



**INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



## 1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

### 1.1 Competencias de la sección

El Instituto Andaluz de Administración Pública, que 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, se configura actualmente en el artículo 34 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía como una agencia administrativa con personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, que goza de autonomía de gestión y funcional, sin perjuicio del principio de unidad de caja establecido en la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Instituto se adscribe a la Consejería competente en materia de Administración Pública y tiene su sede en Sevilla, extendiendo su ámbito de actuación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La estructura y funciones del Instituto se regulan en sus Estatutos, aprobados por el Decreto 277/2009, de 16 de junio.

De acuerdo con la normativa citada, corresponde al Instituto con carácter general la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden, así como aquellas otras funciones que reglamentariamente se determinen.

El apartado 2 del artículo 4 de los Estatutos, en la redacción dada por el Decreto 98/2014, de 10 de junio, dispone que son funciones específicas del Instituto:

- a) El asesoramiento para la definición de la política de formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los planes estratégicos aprobados.
- b) Dirigir, planificar, desarrollar, coordinar y evaluar la formación y el desarrollo de las capacidades del personal funcionario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, salvo el que esté sujeto a una regulación específica en la materia; del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias incluido en el ámbito del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, así como del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de Andalucía.
- c) Asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas no comprendido en el apartado anterior, incluido el personal que ejerce funciones de alta dirección, así como en el desarrollo de sus capacidades.
- d) La formación y el desarrollo de las capacidades del personal directivo que ejerce funciones de la alta dirección y del personal eventual de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias administrativas.
- e) Estudiar, investigar e impartir enseñanzas relativas a las disciplinas, métodos y técnicas aplicables a la formación y desarrollo de las personas al servicio de las Administraciones Públicas Andaluzas y sus entidades instrumentales, así como al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.
- f) El fomento, la coordinación y ejecución, en su caso, de los planes y programas de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas Andaluzas, en el marco de lo establecido en los Acuerdos que regulan los mismos y de las demás disposiciones de pertinente aplicación, así como la representación de la Comunidad Autónoma de Andalucía en los órganos de participación que se contemplen en dichos Acuerdos.
- g) Desarrollar metodologías y contribuir a la realización y promoción de experiencias y actividades de investigación, estudio, asesoramiento, documentación y difusión para los procesos de innovación, mejora de la calidad y modernización de la Administración de la Junta de Andalucía y del resto de las Administraciones y entidades públicas andaluzas.



- h) Consultoría y asesoramiento sobre los modelos de organización de las Administraciones Públicas.
- i) Participar en el diseño de los procesos de selección y gestionar las pruebas y cursos de selección del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus agencias administrativas, que no estén sujetos a una regulación específica, salvo los procesos selectivos que incluyan sólo concurso de méritos, así como del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.
- j) Asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, distintas de las expresadas en el apartado anterior, en la selección del personal laboral de las mismas.
- k) Asesorar, coordinar y participar en la selección del personal propio al servicio de las Entidades Locales andaluzas en los términos que se acuerde con las mismas, sin perjuicio de las competencias del Estado en relación con los funcionarios con habilitación de carácter nacional.
- l) Representar, por sí mismo o en coordinación con otros órganos o entidades, a la Administración de la Junta de Andalucía en reuniones, foros e instituciones nacionales e internacionales relacionados con las materias y funciones de su competencia.
- m) Colaborar y cooperar con otros órganos y entidades, públicos y privados con funciones de formación del personal y de estudio, investigación y enseñanza de las disciplinas y técnicas aplicables a las Administraciones y entidades públicas andaluzas y a la Administración de Justicia en Andalucía.
- n) Actuar como órgano de apoyo permanente de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la Administración Local de Andalucía, creadas en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, realizando aquellas actuaciones de asesoramiento o gestión necesarias para el funcionamiento de las mismas, en los términos previstos por la normativa de aplicación.
- ñ) Cualquier otra competencia o función que, dentro de su objeto y ámbito propio de actuación, pueda serle atribuida.

Conforme al Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública sigue manteniendo sus actuales competencias y además de la adscripción a la misma del Instituto Andaluz de Administración Pública. El Decreto 164/2022 en redacción dada por el Decreto 211/2024, de 24 de septiembre, 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.

Por último, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, consolida las tradicionales competencias en materia de formación y selección el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, institucionalizando la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias del personal, configurando la formación a la vez como un derecho y como un deber de las personas empleadas públicas, así como la formación en igualdad encomendando al Instituto el establecimiento de planes de formación en materia de igualdad y no discriminación.

En materia de selección atribuye competencias en la organización u homologación de cursos de formación específicos para las personas que integren los órganos de selección especializados y permanentes para la selección del personal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Además, la Ley regula, como una importante novedad, la dirección pública profesional, formada por un conjunto de personas claves para el buen funcionamiento de la Administración, que canalizan las relaciones entre el espacio político y el espacio administrativo y, movilizan a las personas que integran este espacio administrativo, constituyendo un elemento esencial para que la Administración cumpla sus funciones al servicio del bien común y de la ciudadanía. Se atribuyen competencias al Instituto Andaluz de Administración Pública en el apoyo a la



Comisión independiente de selección de este personal, en la acreditación de las competencias directivas que serán evaluadas en los procesos de selección del mismo, y en la evaluación del cumplimiento de sus funciones.

## 1.2 Estructura de la sección

La sección presupuestaria 2231 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 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, todo ello desde el reconocimiento que hace la nueva Ley de Función Pública de Andalucía de la formación y perfeccionamiento en su doble vertiente de derecho y deber del personal. 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 la gestión del conocimiento en la Administración que facilite la formación de la persona que deja un puesto de trabajo a la persona que se incorpora al mismo. 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, ya que la participación en procesos de innovación ahora se reconoce como un derecho de carácter individual de las personas empleadas públicas en Andalucía. Además, el Instituto está llamado a jugar un importante papel en la configuración de la dirección pública profesional participando en la acreditación de las competencias y en los procesos de selección y evaluación del cumplimiento de sus funciones de este personal.

## 2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El año 2025 continúa suponiendo un importante reto en la gestión de la selección de nuevo personal para la Administración General de la Junta de Andalucía.

A la culminación de los procesos para ingreso en diferentes cuerpos de personal funcionario correspondientes a las Ofertas de Empleo Público (OEP) acumuladas 2019/2020/2021 (3 procesos de promoción interna y 1 cuerpo de acceso libre) hay que sumar la finalización de los 9 procesos de personal laboral correspondientes a las OEP ordinarias 2020/2021 que no han podido desarrollarse durante el año 2024 al estar pendientes de resolución los procesos de estabilización convocados en diciembre de 2022 en cumplimiento de las OEP extraordinarias para la



estabilización de empleo temporal de los años 2021 y 2022.

A esta gestión debe sumarse la culminación de los procesos selectivos contenidos en las OEP 2022/2023 que se iniciaron en el año 2024, ya que al contener las mismas más de 60 cuerpos por el sistema de acceso libre, no ha resultado posible iniciar su gestión en esa anualidad. Al elevado volumen de procesos a desarrollar hay que sumar la complejidad de convocar procesos de nuevos cuerpos creados por la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, para los que se aprobaron los temarios en la anualidad 2024 y cuya convocatoria se ha previsto para el año 2025. Esta nueva ley de la Función Pública no solo ha incorporado nuevos cuerpos, sino que se han establecido novedades en la selección. La más relevante es la incorporación de un curso selectivo. Para su desarrollo, se ha previsto que en 4 cuerpos de acceso libre (2 de nueva creación y 2 preexistentes a la ley) se desarrolle un curso que forme parte del proceso.

Por otra parte, en el marco de la promulgación y entrada en vigor de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y las funciones que en la misma se atribuyen al Instituto Andaluz de Administración Pública, en 2025, la planificación estratégica contempla la formación al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía desde la perspectiva de las personas que la recibe, que ha sido expresamente contemplada en la nueva ley, al recoger como uno de sus objetivos prioritarios reforzar la formación y el aprendizaje permanente para la mejora de la Administración y el progreso de la sociedad, la recualificación de las personas para su adaptación a las nuevas necesidades de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y el desarrollo de la carrera profesional. La Ley contempla la formación en una doble vertiente, a la vez como derecho del personal y como deber del mismo. Es decir, y como se expresa en la exposición de motivos, por un lado, tiene por objetivo la mejora y actualización permanente de los conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de las funciones y contribuir a la formación profesional; y, por otro lado, desde la perspectiva de la Administración, se configura como deber del personal, de modo que la formación es exigible como elemento imprescindible en orden a contribuir a la mejora en la calidad de los servicios públicos, bajo los objetivos permanentes de eficacia, eficiencia y modernización de la Administración. Con ello se reconoce a la formación un papel esencial en el reconocimiento, desarrollo y dignificación tanto personal como profesional del personal, con incidencia directa en la mejora de los servicios públicos.

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 Corporativa para 2024, por Resolución de 22 de diciembre de 2023, con vigencia durante todo el año 2024. Durante el segundo semestre de 2024 se realizarán los trabajos necesarios para la elaboración del Plan de 2025, 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.

Y, en segundo lugar, la nueva Ley atribuye competencias y funciones al Instituto Andaluz de Administración Pública para impulsar la transformación de la Administración de la Junta de Andalucía, que se recogen en un objetivo estratégico específicamente encaminado a contribuir al desarrollo de la capacidad de la organización para afrontar la transformación de la Administración Pública, necesaria para cumplir su misión de servicio a la sociedad.

Así, otro de los objetivos prioritarios de la Ley sería la regulación dentro de la organización de la Administración de la figura del personal directivo público profesional, siendo el Instituto Andaluz de Administración Pública el organismo competente para realizar procesos abiertos para acreditar las competencias directivas del personal funcionario de carrera o laboral fijo que pueda acceder a puestos de dirección pública profesional para facilitar los procesos de selección, y además podrá colaborar en la evaluación del cumplimiento de este personal. En este marco el Instituto está colaborando de forma muy importante en los trabajos para la elaboración de la Ley que regulará el Estatuto de esta categoría de personal.

La Ley, junto con la formación y el aprendizaje permanente, regula la acreditación de competencias, proceso mediante el cual se reconoce a una persona una competencia, entendida como el conjunto integrado de



conocimientos, habilidades, actitudes y valores, o un conjunto de competencias, de acuerdo con el esquema de acreditación que será desarrollado reglamentariamente, siendo este un proceso en el que el Instituto Andaluz de Administración Pública va a intervenir de forma importante.

Además, se han incluido en la Ley funciones que el IAAP viene desarrollando desde hace algún tiempo en su misión de contribuir a la transformación de la Administración Pública, y que ahora se ven reforzadas con esta norma, como es la gestión del conocimiento entendida como un sistema que facilite la formación de las personas que dejan puestos a aquellas que se incorporan a los mismos; o los procesos de innovación en la administración, siendo un derecho de carácter individual del personal participar en los mismos, por lo que esta Agencia continuará profundizando tanto en las distintas herramientas que se están desarrollando y testando para la gestión del conocimiento como en el impulso de la innovación como imprescindible para atender las demandas de la sociedad actual.

Por otro lado, y participando de forma activa en los trabajos para la futura Ley de Evaluación de Políticas Públicas, el Instituto Andaluz de Administración Pública continuará trabajando en el desarrollo 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**

En los últimos años se persigue por parte de esta agencia administrativa la incorporación de medidas en las bases de los procesos selectivos que permitan lograr una gestión ágil al tiempo que eficaz.

Así con las OEP de 2017/2018 ordinarias y 2017/2019 para la estabilización del empleo temporal se incorporó una fase de oposición única para ambos procesos, de forma que esta Administración logró resolver en los plazos legalmente establecidos los citados procesos.

Para la gestión de las OEP 2019/2020/2021 (desarrollada en un porcentaje muy elevado durante el año 2022) se incorporaron nuevas medidas, como acumular ejercicios, de manera que los procesos selectivos que contaban con tres ejercicios pasaran a dos, y reducir a un único ejercicio aquellos que contaban con dos. Además, en los procesos que contaban con un ejercicio escrito que conllevaba una lectura pública, se habilitaba en las bases a las comisiones de selección a elevar la nota de corte, cuando superaran el primer ejercicio un número demasiado elevado de candidatos, corrigiendo así los elevados tiempos de lectura de los correspondientes ejercicios respecto a las OEP anteriores. Con ello se logró un significativo acortamiento de los tiempos de desarrollo de los procesos.

En la consecución de una gestión eficiente de los procesos selectivos, para los procesos de las OEP 2022/2023 la mencionada habilitación se ha incorporado como una expresa limitación del número de personas que se convocan al segundo ejercicio, y se ha reducido de dos a uno el tema a desarrollar. De esta forma consigue acortar aún más los tiempos de lectura y planificar los segundos ejercicios sin necesidad de esperar a los resultados del primero, al conocer de antemano el número de personas a convocar (fijado en la convocatoria), contribuyendo todo ello a una mayor agilidad y eficacia en la gestión.

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 con recursos de aprendizaje permanente y metodologías ágiles**

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.

La entrada en vigor de la nueva Ley de Función Pública de Andalucía hace necesario poner a disposición de la organización un sistema de experiencias de aprendizaje que consiga capacitar de modo ágil a las personas que la integran con un enfoque de desarrollo por competencias, ya que la regulación de la nueva Ley así lo exige. En 2025 seguiremos trabajando para poner en marcha 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.

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.

Un elemento fundamental de la ley es la figura del personal directivo público profesional, respecto al cual el Instituto Andaluz de Administración deberá realizar los procesos abiertos para acreditar las competencias directivas del personal funcionario de carrera o laboral fijo que pueda acceder a puestos de dirección pública profesional.

**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 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 un organismo transversal en la Junta de Andalucía que tiene atribuidas funciones tanto sobre las personas que se integran en la organización (selección de las mismas y mejora de sus competencias) como en la mejora del funcionamiento de la propia organización, y con ello 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.

**OE.4 Generar procesos de innovación en la Administración**

La Ley de Función Pública de Andalucía pretende la introducción de elementos de modernización, dinamización y buena gobernanza en la gestión de los recursos humanos. El Instituto Andaluz de Administración Pública está llamado a participar activamente en esta misión en aquellas funciones que la Ley le atribuye expresamente, alguna de las cuales viene de hecho desarrollando desde hace tiempo.



Ahora, a la formación tradicional de las personas empleadas públicas de la Administración General de la Junta de Andalucía, hay que incorporar por mandato legal la acreditación de competencias de estas personas, con lo que es necesario desarrollar un sistema para reconocer el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas.

Desde hace algún tiempo el Instituto viene desarrollando herramientas que contribuyan a permitir que el saber acumulado en la organización no se pierda al abandonar las personas los puestos de trabajo en los que han desarrollado un conjunto de conocimientos que permiten su mejor desempeño, y que permitan su transmisión a las nuevas personas que ocupen esos puestos. Esta estrategia, denominada Gestión del Conocimiento, tiene su origen en alguno de los concursos de traslado de personal que resultaron complicados en muchos servicios y unidades, pero que, con una mayor perspectiva, se revela imprescindible en un contexto de relevo generacional acelerado por el envejecimiento del empleo público.

Por otro lado, la innovación pública entendida como la aplicación de ideas y prácticas novedosas en el ámbito de la gestión pública con el objetivo de generar valor social, es un objetivo de la administración andaluza con una decidida vocación de consecución de unas políticas públicas que satisfagan mejor las necesidades sociales y unos servicios públicos de mayor calidad. La participación en los procesos de innovación en la administración se ha configurado como un derecho de carácter individual del personal, por lo que esta Agencia continuará profundizando en el impulso de la innovación como imprescindible para atender las demandas de la sociedad actual.

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.

## **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, debiendo abonarse en esta anualidad el importe correspondiente a los procesos selectivos de personal laboral de las OEP 2020/2021 ordinarias, los gastos correspondientes a los procesos selectivos de promoción interna no convocados en el año 2023, así como la práctica totalidad de los cuerpos de acceso libre contenidos en las OEP acumuladas 2022/2023.

Entre los gastos de los procesos selectivos también se incluye la previsión de la renovación del sistema de corrección de los exámenes dado el volumen de procesos a gestionar y la falta de medios técnicos para poder desarrollarlo.

También resulta de especial relevancia la dotación destinada 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, con una ligera disminución en este ejercicio por la pérdida de peso relativo de los empleados públicos locales en relación con el global del empleo público. Y por otro lado, se mantiene la subvención nominativa a la Universidad de Sevilla destinada a financiar la Revista Andaluza de Administración Pública, y los premios a trabajos de investigación Blas Infante, que aumentan en su cuantía para incentivar la participación en los mismos.

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	2025	%
1 GASTOS DE PERSONAL	6.917.766	43,8
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	5.459.506	34,5
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.706.670	17,1
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
<b>Operaciones Corrientes</b>	<b>15.083.942</b>	<b>95,4</b>
6 INVERSIONES REALES	718.877	4,6
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
<b>Operaciones de Capital</b>	<b>718.877</b>	<b>4,6</b>
<b>OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>15.802.819</b>	<b>100,0</b>
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>15.802.819</b>	<b>100,0</b>

#### 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, según las previsiones facilitadas por la Secretaría General de Servicios Judiciales.

A ello hay que añadir en capítulo 2 el coste que supone tanto el desarrollo de los numerosos exámenes a realizar, gasto puramente operativo en material y en el abono de las colaboraciones en vigilancia, como en el devengo de las indemnizaciones de las comisiones de selección. Además, para poder garantizar una gestión mucho más ágil y económica que la actual se plantea la introducción de nuevos medios tecnológicos de corrección de exámenes tipo test, así como 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 es 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, así como estudios técnicos para la mejora de los sistemas de información específicos que permiten el desarrollo y ejecución de este plan, gastos cubiertos en buena medida con los fondos recibidos del Estado.

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 gastos de celebración del evento de entrega de dichos premios en capítulo 2, como los premios en metálico en capítulo 4, viéndose estos incrementados en su cuantía por primera vez para fomentar la participación en los mismos.

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, suministros eléctricos, de agua gas, etc...

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 como instrumento de apoyo al Instituto y al equipo de personas que van a colaborar en estas labores mediante la contratación de un servicio de Oficina Técnica para la evaluación de políticas y servicios públicos, para desarrollar una de las líneas de actuación recogidas por la Agenda por el Empleo del Gobierno andaluz en las estrategias sociales e institucionales, con la finalidad de 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.

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.

## **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 normalizar la gestión de las pruebas selectivas derivadas de las Ofertas de Empleo ordinarias en un ritmo anual, de forma que las Ofertas de 2022 y 2023, y la



de 2024 si llega a aprobarse acumulada a ellas, queden prácticamente ejecutadas en lo concerniente a la realización de exámenes y emisión de listados definitivos de personas aprobadas.

- \* Realización en 2025, en las Ofertas de Empleo Público que se van a ejecutar, de 4 procesos piloto en los que a la fase de oposición se adiciona una fase de cursos selectivos, en cumplimiento de la previsión contenida en la Ley de la Función Pública de Andalucía.
- \* Aprobación del Plan de Formación para 2025, 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.
- \* Participación activa en los procesos para la elaboración de las nuevas Leyes de Evaluación de Políticas Públicas de Andalucía y del Estatuto del Directivo Público Profesional de Andalucía, aportando la experiencia acumulada en este campo en los últimos años.

## 6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La sección presupuestaria 2231 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, incluyéndose la selección del personal directivo profesional, 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. 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, o a la gestión del conocimiento en la organización.

<b>Programa</b>	<b>2025</b>	<b>%</b>
12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMON. GENERAL	15.802.819	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>15.802.819</b>	<b>100,0</b>

### 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. El número de efectivos de personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía viene disminuyendo en la última década, decreciendo un 15,9% desde 2010 a 2021.



Las restricciones en las Ofertas de Empleo Público impuestas por las tasas de reposición de efectivos, aprobadas en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado, durante esa década, han envejecido las plantillas del personal de Administración General de la Junta de Andalucía. Un 71,30% del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía tiene una edad superior a los 50 años (porcentaje superior incluso al de la Administración General del Estado, en la que se sitúa en el 64%), y el personal en la franja de más de 60 años es del 21,83%. Si lo contrastamos con el porcentaje de personal más joven, los datos son dramáticos, un 1,55% de menores de 35 años, un 0,01% de menores de 25. La edad media del personal ha pasado de 47,5 a 54,17 años, en los últimos años.

Esto 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, prácticamente la mitad, 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 ha venido extendiéndose 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 en los últimos ejercicios ante las circunstancias sanitarias vividas desde marzo de 2020, a lo que se une la acumulación anual desde 2017 de Ofertas de Empleo Público extraordinarias 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 continua 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 una clara 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 sus políticas públicas 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 la Ley de la 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 12/2007, de 26 de noviembre, 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 la selección del personal 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 así como las ordinarias 2022/2023**

El alto número de procesos selectivos contenidos en las OEP 2019/2020/2021, unido al hecho de que los procesos de estabilización de las OEP extraordinarias de los años 2021/2022 se publicaron en diciembre de 2022, hizo imposible que culminaran en el año 2023. Se han continuado tramitando en 2024, estando prevista su culminación en 2025.

Por lo que se refiere a personal laboral, en el año 2025 está previsto culminar la tramitación de las 9 categorías profesionales con plazas en los procesos ordinarios.

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

En 2025 está previsto culminar las OEP 19/20/21 con los 9 procesos de laborales ordinarios pendientes y las OEP 22/23 con:

- \* 4 procesos selectivos de promoción interna de las OEP ordinarias 22/23 (18 finalizan en 2024).
- \* 65 procesos selectivos de acceso libre para funcionarios de las OEP 22/23.
- \* 9 procesos selectivos de acceso libre para laborales de las OEP ordinarias 2022/23.

**ACT.1.2.2 Publicación de los listados definitivos de personas aprobadas de personal funcionario y laboral de las OEP pendientes**

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 y a la Dirección General de Recursos Humanos y Función 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 2025 es finalizar los procesos de las convocatorias de personal laboral de los Grupos I y II correspondientes a las ofertas ordinarias 2020 y 2021, así como los procesos selectivos de las OEP de 2022/2023 iniciados en 2024 (A1.1100, A1.1200, A1.2001, A1.2002, A1.2003, A1.2004, A1.2005, A1.2006, A1.2007, A1.2008, A1.2009, A1.2009 MT, A1.2012, A1.2013, A1.2015, A1.2016, A1.2019, A1.2022, A1.2023, A1.2024, A1.2025, A1.2027, A1.2028, A1.2029, A19001, A1.9002, A1.3000, A1.6000, A2.2007, A2.2007ET, A2.2008, A2.2010, A2.2017,



A2.2018, C1.1000, C1.2003, C1.2100 y C2.1000).

También se establece como objetivo convocar y resolver 4 procesos de promoción interna no convocados en 2024 (A1.9002, B1.2000, B1.3 y C1.1000 para personas con discapacidad intelectual) y gran parte de procesos de acceso libre no convocados en 2024. Se estima que finalizarán en el año 2026 11 cuerpos de acceso libre (A1.1300, A1.2018, A1.2021, A1.2016, A1.2030, A1.9002, A2.2020, A2.6000, A2.7000, B.12001, B.1300).

También se tiene prevista la convocatoria y gestión de los diez procesos de personal laboral de los Grupos I y II contenidos en las OEP de 2022/2023 (1010, 1030, 1041, 1042, 2010, 2020, 2030, 2060, 2061 y 2071).

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

Para el ejercicio 2025 se plantea como principal reto culminar prácticamente la gestión de las Ofertas de Empleo Público 2022/2023, así como, la previsible 2024, posibilitando con ello que se pueda seguir un ritmo anual de aprobación de Oferta de empleo Público y gestión íntegra en el ejercicio siguiente.

Ello va a exigir un gran esfuerzo 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 y excluidas en los procesos selectivos de la OEP del año anterior**

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 y excluidas, conllevando normalmente la convocatoria del primer ejercicio.

#### **ACT.1.3.2 Realización de los ejercicios de los procesos de personal funcionario y laboral de la OEP aprobada el año anterior**

Durante el ejercicio 2025, además de finalizar todas las ofertas anteriores en curso, deben culminarse los procesos selectivos contenidos en las OEP 2022/2023 que se iniciaron en el año 2024, lo que supone realizar 10 ejercicios únicos de promoción interna, en el acceso libre de personal funcionario 4 ejercicios del A1.2020, 5 ejercicios del A1.3000, 4 ejercicios del A1.6000, 4 ejercicios del A1.1, 44 ejercicios del A1.2, 4 ejercicios del A2.1, 34 ejercicios del A2.2 y 4 ejercicios únicos de los subgrupos C1 y C2. Y respecto al acceso a la condición de personal laboral fijo de los grupos I y II, 8 ejercicios únicos.

### **OE.2 Desarrollar las competencias de las personas empleadas públicas con recursos de aprendizaje permanente y metodologías ágiles**



**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 autoinstruccionales, 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 e innovadora; para lo que se diseñarán acciones formativas en distintas modalidades: online, presenciales,



colaborativas, en red, etc.

**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 de Andalucía**

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 Desarrollo de un itinerario formativo de acogida para el personal de nuevo ingreso**

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 por el de estabilización.

**ACT.2.2.4 Oferta de formación para facilitar la promoción en la carrera administrativa del personal al servicio de la Junta de Andalucía**

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 la 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 2025 reforzar la formación del personal de la Junta de Andalucía en estas competencias.

**OO.2.3 Formación en competencias directivas y diseño de un modelo de acreditación en competencias directivas**



En 2025 se deben intensificar los trabajos para la elaboración de la nueva Ley del Estatuto de la Dirección Pública en la Junta de Andalucía que exigirá la adaptación tanto de la formación en competencias directivas como el diseño del modelo de acreditación de competencias directivas.

**ACT.2.3.1 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.2.3.2 Acciones para la evaluación y acreditación de competencias directivas**

La nueva Ley de la Función Pública basa la selección de las personas que ejerzan la dirección pública profesional en la acreditación de competencias por lo que se realizará un piloto de acreditación de competencias directivas imprescindible en base al diccionario por competencias directivas aprobado por el IAAP.

**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 2025, con la implementación del 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 2025 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 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.

**ACT.3.3.3 Implementación de un programa de Mentoría para mujeres directivas y predirectivas**

Las mujeres en las administraciones públicas siguen teniendo dificultadas para asumir puestos directivos y predirectivos por lo que es necesario hacer un taller específico de mentoría con perspectiva de género



dirigido a todas las personas mentoras.

#### **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 2025 se quiere mantener 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.

#### **OE.4 Generar procesos de innovación en la Administración**

##### **OO.4.1 Adaptar la formación a los objetivos de la Ley de Función Pública sobre la carrera profesional y los mapas de competencias**

El título IV de la Ley de Función Pública establece la consideración de la Formación como derecho y como deber. Los objetivos de la formación y el aprendizaje permanente deben ser la mejora de las competencias de las personas, incluida la recualificación necesaria para la adaptación a las nuevas demandas.

Pero además deben ser objetivos de la formación:

- \* La implementación de nuevos sistemas de trabajo.
- \* El desarrollo de la carrera profesional.
- \* El aprendizaje organizacional.
- \* El aprovechamiento del conocimiento tácito y explícito de la organización.
- \* Puesta a disposición y enriquecimiento de los entornos de aprendizaje.

En otro orden de cosas, la Ley insta a los órganos responsables de formación a elaborar mapas de competencias ligados a la carrera profesional, a la selección y al aprendizaje.

##### **ACT.4.1.1 Acciones para crear entornos que favorezcan el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento y la innovación**



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 innovadoras en diversos programas desarrollados en este Instituto.

**ACT.4.1.2 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.4.1.3 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.4.1.4 Acciones para promover la gestión por competencias de acuerdo con la Ley de la Función Pública de Andalucía**

Para implementar una de las novedades de la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía, que impone la orientación al desarrollo por competencias, en 2025 desarrollaremos este modelo de formación en aquellos ámbitos en los que ya están definidas y estructuradas las competencias:

- \* Dirección Pública.
- \* Innovación.
- \* Competencias estratégicas de todas las personas empleadas públicas.

**ACT.4.1.5 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 hacia 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 2025.

