección y Formación del Personal de la Administración General) que contiene los recursos necesarios para las actuaciones que, desde esta sección presupuestaria, se realizan encaminadas tanto a la gestión del talento de las personas que la componen como al aspecto organizacional.

En este contexto se presta especial atención al reclutamiento del talento que se va a poner al servicio de la Administración a través de los procesos selectivos, y a partir de la incorporación de las personas a la organización, en un esfuerzo permanente por gestionar el conocimiento y el talento mediante el desarrollo profesional de las personas de la organización a través de la formación continua de las mismas, introduciendo en ella constantemente mecanismos de mejora e innovaciones que nos permitan abordar los retos que tiene planteados la Administración del siglo XXI.

Esto implica poner a disposición de las personas de la organización recursos y estrategias de aprendizaje que

faciliten el aprendizaje permanente y la transferencia de la formación al puesto de trabajo, así como facilitar espacios y metodologías que permitan el acceso, creación y compartición del conocimiento e identificación del talento. Es también necesario construir un sistema que permita conocer el talento de las personas que conforman la Junta de Andalucía y poder gestionar el mismo de la manera más eficiente para atender el interés general, integrando toda la información que ofrecen sus sistemas, con una especial atención en la construcción de un sistema para poder disponer de información relevante en los procesos de provisión de personal directivo. Las especiales situaciones de desarrollo del trabajo de las administraciones públicas provocadas por la situación de emergencia sanitaria, han puesto de relieve la especial importancia de incidir en la mejora de las competencias digitales de todas las personas que integran las administraciones públicas, siendo la formación de las personas empleadas públicas la herramienta que debe permitir tal mejora.

El Instituto Andaluz de Administración Pública presta también atención a relevantes aspectos organizacionales, como es el proyecto de la gestión por objetivos en el propio Instituto. Por otro lado, el Instituto se configura como un instrumento esencial al servicio de la organización para su transformación hacia una administración, más digital, abierta, transparente, colaborativa y eficiente, que se evalúa para la mejora y, en definitiva, más innovadora.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El año 2023 supone un importante reto en la gestión de la selección de nuevo personal para la Administración General de la Junta de Andalucía. El retraso provocado por la paralización durante algunos meses de 2020 de los procesos a consecuencia de la situación sanitaria provocada por la COVID-19, y la reformulación del modelo de celebración de pruebas selectivas, sujeto a la aprobación y a las condiciones impuestas por las autoridades sanitarias, condicionó sobremanera el ritmo y la ejecución de las ofertas de empleo en ese momento en tramitación. Todo ello, unido a la proliferación en los últimos años de ofertas extraordinarias encaminadas a la reducción del empleo temporal en las Administraciones públicas, hace que no vaya a poder culminarse completamente hasta 2022, en cuanto a los procesos selectivos para ingreso en cuerpos de personal funcionario, la gestión de los procesos selectivos de acceso libre que se derivan de las Ofertas de Empleo Público para los años 2017 y 2018, así como los derivados de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, publicadas en diciembre de 2017 y en marzo de 2019, y en cuanto a la gestión de los procesos selectivos de acceso libre para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, los correspondientes a las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público para los años 2018 y 2019, así como los derivados de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, publicadas en diciembre de 2017 y en marzo de 2019, ampliada esta última para el personal laboral en diciembre de ese mismo año. A ello hay que añadir la ejecución de las Ofertas de Empleo Público ordinarias de los años 2019, 2020 y 2021, que se tramitan acumuladas, de las que una parte importante de los procesos se están realizando en 2022.

Una vez alcanzados esos objetivos en 2022, para el ejercicio 2023 el gran reto es culminar la gestión de todas las ofertas aprobadas hasta la fecha y que faltan por completar, tanto ordinarias como extraordinarias, a la vez que se ejecuta la previsible Oferta de Empleo Público, aún no aprobada, de 2022.

Así en este año 2023, y antes de comenzar con la gestión de la futura oferta de empleo público para el año 2022, que en unas circunstancias normales debería ser la única a ejecutar en este ejercicio y que, en todo caso, el objetivo es finalizarla en 2023, se deberá finalizar la gestión de las ofertas acumuladas 2019-2020-2021. También deberán convocarse y culminarse los procesos selectivos correspondientes a las plazas de personal laboral de los grupos I y II contenidas en los decretos de ofertas de empleo de 2020, 2021 y, en su caso, 2022, que se tramitarán acumuladas si así se determina en Comisión de Convenio, y las ofertas extraordinarias de estabilización de empleo temporal de 2021 y 2022, que van a ser convocadas en el segundo semestre de 2022, y ejecutadas principalmente en 2023.

Con ello se conseguiría al finalizar el año 2023 con dos años de retraso provocados por los efectos de la pandemia y de la multiplicación de ofertas extraordinarias encaminadas a la reducción y estabilización del trabajo temporal en la Administración, regularizar en la perspectiva de 2024 un ritmo anual de aprobación y ejecución de

las ofertas de empleo público de la Junta de Andalucía.

Por su parte, el régimen de la formación a impartir por el Instituto Andaluz de Administración Pública se regula en el Decreto 249/1997, de 28 de octubre, en el que se dispone que el Instituto elaborará un Plan de Formación anual que integre las necesidades de la Administración y el interés de las personas empleadas públicas, habiendo sido publicado el Plan de Formación para 2022 por Resolución de 23 de diciembre de 2021, con vigencia durante todo el año 2022. Durante el segundo semestre de 2022 se realizarán los trabajos necesarios para la elaboración del Plan de 2023, en el que se planificarán las actividades y estrategias de aprendizaje del colectivo de personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía encaminadas al aprendizaje permanente de las personas aplicable a su realidad laboral y a la transformación de la organización para la resolución de los retos que como administración tiene que afrontar. En este año el IAAP centrará sus esfuerzos en la puesta en práctica de un sistema de acreditación de competencias que permita asegurar la puesta en marcha mecanismos de optimización de la gestión de los recursos humanos en la Junta.

En la línea de ejercicios anteriores, desde el Instituto Andaluz de Administración Pública, se seguirá trabajando para impulsar la transformación de la Administración de la Junta de Andalucía en una organización que atraiga y gestione el talento del modo más óptimo posible con especial importancia a la capacitación digital, imprescindible como se ha evidenciado en este año de pandemia.

Esta Agencia continúa profundizando en el impulso de la innovación como imprescindible para atender las demandas de la sociedad actual. Por otro lado, seguirá en la capacitación e impulso de mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía proporcionando elementos a los encargados de la decisión política y de gestión para su tarea mediante la evaluación de políticas públicas.

En todas las líneas estratégicas anteriores se tiene en cuenta el enfoque de género de forma que se profundiza en su transversalización en todas las actuaciones que acomete este Instituto

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Gestionar eficientemente los procesos selectivos

El periodo 2020-2022 ha venido determinado en cuanto a la gestión de las ofertas de empleo público de la Junta de Andalucía por el impacto que en la misma ha tenido la pandemia mundial de COVID-19, y por la sucesión de ofertas de empleo público extraordinarias para la reducción de la temporalidad del empleo público de la Junta de Andalucía. En marzo de 2020 se produjo una paralización total de la realización de pruebas selectivas de cuatro meses, transcurridos los cuales se fue poco a poco retomando la realización de estas pruebas, pero con una reformulación drástica en cuanto al modelo de estas, tratando de garantizar en la medida de lo posible la seguridad tanto de las personas participantes en los procesos, como del personal profesional público encargado de la realización de dichas pruebas. Así, en el segundo semestre de 2020 y durante todo el año 2021 y el comienzo de 2022, cada uno de los ejercicios que formaban parte de los procesos selectivos han sido sometidos a previa autorización de las autoridades de salud pública y realizados en las estrictas condiciones de seguridad con las que, en cada caso, han sido autorizadas.

Por otro lado, desde 2017 se han sucedido anualmente, junto a las ofertas de empleo anuales ordinarias, las extraordinarias de estabilización del trabajo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía.

El gran reto que se plantea en esta actividad para 2023 es la culminación de todos los procesos anteriores convocados hasta 2022 por lo que se refiere a personal funcionario. Convocar y resolver los procesos de personal laboral derivados de las ofertas de empleo público ordinarias para los años 2020-2021 y paralelamente tramitar y finalizar la previsible nueva Oferta de Empleo Público de 2022.

Ello va a requerir por parte del Instituto Andaluz de Administración Pública un importantísimo esfuerzo de trabajo para poder cumplir este compromiso del Gobierno andaluz, de forma que, a partir de este momento, y ya para 2024, con dos años de retraso respecto a las previsiones iniciales, se pueda conseguir normalizar un ritmo anual de ejecución y finalización de la Oferta de Empleo Público aprobada en el año anterior.

En el ámbito de la selección están establecidos los mecanismos necesarios para la incorporación de la perspectiva de género, garantizándose la paridad en la composición de los órganos selectivos y el cumplimiento de la Ley de Promoción de la Igualdad de Género en cuanto a la incorporación de materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género en los temarios de todos los cuerpos que se convoquen.

OE.2 Desarrollar las competencias de las personas empleadas públicas y la capacidad de la organización para innovar

La Administración actual requiere de una transformación para su adecuación a las demandas de la sociedad que exige poner a disposición de la organización un sistema de experiencias de aprendizaje que consiga capacitar de modo ágil a las personas que la integran, de modo que puedan responder a las demandas de este entorno en el que el cambio se ha convertido en la única certeza.

En 2023 se pondrá en marcha de modo experimental un sistema de acreditación de competencias que permita la optimización del talento en las Administraciones públicas.

El Instituto pone a disposición de las personas de la organización recursos que faciliten la colaboración, el aprendizaje permanente y la transferencia de la formación al puesto de trabajo a través de diversos recursos y metodologías. Así mismo facilitará espacios que permitan el acceso, creación y compartición del conocimiento e identificación del talento, así como la innovación que incida en una mejora sustantiva de la organización. En esta línea el Instituto Andaluz de Administración Pública continuará en 2023 con el proyecto de gestión por objetivos.

La evaluación de políticas públicas contribuirá al cumplimiento del objetivo en cuanto posibilita analizar los retos actuales mediante metodologías basadas en evidencias permitiendo, a la luz de estas, implementar actuaciones públicas coherentes. Además de ello posibilita establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan, por un lado, corregir y mejorar, y por otro rendir cuentas públicas en el marco de una Administración abierta.

Las políticas formativas, así como los programas de impulso a la gestión del conocimiento, la innovación y la evaluación de políticas públicas nos dan la oportunidad de trabajar simultáneamente en la formación de las personas para contribuir con ello a la transformación de nuestras Administraciones públicas.

OE.3 Profundizar en la integración del enfoque de género en la actividad del Instituto Andaluz de Administración Pública

La actividad de formación del personal nos da la oportunidad de trabajar simultáneamente en la formación de las personas en contenidos de género y también en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación con determinadas materias, y actuaciones para combatir la segregación vertical (relacionado con la representación, como formadoras, tutoras, autoras etc.

El Instituto Andaluz de Administración Pública es una institución transversal en la Junta de Andalucía que tiene atribuidas funciones tanto sobre las personas que se integran en la organización (selección de las mismas, mejora de sus competencias) como en la mejora del funcionamiento de la propia organización, y como tal su capacidad para introducir en la misma el enfoque de género es muy importante, siendo para ello imprescindible que en los equipos humanos que gestionan las diferentes actuaciones que en este sentido se desarrollan, exista una representación equilibrada que permita que en cada ámbito de actuación esté igualmente presente la perspectiva femenina como la masculina.

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

Por las competencias propias de esta sección presupuestaria el predominio del gasto corriente es muy evidente, y dentro del mismo tiene una gran importancia el gasto de personal, que incluye no sólo al personal propio del Instituto Andaluz de Administración Pública, sino también al personal no judicial en prácticas de la Administración de Justicia en Andalucía durante el tiempo de duración de los cursos selectivos y periodos de prácticas.

En el capítulo 2 tienen una especial importancia, cualitativa y cuantitativa, las cantidades destinadas a la gestión de las pruebas selectivas y al pago de las indemnizaciones de las personas integrantes de las comisiones de selección, todo ello ante el reto que supone en aunar en un mismo ejercicio la necesidad de recuperar el retraso en la ejecución de las ofertas de empleo que ha provocado la pandemia de COVID 19, con la multiplicación de ofertas de empleo extraordinarias para la estabilización del trabajo temporal en la Junta de Andalucía, impidiendo su culminación en 2022 con lo que también se va a extender a 2023 la finalización de las ofertas de empleo público de 2019/2020/2021 para el personal funcionario, y de 2020/2021 para el personal laboral, incluyéndose los procesos de estabilización del empleo público temporal; y a la vez gestionar desde el inicio hasta su culminación dos ofertas de empleo público extraordinarias de estabilización de trabajo temporal, permitiendo en caso de poder realizarse tan ingente tarea, normalizar un ritmo anual de gestión de la futuras ofertas, que serían aprobadas en un año y completamente ejecutadas en el siguiente. También son en este ejercicio especialmente de importancia los créditos destinados a la financiación del Plan de Formación anual, incluyendo los gastos de la infraestructura necesaria para su desarrollo, el gasto en el arrendamiento del edificio que alberga el aulario del Instituto, así como el necesario para el desarrollo de las acciones formativas que lo componen, incluyendo las retribuciones de las personas docentes o el material para el alumnado.

En el capítulo 4 se mantiene la línea de subvenciones para poner a disposición de las entidades que componen la Administración Local de Andalucía, las cantidades que corresponden a la Comunidad Autónoma por el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas para financiar los Planes de Formación Continua de las Entidades Locales Andaluzas. Y por otro lado se mantiene la subvención nominativa a la Universidad de Sevilla destinada a financiar la Revista Andaluza de Administración Pública.

Por último, el capítulo 6 incluye las cantidades necesarias tanto para el desarrollo de los sistemas de información del Instituto Andaluz de Administración Pública, en especial nuevas aplicaciones que agilicen la gestión de los procesos selectivos, así como para acometer algunas obras de reforma en la sede el Instituto y de renovación del parque informático y del mobiliario tanto de la sede del Instituto como de su aulario.

Capítulos		2023	%
1	GASTOS DE PERSONAL	7.103.860	43,6
2	GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	5.996.646	36,8
3	GASTOS FINANCIEROS		
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.571.570	15,8
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes		**15.672.076**	**96,2**
6	INVERSIONES REALES	603.722	3,8
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital		**603.722**	**3,8**
OPERACIONES NO FINANCIERAS		**16.275.798**	**100,0**
8	ACTIVOS FINANCIEROS		
9	PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS			
TOTAL		**16.275.798**	**100,0**

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las principales partidas son, en primer lugar, las del conjunto de los gastos de personal recogidos en el capítulo 1, necesario para la realización de las competencias propias del programa presupuestario asignado al Instituto Andaluz de Administración Pública, así como las retribuciones del personal no judicial en prácticas de la administración de justicia en Andalucía.

El presupuesto de este ejercicio viene muy condicionado por la gestión de los procesos selectivos, en los que en 2023, por la acumulación de Ofertas de Empleo Públicos y el número de cuerpos que se van a convocar, será necesario afrontar un gran esfuerzo, si bien una vez superadas las circunstancias extraordinarias determinadas por la pandemia de COVID-19, la celebración de las pruebas vuelve a un modelo más centralizado que permite optimizar los recursos necesarios.

A la finalización de la gestión de las Ofertas de Empleo Público de 2019, 2020 y 2021 acumuladas hay que añadir la gestión en ese mismo ejercicio de los procesos selectivos del personal laboral que conlleva realización de exámenes (Grupos I y II) de las Ofertas de Empleo de 2020 y 2021; las extraordinarias de estabilización de 2021, 2022. Y a todo ello hay que acumular lo que en un año normal sería el trabajo ordinario del ejercicio, que es la gestión de la oferta de empleo público del año anterior, que para 2023 será la de 2022, aún no aprobada.

Todo ello acumulado en un solo ejercicio supone un reto que con los recursos actuales es imposible de realizar. Ello ha llevado a que, para poder afrontar este reto de 2023, que permita a partir de ese momento mantener un ritmo anual de ejecución de las sucesivas ofertas de empleo que se vayan aprobando, y que en los próximos años necesariamente serán ofertas de gran volumen de cuerpos y plazas, dado el grado de envejecimiento del empleo público y la necesidad de incorporar a un gran número de personas en los años sucesivos, sea imprescindible reforzar el Servicio de Selección mediante una plan de choque que permita reforzarlo durante 6 meses con 6 personas

A ello hay que añadir en capítulo 2 el coste que supone tanto el desarrollo de los numerosos exámenes a realizar, tanto el gasto puramente operativo en material y en el abono de las colaboraciones en vigilancia, como en el devengo de las comisiones de selección. Además, para poder garantizar una gestión mucho más ágil que la actual, es necesario, además introducir nuevos medios tecnológicos que permitan disminuir los plazos actuales, mediante adquisición de maquinaria tecnológica como nuevas lectoras ópticas de exámenes tipo test, o con el desarrollo y evolución de aplicativos que permitan agilizar tareas que actualmente se realizan de forma manual.
En capítulo 2 destacan por su importancia, además, los gastos derivados de una de las competencias esenciales de esta sección presupuestaria, como son el Plan de Formación anual, destinado a las personas empleadas

públicas de la Administración General de la Junta de Andalucía (partidas de cursos y actividades de formación, y jornadas, reuniones y cursos), cofinanciada con fondos de autofinanciada y los recibidos del Estado en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas (AFEDAP) y la partida correspondiente a arrendamiento de inmuebles para el alquiler del edificio que sirve de aulario.
Otros gastos destacados de este capítulo son los relativos a la suscripción a la base de datos de legislación consolidada de Andalucía, que es un servicio que el Instituto Andaluz de Administración Pública ofrece a todas las personas empleadas públicas, y a la ciudadanía en general, a través de su página web, y además, a través de un enlace en el Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía, se ofrece este servicio como un mecanismo más para cumplir el compromiso de transparencia con la ciudadanía.

Por otro lado, se prevé una nueva convocatoria de los Premios Blas Infante de Estudio e Investigación sobre Administración y Gestión Pública, con las cantidades necesarias tanto para los premios en metálico en capítulo 4 como los gastos de celebración del evento de entrega de dichos premios en capítulo 2.
Y también son de importancia las cantidades necesarias para el normal funcionamiento del Instituto y el mantenimiento de sus instalaciones, incluyéndose los contratos de seguridad y vigilancia, limpieza, impresión, mantenimiento de instalaciones, suministros de materiales de oficina, etc...

También mantiene importancia la partida de Estudios y Trabajos Técnicos para la realización de diferentes consultorías externas con las que se están diseñando, poniendo en marcha e implementando funciones como las relacionadas con la gestión y mantenimiento de la plataforma de teleformación; o con la evaluación de políticas públicas con la implementación de un sistema de evaluación de las políticas y los servicios públicos de Andalucía mediante la contratación de un servicio de Oficina Técnica para la evaluación de políticas y servicios públicos como instrumento de apoyo al Instituto y al equipo de personas que van a colaborar en estas labores, para desarrollar una de las líneas de actuación recogidas por la Agenda por el Empleo del Gobierno andaluz en las estrategias sociales e institucionales para conseguir una Administración pública más transparente y abierta a la ciudadanía. En particular sigue siendo importante el mantenimiento del apoyo a la Administración de los sistemas informáticos del Instituto y la asistencia microinformática.

En el capítulo 4 destacan las cantidades recibidas del Estado en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, destinadas a las transferencias mediante subvenciones a las Entidades Locales de Andalucía para la financiación de los planes de formación continua de su personal. Y la subvención nominativa a la Universidad de Sevilla, para financiar la Revista Andaluza de Administración Pública, instrumento de investigación, análisis y divulgación de las fuentes y actividades jurídicas relativas a la Administración Pública de nuestra Comunidad Autónoma que ha superado los 100 números desde su creación.

Por último el capítulo 6 incluye las cantidades necesarias tanto para el desarrollo de los sistemas de información del Instituto Andaluz de Administración Pública, para el pago a los autores tanto de las obras publicadas en el marco del Plan de Publicaciones del Instituto, como de los contenidos de los nuevos cursos que se desarrollan en modalidad elearning, así como para acometer algunas obras de reforma en la sede el Instituto, imprescindibles ante la obsolescencia de alguna de sus instalaciones técnicas, y de renovación del parque informático y del mobiliario tanto de la sede del Instituto como de su aulario, sean necesarias. En el mismo sentido el desarrollo de aplicaciones que permitan al sector de la población al que el IAAP enfoca sus competencias, la relación con el Instituto por medios informáticos. Por último, es necesaria la renovación de la maquinaria de corrección óptica de exámenes ante la antigüedad de las máquinas existentes que ralentiza de forma preocupante la corrección de exámenes tipo test, e igualmente el desarrollo de nuevas aplicaciones y sistemas que permitan una más ágil gestión de los procesos selectivos.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Con este presupuesto se plantean para el nuevo ejercicio las siguientes novedades:

* Realización de un esfuerzo muy importante en orden a culminar la gestión de las pruebas selectivas derivadas de las Ofertas de Empleo ordinarias 2019, 2020 y 2021 acumuladas, y las de personal laboral 2020 y 2021, además de la que se va a aprobar en 2022, y, además, las extraordinarias de estabilización de empleo

temporal de 2021, 2022, todo ello para poder recuperar el cronograma encaminado a la normalización del desarrollo de las Ofertas de Empleo en el horizonte de 2024, ante el retraso sufrido por la incidencia en las pruebas selectivas de los efectos de la emergencia sanitaria producida por la COVID-19, y de la acumulación en los últimos años de ofertas ordinarias y extraordinarias para la estabilización y reducción del empleo temporal en las administraciones públicas.

* Aprobación del Plan de Formación para 2023, incidiendo en la intensificación de las propuestas que incluyan metodologías de aprendizaje colaborativo, autoaprendizaje y mejora de las competencias digitales de las personas de la organización.
* Consolidación de la Gestión por Objetivos en el Instituto Andaluz de Administración Pública como fórmula de organización y gestión del trabajo innovadora y pionera en la Administración pública española, con el horizonte de su incorporación progresiva al resto de la organización de la Junta de Andalucía.
* Implementación de la Estrategia de Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2022-203, especialmente del Plan de Choque de la Estrategia para la mejora de los procedimientos de selección y promoción, y los de provisión e implantación de la gestión por objetivos, que afectan directamente al IAAP como agente implicado en la misma

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La sección presupuestaria 2131 correspondiente al Instituto Andaluz de Administración Pública tiene asignado un único programa presupuestario, el 12B (Selección y Formación del Personal de la Administración General) que contiene los recursos necesarios para las actuaciones que desde esta sección presupuestaria se realizan encaminadas a la mejora y modernización de la Administración Pública andaluza, orientadas tanto a su aspecto personal como al organizacional, con especial atención como base de esta actuación al reclutamiento del talento que se va a poner al servicio de la Administración a través de los procesos selectivos, y a partir de ahí, en un esfuerzo permanente por mantener y mejorar las capacidades del personal a través de la formación continua del mismo, introduciendo en ella constantemente mecanismos de mejora e innovaciones, con nuevos modelos formativos, colaborativos, autoformativos, de gestión del conocimiento, etc. Y la mejora y modernización de la Administración Pública no se agota en la selección y formación del elemento humano que la compone, sino que se están introduciendo mediante este programa presupuestario aspectos organizacionales relacionados con la gobernanza y la rendición de cuentas ante la sociedad, como son las actividades de evaluación de las políticas y servicios públicos del gobierno andaluz, encaminadas a la consecución de un sector público más eficaz y eficiente; y otros relacionados con la introducción de la innovación en la gestión pública, entre ellos la gestión por objetivos como forma de trabajo en la Administración pública.

Programa		2023	%
12B	SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMON. GENERAL	16.275.798	100,0
TOTAL		**16.275.798**	**100,0**

PROGRAMA 12B- SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMON. GENERAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El programa presupuestario 12B, Selección y Formación del Personal de la Administración General, tiene como objetivo final la mejora y modernización de la Administración Pública andaluza, orientada tanto a su aspecto personal como al organizacional.

En lo que hace referencia a la dimensión personal de la Administración pública andaluza, como sucede en el conjunto de las Administraciones públicas españolas, sufre un acentuado proceso de envejecimiento. Hoy en día la edad media de las personas que integran las Administraciones públicas españolas está por encima de los 50

años, una media superior en 10 años a la del conjunto del empleo del país, lo cual plantea, entre otros, un serio problema por el hecho de que, en un plazo no superior a 10 años, se va a jubilar un importante porcentaje de las personas que hoy integran nuestra organización, siendo necesario afrontar el reto de su renovación mediante procesos de gestión del conocimiento, de upskilling y reskilling así como el reclutamiento de nuevas personas que las reemplacen. En relación con esto último se parte de una situación de excesiva duración de cada una de las ofertas de empleo que se aprueban, cuya ejecución puede extenderse hasta 4 o 5 años después de su aprobación. Por tanto, desde el programa 12B, encargado de la selección del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es necesario afrontar el reto de llevar la ejecución de las sucesivas Ofertas de Empleo Público a un ritmo normal de ejecución anual, objetivo que se ha visto retrasado ante las circunstancias sanitarias vividas desde marzo de 2020 por la pandemia provocada por la COVID-19, tras la paralización de varios meses de los procesos selectivos, y las difíciles circunstancias en que fueron retomados y en las que se han desarrollado en 2021, a lo que se une la acumulación anual desde 2017 de, al menos, una Oferta de Empleo Público anual extraordinaria para la reducción y estabilización del trabajo temporal en la Junta de Andalucía. Paralelamente se debe trabajar en una profunda reforma del sistema selectivo que afronte los problemas detectados, extensibles al conjunto de las Administraciones españolas, de falta de atractivo del empleo público con una elevada media de edad de los aspirantes que participan en los procesos selectivos, inadecuación de los sistemas tradicionales en la atracción del talento, etc.

El segundo gran eje del programa 12B que también tiene que ver con el componente humano, el más importante sin duda de una organización compleja como es una Administración pública de gran dimensión, es el de la mejora y adaptación continúa de las competencias profesionales de su componente humano que redunde en una mayor eficacia en el desempeño de las labores que tiene encomendada, y con ello de los servicios públicos que presta nuestra administración a la sociedad. En este sentido el programa 12B tiene vocación de participación activa en la necesaria transformación de la administración con la perspectiva de la mejora del servicio a través de la formación de sus componentes. Y ello se hace desde el convencimiento de que los modelos tradicionales de formación, que aún deben ser empleados en una cierta medida, están dando paso a otros que giran en torno al trabajo colaborativo como elemento indispensable en la formación y en la mejora del desempeño profesional, en la utilización de metodologías participativas de aprendizaje, y en un mayor grado de autonomía personal en el proceso de aprendizaje. Todo esto se traduce en el desarrollo de una serie de programas y estrategias orientados al trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento propio creando una red de agentes y enlaces de formación que apoyen la estrategia y desarrollo del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública, la creación e impulso de comunidades de práctica (programa "En Comunidad"), nuevos modelos de aprendizaje colaborativo como los MOOCs (cursos masivos online de formación abierta), la comunidad de personas embajadoras del conocimiento y redes de personas que colaboran con el Instituto en todo aquello que realiza.

Por otro lado, hoy en día cualquier Administración pública requiere que las políticas públicas que acomete tengan un impacto efectivo en la sociedad, de ahí la necesidad de evaluar las políticas públicas que se acometen en orden a determinar su efectividad e impacto social, y con ello la necesidad de mantenerlas, transformarlas o, en última instancia, suprimirlas. De forma muy simplificada, la evaluación es tratar de contestar a la pregunta de si una política pública ha servido de algo. Desde este programa presupuestario se está trabajando desde 2016 en esta materia, habiéndose avanzado en promover una cultura de evaluación en la organización, articular los medios para implantar un sistema de evaluación y dar los primeros pasos en evaluar políticas públicas. Actualmente puede confirmarse el impulso fehaciente de las políticas que han incluido evaluación desde 2016, y aunque no se haya logrado la plena institucionalización de la práctica de la evaluación en la Junta de Andalucía, si hay que poner en valor la creación de una cultura evaluadora y una sensibilización en evaluación de políticas públicas. Sigue siendo necesaria una planificación estratégica de la evaluación, y en ese sentido desde este programa se promocionan estrategias para el intercambio de conocimientos, ideas y experiencias sobre evaluación, contribuyéndose a la mejora del conocimiento y creación y desarrollo de capacidades en este ámbito, y se continúa avanzando en la elaboración de procedimientos, metodologías y herramientas que faciliten la evaluación de políticas públicas.

La Administración pública española, y por supuesto la andaluza, está inmersa en un acelerado proceso de transformación, con la introducción acelerada de nuevas herramientas de gestión, y la perspectiva de implementar mecanismos de Inteligencia Artificial en la gestión, lo que hace necesario cambiar la mentalidad tradicional de las personas empleadas públicas, e introducir en la misma la sensibilización sobre este proceso de

transformación y mejora de la Administración, fomentando e impulsando la incorporación de prácticas innovadoras en la Junta de Andalucía, y con ello facilitar la implantación de formas de gestión más vanguardistas, colaborativas y eficientes en nuestra Administración pública.

En el diagnóstico de la situación del Programa 12B se tiene en cuenta el hecho de que las competencias del programa son de la máxima relevancia de género, por el carácter estratégico que la formación del personal de la Junta de Andalucía reviste, tanto para consolidar el cambio cultural necesario para institucionalizar la transversalización de género desde la Administración, como para integrar la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la propia Administración. En ese sentido, la institucionalización de la formación en materia de género del personal resulta fundamental para garantizar la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, y el Instituto Andaluz de Administración Pública es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

En este sentido en línea con el Anteproyecto de Ley de Función Pública Andaluza y con el diagnóstico previo realizado en materia de recursos humanos tiene un reto importante para equilibrar la desventaja de las mujeres en los puestos de liderazgo en la organización a través del sistema de acreditación de competencias directivas y de actuaciones específicas para la potenciación de medidas que impulsen el liderazgo de las mujeres en la organización por su subrepresentación.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Gestionar eficientemente los procesos selectivos

OO.1.1 Seleccionar al nuevo personal teniendo en cuenta la perspectiva de género

Ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización, es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, puesto que la propia Ley de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que tiene como uno de sus principios generales la adopción de medidas que aseguren la igualdad de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, establece de forma concreta la obligación de que los temarios para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo en el sector público andaluz, incluyan materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género. Además, en el momento del acceso se debe garantizar a todas las personas que aspiran a integrarse en el sector público andaluz, que los órganos encargados de juzgar sus méritos para ello estén constituidos con respeto del principio de paridad.

ACT.1.1.1 Consecución de la paridad en las comisiones de selección que se constituyan durante el ejercicio

Como instrumento para garantizar la efectiva igualdad de las personas que participan en los procesos selectivos y que en los mismos esté presente la perspectiva de género, es necesario que se garantice la paridad de las Comisiones de Selección que se constituyan estableciendo la misma como un requisito necesario para aceptar las propuestas de Comisiones que se realicen.

ACT.1.1.2 Incorporación de temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen

Se trata de cumplir el requisito establecido en la Ley de Igualdad garantizando que en todos los procesos

selectivos que se convoquen se incorporen temas específicos en materia de igualdad al temario de la convocatoria.

OO.1.2 Culminar la gestión de las ofertas de empleo público ordinarias 2019/2020/2021 y las extraordinarias de estabilización en curso

El impacto de la pandemia de COVID-19 ha impedido que se pudiera cumplir la previsión de finalizar en 2021 los procesos selectivos para ingreso en cuerpos de personal funcionario correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 2017 y 2018, culminación que se ha retrasado a 2022 y que ha provocado, a su vez, el retraso de las de 2019-2020-2021, que van a extenderse en algunos procesos a 2023. A ello hay que añadir el objetivo de finalizar en 2023 los procesos de acceso a la condición de personal laboral de la Junta de Andalucía (Grupos I y II) de las ofertas de 2020 y 2021. Y, además, la realización íntegra de los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal de las ofertas de 2021 y 2022. Por ello es imprescindible finalizarlos en 2023 y así poner fin a esta tarea de enorme complejidad por la acumulación de ofertas, una vez superadas las extraordinarias circunstancias de alerta sanitaria derivadas de la COVID-19. Esta es una condición necesaria para afrontar las nuevas ofertas que pretenden ejecutarse íntegramente en este ejercicio.

ACT.1.2.1 Realización de las últimas pruebas selectivas para personal funcionario y laboral de las ofertas pendientes

Deben realizarse 35 ejercicios de personal funcionario (16 primeros ejercicios, 16 segundos ejercicios y 3 ejercicios únicos), 21 ejercicios únicos de personal laboral, en el caso de que en la negociación se decidiera no unir los procesos. En caso contrario serían 12 ejercicios únicos.

ACT.1.2.2 Publicación de los listados definitivos de aprobados en las ofertas de empleo de personal laboral y extraordinarias en curso

La publicación de los listados definitivos de personas aprobadas indica el final de la gestión ordinaria de cada proceso selectivo que realiza el Instituto Andaluz de Administración Pública. A partir de ese momento el proceso de gestión de cada Oferta de Empleo Público se traslada a la Secretaría General para la Administración Pública para iniciar el procedimiento administrativo que llevará al nombramiento o contrato de las personas seleccionadas como nuevos empleados o empleadas públicos. El objetivo en 2023 es finalizar los procesos restantes tanto de las Ofertas de Empleo Público 2019-2020-2021, como los de las ofertas extraordinarias de estabilización de empleo temporal de 2021, 2022 y de la Ley 20/2021, así como las convocatorias de personal laboral de los Grupos I y II correspondientes a las ofertas ordinarias 2020 y 2021.

OO.1.3 Celebrar los nuevos procesos selectivos con agilidad para mantener un ritmo anual de las ofertas que se aprueben

En el ejercicio 2023 se plantea como principal reto, gestionar íntegramente la Oferta de Empleo Público 2022, y con ello posibilitar que a partir de 2024 se pueda seguir un ritmo anual de aprobación de Oferta de empleo Público, y gestión íntegra de la misma en el ejercicio siguiente.

Ello va a exigir un gran esfuerzo en trabajo del personal encargado de su gestión, pero además será necesario introducir todos los mecanismos posibles que permitan aumentar la eficiencia de los procesos agilizando la tramitación y reduciendo todos los plazos posibles, de forma que pueda llevarse a efecto, renovando medios técnicos e incorporando herramientas informáticas que permitan reducir plazos en cada fase y tarea de los procesos.

ACT.1.3.1 Publicación de las listas definitivas de personas admitidas en los procesos selectivos de la OEP 2022

Las labores previas al comienzo de las pruebas selectivas en sí abarcan desde el momento de la convocatoria hasta que se publica en cada proceso el listado definitivo de personas admitidas, conllevando normalmente la convocatoria del primer ejercicio.

ACT.1.3.2 Realización de los primeros ejercicios de los procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público 2022

Durante el ejercicio 2023, además de finalizar todas las ofertas anteriores en curso, se iniciará la gestión de la nueva oferta de empleo público de 2022 con la realización de los primeros ejercicios de la misma.

OE.2 Desarrollar las competencias de las personas empleadas públicas y la capacidad de la organización para innovar

OO.2.1 Sensibilizar y despertar la curiosidad entre el personal de la Junta de Andalucía sobre la mejora de la Administración Pública

Con este objetivo se pretende generar conciencia o dotar de un conocimiento actualizado sobre los principales temas que afectan a las administraciones públicas, contando con voces y experiencias autorizadas, que permitan descubrir marcos teóricos y experienciales novedosos e inspiradores, que potencien la incorporación de prácticas innovadoras en la Junta de Andalucía.

ACT.2.1.1 Dinamización de las redes sociales del Instituto Andaluz de Administración Pública

Se trata de comunicar en las redes sociales adecuadas aquellos contenidos que son de interés para las personas a las que se dirigen las actuaciones del Instituto Andaluz de Administración Pública. Además, se trata de hacerlo de un modo atractivo y con un lenguaje claro y directo. Adicionalmente practicar la escucha activa que permita que sea un canal bidireccional.

ACT.2.1.2 Publicación de contenidos audiovisuales relacionados con la mejora de las Administraciones públicas

El Instituto Andaluz de Administración Pública en los últimos años ha hecho un esfuerzo en la puesta a disposición de nuevos formatos que permitan la autoformación de las personas de la organización justo en el momento de necesitarla. Se trata de pequeños formatos formativos- informativos tales como: píldoras formativas, vídeos autoinstrucionales, etc., cuya característica fundamental es la sencillez de los mensajes y los formatos amigables que faciliten el conocimiento sobre determinada materia.

ACT.2.1.3 Realización de Jornadas sobre la Administración Pública y su mejora

El IAAP desarrolla una serie de Jornadas a lo largo del año con contenidos de carácter horizontal y por tanto de interés general. En los últimos años estas han sido online o híbridas de modo que pueden compartirse con personas de otras comunidades autónomas.

ACT.2.1.4 Publicación de artículos y trabajos de divulgación, investigación y análisis en materia de la mejora de las Administraciones

El trabajo de reflexionar sobre nuestras prácticas o darles difusión, así como difundir trabajos de investigación y análisis relacionados con las administraciones públicas nos permiten la creación y gestión del conocimiento imprescindible en una sociedad en evolución constante y en administraciones centradas en el aprendizaje.

OO.2.2 Ayudar a las personas empleadas públicas a desarrollar sus competencias profesionales

Una vez identificadas las necesidades formativas, y a través de la planificación establecida en el Plan anual de formación, se desarrollarán actividades formativas en consonancia con la necesidad de desarrollar competencias específicas en el contexto de una Administración conectada, ubicua, en red, colaborativa, innovadora; para lo que se diseñarán acciones formativas en distintas modalidades: online, presenciales, colaborativas, en red….

ACT.2.2.1 Organización de la formación de la Escuela de Desarrollo Profesional

En virtud del Decreto 249/1997, de 28 de octubre, que regula el régimen de formación a impartir por el Instituto Andaluz de Administración Pública, se pondrán en marcha los distintos programas de formación regulados en la Escuela de Desarrollo Profesional que contribuirán al desarrollo del talento y al desarrollo de las competencias de las personas en la organización.

ACT.2.2.2 Desarrollo de la formación para el personal no judicial de la Administración de Justicia

El Instituto Andaluz de Administración Pública tiene entre sus competencias la formación del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, para lo que desarrolla una serie de actividades formativas en modalidad online y presenciales para mejorar las capacidades de este colectivo.

ACT.2.2.3 Realización de la formación de acogida

Dada la importancia de la formación de las personas que se incorporan a la Administración pública el Instituto Andaluz de Administración Pública pone en marcha un itinerario formativo para todas las personas que se ingresan a la administración después del proceso de oposición, tanto por el proceso ordinario como el de estabilización.

ACT.2.2.4 Organización de la formación para la promoción interna

El Instituto Andaluz de Administración Pública oferta acciones formativas específicas para facilitar la promoción interna, como parte del fomento de la carrera administrativa del personal al servicio de la

Administración de la Junta de Andalucía, buscando tanto la mejora de las condiciones laborales del personal como la mejora de la propia organización.

ACT.2.2.5 Formación en competencias digitales, de colaboración, innovación, gestión del conocimiento y evaluación de políticas públicas

En el Anteproyecto de Ley de Función Pública se contemplan como esenciales las competencias digitales del personal de la Junta de Andalucía, e igualmente sus competencias de colaboración, innovación, gestión del conocimiento y evaluación de políticas públicas, por lo que se plantea en el Plan de Formación de 2023 reforzar la formación del personal de la Junta de Andalucía en estas competencias.

ACT.2.2.6 Desarrollo de las competencias directivas de las personas que desempeñan o se preparan para acceder a puestos directivos

Los procesos para reforzar el talento y el desarrollo de competencias de las personas de la Junta de Andalucía que ejercen funciones directivas (los que ocupan puestos de niveles 26 a 30, o laborales asimilados, y tienen personas a su cargo), tienen un papel esencial por dos motivos: porque su actuación es clave en sí misma para el aprovechamiento del talento existente para el buen funcionamiento de las unidades que dirigen; y porque, a su vez, deben ser agentes impulsores y catalizadores del desarrollo de nuevos talentos de las personas que conforman esas unidades mediante la formación.

ACT.2.2.7 Homologación de actividades formativas impartidas por otros agentes promotores de la formación

El Plan de Formación anual del personal general de la Junta de Andalucía no se limita a la oferta de acciones formativas y plazas en las mismas directamente organizadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública, sino que otros agentes promotores de formación pueden impartirlas y solicitar al Instituto su homologación, que supone otorgarle la misma efectividad que a las directamente organizadas por este Instituto.

OO.2.3 Facilitar la implantación de formas de gestión más innovadoras, colaborativas y eficientes en la Administración andaluza

La necesidad de trabajar bajo los paradigmas de una Administración innovadora hace necesario posibilitar procesos formativos que utilicen las nuevas metodologías basadas en las redes, la colaboración y la generación e identificación del talento. Desde el Instituto Andaluz de Administración Pública venimos trabajando estas nuevas metodologías desde los programas de:

* Gestión del Conocimiento
* Innovación
* Comunidades de Práctica
* Apoyo a unidades administrativas y mentoría de equipos.
* Evaluación de Políticas Públicas.

ACT.2.3.1 Acciones para crear entornos de trabajo innovadores y colaborativos

El Instituto Andaluz de Administración Pública fomenta y apoya la introducción de nuevas metodologías y formas de trabajo más innovadoras en la Administración pública andaluza mediante diversos mecanismos, uno de los cuales es fomentar la formación de equipos de personas innovadores en diversos programas desarrollados en este Instituto.

ACT.2.3.2 Acciones de apoyo a unidades administrativas brindándoles formación o herramientas innovadoras para su gestión

Desde el Instituto Andaluz de Administración Pública se asesora a equipos de otras unidades administrativas para que mejoren su gestión mediante la introducción de metodologías innovadoras, aportándoles la formación y los instrumentos metodológicos adecuados.

ACT.2.3.3 Acciones para promover la evaluación de las políticas públicas y de apoyo al diseño de los planes estratégicos

Para colaborar en la consecución de una Administración andaluza eficiente, desde el área de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Administración Pública se trabaja para analizar, previamente a la aprobación de planes estratégicos, sus posibilidades de evaluación. El objetivo es permitir a los órganos promotores de políticas establecer desde su inicio un sistema de evaluación con indicadores. Estos sistemas permiten reflexionar sobre lo que está o no funcionando y plantearse estrategias durante la implementación de la política para mejorar su eficiencia.

ACT.2.3.4 Acciones para dotar al personal formador de habilidades y metodologías de aprendizaje innovadoras

La necesidad de trabajar bajo los paradigmas de una Administración innovadora hace necesario posibilitar procesos formativos que utilicen las nuevas metodologías basadas en las redes, la colaboración y la generación e identificación del talento, y esto hace que los perfiles y la formación del personal formador deban cambiar hacía modelos en los que este no sea un transmisor sino un dinamizador, facilitador, curador de contenidos, tutor online, tutor de transferencia etc. Para ello se ha diseñado la Escuela de Innovación docente que facilite esta transformación, cuya labor debe desarrollarse a lo largo de 2023.

OE.3 Profundizar en la integración del enfoque de género en la actividad del Instituto Andaluz de Administración Pública

OO.3.1 Extender la Formación en materia de género

Durante los últimos años el Instituto Andaluz de Administración Pública ha hecho un esfuerzo formativo en materia de género que quiere seguir asegurando a través de acciones en diversos formatos y de carácter multidisciplinar.

ACT.3.1.1 Organización de acciones formativas en materia de género

El Instituto Andaluz de Administración Pública planifica todos los años acciones formativas en materia de género de acuerdo con el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo competente en materia de Igualdad de género. En 2023, con la aprobación del nuevo Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, esta formación debe reforzarse por la obligatoriedad de la realización de planes de Igualdad por cada Consejería lo que requerirá cualificación en esta materia.

ACT.3.1.2 Incorporación de contenidos de género en los distintos programas del Instituto Andaluz de Administración Pública

El Instituto Andaluz de Administración Pública desarrolla una serie de programas en el marco del Plan de formación agrupados en escuelas. Todas las escuelas de formación deberán incorporar contenidos de género: Escuela de Dirección, Escuela de Justicia, Escuela de Desarrollo Profesional y Escuela de Homologación.

OO.3.2 Mejorar la representación de las mujeres entre las personas que colaboran con el Instituto Andaluz de Administración Pública

El número de mujeres de la Administración pública andaluza ronda al 60% por lo que se estima que las mujeres deben estar representadas en esa misma proporción como objetivo a largo plazo en 2023. El objetivo es llegar al menos al 50% en todos los grupos de personas que colaboran con el Instituto Andaluz de Administración Pública.

ACT.3.2.1 Introducción de la paridad como principio en todos los programas con personas colaboradoras

En los programas formativos del Instituto Andaluz de Administración Pública que se basan en la colaboración de personal del resto de la Junta de Andalucía, como son los de Personas Embajadoras del Conocimiento, Comunidades de Prácticas, Innovanda, Mentoría o Evaluación de Políticas Públicas, es una aspiración lograr la paridad de esas personas colaboradoras.

OO.3.3 Reducir la brecha de género en determinadas áreas del desarrollo competencial

Las mayores brechas entre hombres y mujeres en las Administraciones públicas se dan en la presencia en puestos directivos. Por ello es necesario mejorar las competencias directivas de las mujeres. En este sentido se incorporan medidas que fomenten la formación de mujeres directivas y de aquellas que puedan llegar a serlo.

Del mismo modo sigue existiendo una brecha digital de uso entre hombres y mujeres por lo que se hace necesario potenciar también esta formación entre las mujeres.

ACT.3.3.1 Aumento de la presencia de mujeres en la formación directiva

Una de las principales herramientas para paliar la brecha entre hombres y mujeres en la presencia en

puestos directivos de las administraciones públicas es el fomento e impulso de la formación de mujeres directivas y de aquellas que puedan llegar a serlo.

ACT.3.3.2 Aumento de la presencia de mujeres en la formación en competencias digitales

Una de las principales herramientas para paliar la brecha digital entre hombres y mujeres en la Administración pública andaluza es el fomento e impulso de la formación de mujeres en competencias digitales.

OO.3.4 Incrementar la formación en violencia de género de los profesionales de la Junta de Andalucía

La ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, establece que los poderes públicos fomentarán programas formativos dirigidos a su personal en general, y, en especial, al personal responsable de la atención a las víctimas de violencia de género. El IAAP incluye un anexo en el Plan de formación anual dedicado a la formación en género y violencia de género, por entender que la formación en perspectiva de género contribuye al objetivo de la prevención de la violencia de género.

ACT.3.4.1 Organización de acciones formativas en materia de violencia género

El Instituto Andaluz de Administración Pública planifica todos los años acciones formativas en materia de violencia género de acuerdo con el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo competente en materia de Igualdad de género. En 2023 se quiere incrementar la formación en violencia de género de acuerdo con el mandato del artículo 20 de la Ley 13/2007 de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género