



INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACION 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, 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 IAAP, en los que además se atribuyen al Instituto, 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 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 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías crea, entre otras, la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, adscribiendo a la misma el Instituto Andaluz de Administración Pública, mientras que el Decreto 99/2019, de 12 de febrero, 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, bajo las directrices y supervisión de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2.ñ) del Estatuto del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobado por Decreto 277/2009, de 16 de junio.

1.2 Estructura de la sección

La Sección Presupuestaria 0131 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 e incorporación de la Innovación en la Administración Pública andaluza. Estas mejoras e innovaciones están orientadas 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 mantener y mejorar las capacidades del personal a través de la formación continua del mismo, 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 ofrecer nuevos modelos formativos y herramientas que sitúen la importancia del aprendizaje sobre la formación, introduciendo modalidades formativas que deben combinar la autonomía de la persona que aprende con el aprendizaje colaborativo que permita gestionar adecuadamente el conocimiento de la organización.

Y la mejora e incorporación de la innovación 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; o la incorporación de la innovación a los procesos y servicios públicos poniéndolos en disposición de afrontar adecuadamente los retos de la nueva sociedad en la que vivimos.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

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 los Empleados y las Empleadas Públicas, habiendo sido publicado el Plan de Formación para 2019 por Resolución de 20 de diciembre de 2018, con vigencia durante todo el año 2019. En este nuevo Plan se marcan como objetivos estratégicos lograr una organización que trabaje colaborativamente, creando espacios y metodologías participativos de aprendizaje como elementos de transformación digital; consolidar el aprendizaje permanente, fortaleciendo la formación online tutorizada y el autoaprendizaje; aumentar la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo; profundizar en la incorporación transversal del enfoque de género; colaborar en la difusión y formación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030; elevar los niveles de Transparencia en la planificación, gestión y evaluación del Plan de Formación; y adaptar permanentemente el Plan de Formación a los cambios organizativos.

En 2019 se consolidará un nuevo modelo de formación de acceso que posibilite a las nuevas personas empleadas públicas un sentimiento de pertenencia a la organización, así como la formación que les capacite para trabajar en el nuevo modelo de administración abierta, conectada, innovadora, proactiva, eficaz y eficiente.

Igualmente el año 2019 va a ser un año clave en la gestión de la Selección de nuevo personal para la Administración General de la Junta de Andalucía, al quedar culminada la mayor Oferta de Empleo Público en la historia de la Junta de Andalucía como ha sido la de 2015 acumulada a la de 2016, debiendo afrontarse otra de similares características en cuanto al número de cuerpos y plazas convocadas, como es la de 2017 acumulada a la de 2018, cuya gestión deberá además adecuarse a la eventual aprobación de una nueva Oferta de Empleo Público en 2019, y a las Ofertas de Empleo Público de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2019.

Al programa 12B se le asignan tres Objetivos Estratégicos que se definen a continuación.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Incorporar de manera transversal el enfoque de género en las actuaciones del Instituto Andaluz de Administración Pública

El Instituto Andaluz de Administración Pública, a través del programa presupuestario 12B, centra sus actuaciones en las políticas de formación, selección y evaluación de políticas públicas.

Las políticas formativas nos dan 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 a determinadas materias, y actuaciones para combatir la segregación vertical (relacionado con la representación, como formadoras, tutoras, autoras etc).

Igualmente en el ámbito de selección se arbitran actuaciones para procurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los procesos selectivos.

En el ámbito de la Evaluación de políticas públicas se incorporará el análisis del enfoque de género en la evaluación de planes estratégicos.

OE.2 Reforzar el talento y el desarrollo de las competencias profesionales del personal de la organización

Tanto en el reclutamiento como en el proceso de su desarrollo profesional a lo largo de la vida administrativa es necesario reforzar el talento y el desarrollo de las competencias profesionales del personal de nuestra organización. La cultura de la Innovación como elemento generador de valor público de las administraciones se sustenta en la identificación y potenciación del talento tanto de las personas que acceden a la función pública como de las que ya forman parte de su estructura, así como del desarrollo de las competencias profesionales de



las personas de la organización, para lo que se hace necesario la mejora de los procesos de selección, así como la generación de espacios formativos donde se facilite el aprendizaje y se potencie la creación de entornos colaborativos.

OE.3 Generar un sector público eficiente que implemente evaluación de políticas públicas

El rol de la acción pública es resolver o mitigar los problemas sociales que la propia ciudadanía no pueda resolver por sí misma. La actuación pública es grande y variada pero carecemos de mecanismos de control, seguimiento y valoración que permitan concluir qué acciones puestas en marcha por la administración han sido eficaces y porqué. Este tipo de información es la que proporciona la evaluación, y la que permitirá por un lado, rendir cuentas a la ciudadanía, y por otra, dar pistas a los gestores y decisores políticos sobre que tipo de acción es la más eficaz para cada problema y (si fuera necesario) eliminar programas que no consiguen los objetivos deseados.

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, 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 IAAP, 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 este ejercicio se incluyen las cantidades destinadas a las actuaciones de asesoramiento y colaboración con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, que se realizarán mediante convenios, en ejecución de las nuevas competencias asumidas en la modificación de los Estatutos del Instituto realizada en 2014.

Son también de importancia 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 correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2017/2018 estando previsto en este año de 2019 la convocatoria de prácticamente todos los cuerpos que la componen en cuanto a funcionarios, tanto en el turno de Promoción Interna como en el Libre, quedando para el próximo ejercicio probablemente la convocatoria de los cuerpos de Laborales. Durante este año se prevé la finalización de los procesos selectivos de laborales de la oferta 2016 y celebrar las pruebas correspondientes a la promoción Interna de funcionarios de las Ofertas 2017/2018 así como los trabajos de convocatoria y elaboración de listas de admitidos de las convocatorias libres, que quedarán preparadas para su celebración ya en 2020.

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 IAAP 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 consolida la recuperación de la convocatoria de los Premios Blas Infante de estudio e investigación sobre administración y gestión pública.

También hay que reseñar 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 IAAP y al equipo de personas que van a colaborar con el Instituto 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

Y también enmarcado en la Agenda por el Empleo en relación con la línea de actuación de avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública, se ponen en marcha nuevas actuaciones en materia de



innovación en la administración pública andaluza, que requieren la contratación de servicios referidos a la dinamización de facilitadores.

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.

Por otro lado se mantiene la subvención nominativa a la Universidad de Sevilla destinada a 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 un contrato de servicio de apoyo al desarrollo de los sistemas de información del Instituto Andaluz de Administración Pública, 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	2019	%
1 GASTOS DE PERSONAL	5.210.528	40,5
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	4.730.358	36,8
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.538.650	19,7
5 FONDO DE CONTINGENCIA		
Operaciones Corrientes	12.479.536	97,0
6 INVERSIONES REALES	377.000	3,0
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	377.000	3,0
OPERACIONES NO FINANCIERAS	12.856.536	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	12.856.536	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

Las principales partidas son, en primer lugar, el conjunto de los gastos de personal recogidos en el Capítulo 1, necesario para la realización de las competencias propias del programa presupuestario asignado al IAAP.

En Capítulo 2 destacan por su importancia los gastos derivados de las competencias esenciales de esta Sección presupuestaria, como son los gastos derivados de la ejecución del 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), y la partida correspondiente a arrendamiento de inmuebles para el alquiler del edificio que sirve de Aulario del IAAP. Y en el Capítulo 4 las destinadas a las transferencias mediante subvenciones a las Entidades Locales de Andalucía para la financiación de los planes de formación continua de su personal.

Dada la fecha de elaboración del Presupuesto de este año por primera vez en mucho tiempo se van a incluir desde el primer momento las cantidades concretas que han sido asignadas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en el Acuerdo AFEDAP para la financiación de la formación continua de las personas empleadas públicas tanto de la Administración de la Junta de Andalucía como la de las Entidades Locales de nuestra Comunidad. Esta circunstancia hace que se presente un importante incremento en las partidas correspondientes a la formación del personal empleado público tanto autonómico como local en los Capítulos 2 y 4. Es necesario recalcar que el aumento del gasto previsto se corresponde exactamente con un incremento igual de las transferencias que se van a recibir del Estado en este ejercicio, con lo que en realidad y en el balance financiero no existe tal incremento. Además hay que considerar que el Acuerdo en virtud del cual se reciben tales fondos,



establece como una condición del mismo, que en ningún caso las administraciones receptoras de estos fondos podrán reducir su esfuerzo propio de financiación de la formación de las personas empleadas públicas, pudiendo ser una hipotética reducción de los fondos propios destinados a la formación causa de una reducción equivalente de los fondos a recibir. En definitiva se trata de entender que este incremento del gasto viene compensado con un igual incremento del ingreso, y que por lo tanto en términos financieros no existe un incremento del esfuerzo propio para el sostenimiento de la formación del empleo público que gestiona el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Son también destacables aquellas partidas con las que se financia la ejecución de la Oferta de Empleo Público en vigor, Oposiciones y Pruebas Selectivas y el pago de las indemnizaciones a las personas que componen las Comisiones de Selección. En este caso la duración de los procesos selectivos en ciclos superiores al anual explica que, para el caso de 2019 se prevea un muy importante incremento de los ingresos producidos por las tasas de participación en los procesos selectivos, y sin embargo para este ejercicio, los gastos que se produzcan, aún siendo importantes, lo van a ser en mucha menor medida que los que se realizarán en el próximo ejercicio de 2020, en el que sin embargo los ingresos que se produzcan serán mucho menores a los de este año.

También va cobrando una importancia creciente 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 nuevas funciones como las relacionadas con la evaluación de políticas públicas, la introducción de estrategias de innovación en la gestión de los servicios públicos, el fomento del trabajo colaborativo, y la gestión del conocimiento.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

- Culminación de la Oferta de Empleo Público de 2016, con la finalización de las pruebas correspondientes al personal laboral
- Comienzo de la gestión de las Ofertas de Empleo 2017 y 2018 acumuladas, con la celebración de pruebas selectivas de Promoción Interna de funcionarios, y las tareas de convocatoria y preparación de los cuerpos del turno libre.
- Nuevo modelo de planificación de la formación a través de la Red de Agentes de Formación.
- Consolidación de las actuaciones en materia de Innovación, Gestión del Conocimiento y evaluación de políticas públicas.
- Intensificación de las actividades de asesoramiento, investigación y estudio en materia de evaluación de políticas públicas.
- Reforzar la formación para la dirección poniendo el acento en el liderazgo colaborativo.
- Formación en género dirigida al personal colaborador del IAAP.
- Afianzamiento de la consultoría y el asesoramiento para unidades específicas.
- Refuerzo de la formación del personal formador hacia los nuevos perfiles de aprendizaje colaborativo y en Red.
- Incorporación de la formación dirigida al personal de entidades instrumentales.
- Consolidación de la Red Formativa de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Refuerzo de la formación de especialización con la realización de postgrados universitarios en materias vinculadas a la Administración Pública.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La Sección Presupuestaria 0131 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; o la incorporación de la innovación a los procesos y servicios públicos poniéndolos en disposición de afrontar adecuadamente los retos de la nueva sociedad en la que vivimos.

Programa	2019	%
12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMON. GENERAL	12.856.536	100,0
TOTAL	12.856.536	100,0

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

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El sector agroalimentario es un motor estratégico para la economía andaluza, y con gran potencial para seguir creciendo en valor añadido y empleo, contando con más de 7.000 industrias agroalimentarias (20% del total de las industrias andaluzas) que generan más de 46.000 empleos (el 24% del empleo generado por la industria de nuestra región y el 1,8% del empleo total de Andalucía) y donde prácticamente el 100% de la agroindustria andaluza son PYMEs.

El sector agroindustrial ha mostrado su fortaleza en estos años con un crecimiento continuado en sus exportaciones que han alcanzado un valor de casi 11.000 mil millones de euros en 2017 y con 3.535 empresas exportadoras.

Actualmente el sector agroindustrial se enfrenta a un nuevo contexto global, en el que las personas consumidoras cada vez se muestran más preocupadas por la salud, composición y condiciones de procesado de los alimentos, al mismo tiempo que exigen precios más competitivos y respeto medioambiental, por lo que resulta imprescindible que se aborden retos estructurales relevantes, ligados a la calidad, dimensión, diversidad, internacionalización, digitalización, innovación, bioeconomía y economía circular, función social de la cadena alimentaria, aumento de competitividad y cooperación entre todos los eslabones de la cadena, participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades y, en definitiva, la sostenibilidad integral de la cadena y la industria agroalimentaria.

A estos retos del sector pretende dar respuesta con la aprobación el 12 de diciembre de 2017 del Plan Estratégico para la Agroindustria Andaluza. Horizonte 2020, con el objetivo general de mejorar la competitividad de la agroindustria, promoviendo la creación de empleo de calidad en el sector y favoreciendo el mejor equilibrio posible dentro de la cadena agroalimentaria. Para dicho Plan se ha fijado una serie de objetivos específicos a conseguir en 2020 estructurados entorno a cinco grandes grupos de indicadores de resultado: desarrollo de una agroindustria competitiva y sostenible en una cadena alimentaria equilibrada; aumentar el empleo agroindustrial; mejorar la innovación en la agroindustria; profundizar en la internacionalización e incrementar el capital relacional del ecosistema industrial. Estos objetivos específicos que se pretenden conseguir mediante la puesta de una serie de operaciones articuladas en 9 líneas estratégicas: eficiencia y dimensión, calidad comercial y orientación a la persona consumidora, calidad diferenciada, equilibrio y transparencia en la cadena, presencia en mercados exteriores, sostenibilidad de la agroindustria, innovación y agroindustria 4.0 y gobernanza.

Independientemente de las Líneas Estratégicas y operaciones incluidas en el Plan, tendrá también la consideración de actuaciones preferentes, aquellas actuaciones que incluyan entre sus objetivos el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa



OE.1 Incorporar de manera transversal el enfoque de género en las actuaciones del Instituto Andaluz de Administración Pública

OO.1.1 Aumentar el número de mujeres entre el personal colaborador del IAAP

El IAAP para el desarrollo de sus actuaciones en materia de formación, selección, publicaciones y evaluación de políticas públicas cuenta con distintos tipos de personal colaborador: personal formador, autor de contenidos, participantes en comisiones de selección, etc. Se trata en todos los casos de establecer mecanismos para incrementar el número de mujeres para conseguir la necesaria paridad de género.

ACT.1.1.1 Introducción de mecanismos para asegurar la paridad entre el personal que colabora con el IAAP

Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución

OO.1.2 Aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP

Se considera fundamental la formación en género del personal formador y gestor de la formación como garante de la incorporación de la transversalidad de género en la formación

ACT.1.2.1 Puesta en marcha de actividades formativas en materia de género para el personal colaborador del IAAP

Se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo

OO.1.3 Gestionar los procesos selectivos 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, ya 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.1.3.1 Garantizar 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 garantizar la paridad de las Comisiones de Selección que se constituyan

ACT.1.3.2 Incorporar 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

OE.2 Reforzar el talento y el desarrollo de las competencias profesionales del personal de la organización

OO.2.1 Mejorar los procesos de detección de necesidades formativas, selección y planificación de la formación

Se trata de diseñar un proceso eficiente de detección de necesidades formativas como base que permita la identificación del talento y el desarrollo de competencias de las personas de la organización, de modo que a través de esta formación se contribuya a la eficiencia y mejora de la organización y a la creación de valor público

ACT.2.1.1 Puesta en marcha de procesos de diagnóstico de necesidades, selección y planificación de la formación

Se trata de poner en marcha procesos colaborativos en los centros directivos de detección de necesidades formativas, de modo que la formación que se incluya en el Plan responda a los verdaderos retos, problemas y oportunidades de la organización, y que se cree y dinamice en cada Consejería y en cada provincia un grupo de trabajo colaborativo dedicado a la detección y planificación de necesidades formativas.

OO.2.2 Formar al personal al servicio de la administración e incorporar nuevas modalidades formativas

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 diseñaran acciones formativas en red y bajo modalidades de aprendizaje colaborativo.

ACT.2.2.1 Puesta en marcha de acciones formativas adaptadas a los distintos momentos de la vida administrativa

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, así como en la Escuela de Formación de Justicia, que contribuirán al desarrollo del talento y al desarrollo de las competencias de las personas en la organización

ACT.2.2.2 Puesta en marcha de acciones formativas que fomenten el aprendizaje en red y colaborativo

Las modalidades formativas online son prioritarias en un contexto caracterizado por la necesidad de conciliación familiar, la autogestión del aprendizaje, la inmediatez, la dispersión geográfica, la contención del gasto y la libertad del alumnado como centro del proceso de enseñanza-aprendizaje decidiendo dónde, cómo y cuándo aprender. El aprendizaje en red, colaborativo o autoinstructivo, resulta imprescindible para lograr una administración eficaz, eficiente y con valor público

OO.2.3 Formar al personal docente en consonancia con los nuevos roles formativos

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. Y es en estos nuevos roles (de facilitación, coordinación de comunidades de prácticas, dinamización de social learning, tutoría de formación online, curación de contenidos, innovación pública, etc) en los que se hace necesario implementar formación adicional a las habilidades docentes más clásicas

ACT.2.3.1 Puesta en marcha de nuevas rutas de aprendizaje formativo dirigido a los distintos roles de personal formador del IAAP

En 2019 se establecerán distintas rutas de aprendizaje que permitan formar a diferentes tipos de personal formador: presencial, online, y gestor de formación

ACT.2.3.2 Puesta en marcha del programa "En comunidad" para la creación de comunidades de práctica

Al objeto de crear comunidades de prácticas como una nueva metodología de aprendizaje colaborativa, en el ejercicio 2019 se consolidará una nueva iniciativa formativa con este fin, denominada "En comunidad"

ACT.2.3.3 Fortalecimiento de la Escuela de Especialización y postgrado a través del incremento de actuaciones de estudios de Postgrado

El IAAP pretende facilitar a las personas empleadas públicas de nuestra Administración la posibilidad de realizar estudios de especialización y postgrado en determinadas materias con la posibilidad de acreditar esos estudios. Iniciada esta nueva línea en la materia de contabilidad y control financiero, se mantendrá en el ejercicio 2019

OO.2.4 Identificar y conectar el talento en la Junta de Andalucía para promover una cultura de innovación

Poner en funcionamiento una estrategia para extender la cultura de la innovación entre las personas empleadas públicas mediante la creación de espacios y contextos favorables, para que se generen prácticas colaborativas y abiertas de trabajo y se ofrezcan posibilidades de capacitación en innovación, mediante la creación y la formación básica transversal que ofrezca acciones formativas basadas en formación-acción y la creación de espacios creativos de trabajo

ACT.2.4.1 Mantenimiento y fortalecimiento de espacios de encuentro para las personas innovadores en la Junta de Andalucía

Mantener y fortalecer los espacios de encuentro creados donde un colectivo de personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía colabora y trabaja en red para fomentar la cultura innovadora e intercambiar aprendizajes y experiencias

ACT.2.4.2 Identificación de oportunidades y proyectos de innovación en el territorio andaluz

Se trata de "cartografiar" colectivamente las oportunidades y proyectos de innovación que existen en la Junta de Andalucía y clasificarlas de un modo útil y operativo

ACT.2.4.3 Capacitación transversal de sensibilización y apertura a la innovación



Impartir formación básica en innovación de forma transversal, mediante módulos de distinto formato y cursos cortos de sensibilización para crear inquietud, curiosidad y predisposición

OO.2.5 Desarrollar habilidades y competencias para el impulso y el desarrollo de proyectos de innovación

Generar prácticas de trabajo colaborativas y abiertas dentro de la Administración Pública para incorporar, de forma colaborativa y con resultados prácticos, la innovación en los procesos y servicios, mediante formación-acción. Es decir, cuyos resultados son proyectos de innovación aplicables

ACT.2.5.1 Formación intensiva y colaborativa centrada en desarrollo de proyectos innovadores

Se trata de un programa de modelo formativo intensivo basado en proyectos, con formato de “laboratorio”, es decir que se apoya en la experimentación y el desarrollo de proyectos desde ideas

ACT.2.5.2 Formación especializada en herramientas, metodologías y habilidades concretas

Realización de talleres “verticales” de especialización en los distintos aspectos del diseño, creatividad y desarrollo de ideas innovadoras

OO.2.6 Aumentar la capacidad directiva de las personas que desempeñan o puedan desempeñar 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.2.6.1 Realización del programa de Desarrollo Personalizado de Competencias Directivas

La actividad tiene su base metodológica en la evaluación de competencias y estilos de dirección de las personas participantes, el asesoramiento personal y la realización de tres talleres para el desarrollo de competencias y estilos de liderazgo de acuerdo con las oportunidades de mejora identificadas en la evaluación, y todo ello orientado a la transferencia al trabajo diario

ACT.2.6.2 Realización del programa de Iniciativa Mentor

La actividad consiste en que cada participante, a partir de un diagnóstico inicial individualizado, elabora y desarrolla un plan de acción, que le permitirá abordar situaciones del día a día y/o mejorar aquellas competencias personales y profesionales que más necesita potenciar con la colaboración de una persona mentora que le ofrece apoyo y acompañamiento durante el proceso, a través de sesiones de mentoreo. El programa Iniciativa Mentor se completa con actividades de formación para las personas mentoras

ACT.2.6.3 Realización del programa de Líderes Emergentes

La actividad pretende formar a las personas empleadas públicas que tienen alto potencial para el ejercicio de las funciones propias de la dirección pública, identificándolas previamente. Con ello se pretende



reconocer y desarrollar el talento de las personas implicándolas con la misión, visión y valores de la Administración, así como garantizar la disponibilidad de personas con competencias directivas trabajadas que puedan cubrir las futuras necesidades en los puestos de dirección

ACT.2.6.4 Realización de Talleres del Itinerario Formativo Básico para la Dirección

Se ofrecen talleres para que el personal directivo pueda desarrollar sus competencias básicas para el ejercicio de un liderazgo de acuerdo con el Itinerario Formativo Básico para la Dirección y otras actividades complementarias

ACT.2.6.5 Realización de actuaciones de consultoría/ asesoramiento / formación a unidades

El Instituto ofrece una línea de servicios para el diseño de actividades de desarrollo de competencias directivas o de otra índole adaptadas a las circunstancias y necesidades de los centros directivos específicos. Se persigue la plena aplicabilidad de los aprendizajes en los lugares de trabajo, así como el fortalecimiento y consolidación de los equipos.

OO.2.7 Impulsar la Gestión del Conocimiento existente en la organización

Este objetivo implica la mejora en la generación, detección, gestión y diseminación del conocimiento existente en la organización, mediante diversas acciones, y de manera incremental

ACT.2.7.1 Plan Anual de Publicaciones

Mediante este plan se impulsa tanto la recopilación normativa como la investigación en materia de administración pública, que queda plasmada en las publicaciones previstas para el año correspondiente

ACT.2.7.2 Implantación de proyectos de Gestión del Conocimiento

Se pretende continuar aumentando la red de personas colaboradoras con el IAAP para realizar proyectos que mejoren la Gestión del Conocimiento en la Junta de Andalucía

ACT.2.7.3 Impulso de la Red Social Profesional

La Red Social Profesional se configura como una herramienta fundamental para el cambio hacia una cultura organizacional basada en compartir, en el trabajo colaborativo, la innovación y la proliferación del trabajo en red

OO.2.8 Finalización de la OEP 2016 y comienzo de la gestión de las OEPs 2017/2018

Actualmente queda por finalizar la gestión de los últimos cuerpos de personal laboral correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2016, aprobada por Decreto 84/2016, de 26 de abril.

Mediante el Decreto 179/2017, de 7 de noviembre, se aprobó la Oferta de Empleo Público de 2017, mientras que el Decreto 186/2018, de 2 de octubre, aprobó la correspondiente al año 2018, previéndose en el mismo que las plazas de personal funcionario, tanto de acceso libre como de promoción interna, se puedan convocar conjuntamente con las plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público para el año 2017, que no hubieran sido convocadas a su fecha de publicación, con lo que pueden gestionarse de forma acumulada.

Las OEPs 2017/18 acumuladas suponen un total de 4518 plazas, y en lo que afecta a las competencias



atribuidas al Instituto Andaluz de Administración Pública incluyen 2836 plazas distribuidas en 63 cuerpos o especialidades de funcionarios tanto en turno libre como en promoción interna, así como 183 plazas de personal laboral, correspondientes a 13 cuerpos, tanto en acceso libre como en promoción. A ello hay que añadir la posibilidad de aprobación de otra Oferta de Empleo en 2019, alguna de cuyas plazas podrían acumularse a las que están en gestión.

Para este año las previsiones son que se puedan estar realizando las pruebas correspondientes a la Promoción Interna de funcionarios, y que se produzca la convocatoria de las restantes.

A ello habrá que añadir la gestión que se derive de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, que fueron aprobadas por el Decreto 2013/2017, de 26 de diciembre, y por el Decreto 406/2019, de 5 de marzo.

Por otro lado el Real Decreto 702/2017, de 7 de julio, aprobó la Oferta de Empleo Público del Estado para 2017, y el Real Decreto 955/2018, de 27 de julio, la correspondiente a 2018, las cuales contienen las plazas del personal no judicial de la Administración de Justicia, en cuya gestión participa el Instituto Andaluz de Administración Pública, acordándose posteriormente su gestión conjunta, sin que hasta la fecha se hayan aprobado las bases de las convocatorias ni se hayan producido las mismas. Serán las convocatorias las que determinen las plazas que corresponden a la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la eventual inclusión de un curso selectivo y/o periodo de prácticas integrados en el proceso selectivo. Las previsiones actuales en relación con el ejercicio 2019 son que los exámenes correspondientes a estas Ofertas se realicen en el segundo semestre del año.

ACT.2.8.1 Publicación de los listados definitivos de aprobados en los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público 2016

La publicación de los listados definitivos de personas aprobadas indica el final de la gestión ordinaria de cada proceso selectivo que realiza el IAAP. 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 2019 es finalizar los últimos procesos de la Oferta de Empleo Público 2016 correspondiente a personal laboral.

ACT.2.8.2 Publicación de listados definitivos de personas admitidas en los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público 2017/2018

La publicación de los listados definitivos de personas admitidas indica el final de la fase preparatoria de cada proceso selectivo que realiza el IAAP. A partir de ese momento se inicia la fase de realización de las pruebas selectivas. El objetivo en 2019 es completar esa fase preparatoria para todos los cuerpos de funcionarios, tanto promoción interna como acceso libre, de las Ofertas de Empleo 2017/2018

ACT.2.8.3 Gestión de las pruebas selectivas a realizar de las Ofertas de Empleo 2017/2018 del personal de Justicia

Se prevé la realización de los exámenes correspondientes a las pruebas selectivas de los cuerpos de personal no judicial de la Administración de Justicia, tanto promoción interna como acceso libre, derivadas de las Ofertas de Empleo 2017/2018

OE.3 Generar un sector público eficiente que implemente evaluación de políticas públicas

OO.3.1 Aumentar el número de planes estratégicos que son evaluados



La única forma de aprender a ser más eficaces es parándonos a reflexionar sobre lo que estamos haciendo. Reflexionar con personas expertas y con las personas afectadas acerca de que es lo que está funcionando y lo que no. La incorporación de una practica institucionalizada de evaluación durante y tras los planes y programas, permitirá garantizar el aumento de la eficacia y de la rendición de cuentas

ACT.3.1.1 Difusión del programa de Evaluación de Políticas Públicas y captación de planes/ programas para incorporar la evaluación

Para cambiar la cultura sobre la Evaluación de Políticas Públicas, es necesario empezar a realizar nuevas practicas en este sentido. Esta actividad utilizara diversidad de medios de comunicación (portal de noticias, pagina web, mailing, jornadas, red profesional, etc.), para captar planes que quieran ser evaluados con la metodología propuesta por el IAAP

OO.3.2 Incrementar el número de organismos que realizan planes estratégicos con evaluabilidad previa

Para que se pueda saber si los planes son eficaces es necesario garantizar que se ha previsto un sistema de evaluación. Se ha previsto un Decreto que obligará a todo Plan Estratégico que vaya a ser aprobado por Consejo de Gobierno, a contar con un documento de evaluabilidad previa que garantice que el Plan está en condiciones de ser evaluado y de rendición de cuentas

ACT.3.2.1 Realizar acciones de sensibilización sobre el Decreto de evaluación de las Políticas Públicas

Se está elaborando un Decreto que deberá ser aprobado en 2019, cuyo principal objetivo es garantizar que los planes estratégicos aprobados por el Gobierno sean evaluables

OO.3.3 Contar con instrumentos, herramientas y guías que permitan la evaluación de Políticas Públicas

Para poder evaluar las políticas publicas es necesario que la organización se dote de procedimientos, herramientas, instrumentos, personal y recursos en general, que permitan a afrontar la tarea

ACT.3.3.1 Puesta en marcha de diversos recursos para promover la evaluación de políticas públicas

Se realizarán todo tipo de actividades como folletos informativos, jornadas de sensibilización, cursos de evaluación, información a través de espacios web, reuniones y asesoramientos, etc