



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

Esto implica poner a disposición de las personas de la organización recursos y estrategias de aprendizaje que faciliten el aprendizaje permanente y la transferencia de la formación al puesto de trabajo, así como facilitar espacios y metodologías que permitan el acceso, creación y compartición del conocimiento e identificación del talento. Es también necesario construir un sistema que permita conocer el talento de las personas que conforman la Junta de Andalucía y poder gestionar el mismo de la manera más eficiente para atender el interés general, integrando toda la información que ofrecen sus sistemas, con una especial atención en la construcción de un sistema para poder disponer de información relevante en los procesos de provisión de personal directivo



El IAAP presta también atención a relevantes aspectos organizacionales, como el acompañamiento en la implantación de la Estrategia de transformación digital de la Junta de Andalucía a través de actividades formativas e incorporando metodologías y recursos que contribuyan a la capacitación digital del colectivo de personas empleadas públicas. Igualmente con 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.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El año 2020 va a ser un año clave en la gestión de la Selección de nuevo personal para la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que se pretende culminar la gestión de las Ofertas Públicas de Empleo de 2017 y 2018 acumuladas, además de gestionar de forma conjunta la Oferta de Empleo extraordinaria para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía publicada a final de 2017, y adicionalmente la de estabilización de empleo temporal publicada en marzo de 2019. Este debe ser el primer paso para en el ejercicio siguiente de 2021 afrontar de forma conjunta las eventuales Ofertas de Empleo que pueden aprobarse en los años 2019 y 2020, de forma que en el horizonte de 2022 se habrá conseguido normalizar un ritmo anual normal de ejecución y finalización de la Oferta de Empleo del año anterior.

Por su parte, el régimen de la formación a impartir por el Instituto Andaluz de Administración Pública se regula en el Decreto 249/1997, de 28 de octubre, en el que se dispone que el Instituto elaborará un Plan de Formación anual que integre las necesidades de la Administración y el interés de 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. Durante el segundo semestre de 2019 se realizarán los trabajos necesarios para la elaboración del Plan de 2020, en el que se planificarán las actividades y estrategias de aprendizaje del colectivo de personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía encaminadas a un aprendizaje permanente y a la transferencia al puesto de trabajo.

De especial importancia en este ejercicio será la activa participación del IAAP en la implantación de la Estrategia de Transformación Digital de la Junta de Andalucía facilitando las actividades formativas para ello, y propiciando la capacitación digital de las personas empleadas públicas.

El IAAP continúa profundizando en los mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía y de proporcionar elementos a los decisores políticos y gestores 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.

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

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Propiciar procesos selectivos ágiles que permitan atraer y promover el talento que repercuta en la mejora de la organización

El IAAP tramitará en 2020 los procesos selectivos mejorando sus estrategias de comunicación con la finalidad de atraer y reclutar un mayor número de personas capacitadas.

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 62 cuerpos o especialidades de funcionarios tanto en turno libre como en promoción interna, así como 206 plazas de personal laboral, correspondientes a 16 cuerpos, tanto en acceso libre como en promoción. Hay que tener en cuenta, además, la posibilidad de aprobación de otra Oferta de Empleo en 2019, alguna de cuyas plazas podrían acumularse a las que están en gestión.

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.

En el ámbito de selección están establecidos mecanismos 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 Implementar una estrategia de gestión del conocimiento y del talento a través del desarrollo profesional de las personas

El Instituto pone 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 a través de diversos recursos y metodologías. Así mismo facilitará espacios y metodologías que permitan el acceso, creación y compartición del conocimiento e identificación del talento, así como la innovación que permita una mejora sustantiva de la organización.

La organización de la Junta de Andalucía precisa de sistemas que ofrezcan información veraz y certera para atender las demandas de la sociedad a través de las personas que prestan sus servicios en ella, y para ello se hace imprescindible 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. Por ello el IAAP, se propone integrar toda la información que ofrecen sus sistemas e incorporar la relevante ajena a éste de sus trabajadores y trabajadoras para gestionar el talento. Requerirá especial atención la construcción de un sistema para poder disponer de información relevante en los procesos de provisión de personal directivo.

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, líderes etc).

OE.3 Promover la cultura para la transformación digital tanto en el IAAP como en la administración de la Junta de Andalucía

El Instituto acompañará la implantación de la Estrategia de transformación digital coliderando la gestión del cambio, a través de actividades formativas en distintos formatos, así como incorporando metodologías y recursos que contribuyan a la capacitación digital de los y las empleadas públicas.

En el objetivo indirecto de proceder a descentralizar servicios se buscará construir, en entornos ya consolidados privados de trabajo en producción e innovación tecnológica, un programa de construcción de nuevas herramientas al servicio de los procesos de reclutamiento de personal a la Administración y mejora en la prestación de servicios mediante la mayor cualificación de las personas que trabajan en la Junta de Andalucía.

OE.4 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 por qué. 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 qué tipo de acción es la más eficaz para cada problema y (si fuera necesario) eliminar programas que no consiguen los objetivos deseados.

El IAAP pretende además construir sistemas de indicadores de evaluación en el campo de la gestión de políticas públicas, especialmente en la Administración Pública y gestión de personal, que tengan trascendencia, al menos, iberoamericana, para posicionar a la Junta de Andalucía como referente en la materia, y que sirvan para transparentar a la población la actividad y resultados obtenidos con la gestión de gobierno.

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

OE.5 Profundizar en la integración del enfoque de género en las actuaciones del Instituto Andaluz de Administración Pública

El 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 publicas se incorporara el análisis del enfoque de género en la evaluación de planes estratégicos.

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. También son este ejercicio especialmente 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 las Ofertas de Empleo Público de 2017/2018.

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

Por último el capítulo 6 incluye las cantidades necesarias tanto para el desarrollo de los sistemas de información del Instituto Andaluz de Administración Pública, 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	2020	%
1 GASTOS DE PERSONAL	5.531.128	40,2
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	5.328.766	38,7
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.538.650	18,4
5 FONDO DE CONTINGENCIA		
Operaciones Corrientes	13.398.544	97,3
6 INVERSIONES REALES	377.000	2,7
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	377.000	2,7
OPERACIONES NO FINANCIERAS	13.775.544	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	13.775.544	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, así como las retribuciones del personal no judicial en prácticas de la administración de justicia en Andalucía.

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), 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 del IAAP.

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. Estando previsto en este año de 2020 la ejecución de las pruebas de prácticamente todos los cuerpos de funcionarios, en el turno de Libre, así como los de Laborales (Grupos I y II) tanto de promoción interna como libres, con los gastos que ello acarrea de pago de cesión de espacios para la celebración de exámenes, material, colaboraciones en vigilancia, etc. Durante este año se prevé la finalización de todos los procesos selectivos de las Ofertas 2017/2018, con lo que se presupuestan las cantidades necesarias para el abono de las indemnizaciones a las personas integrantes de las comisiones de selección. No es descartable que pueda iniciarse la gestión de la futura Oferta de Empleo de 2019. Y por otro lado también se realizarán las pruebas y se finalizará la gestión de la Oferta de Empleo extraordinaria para la estabilización del empleo temporal aprobada en 2017, y que se desarrollará en paralelo a la de las Ofertas ordinarias.

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.

Y también son de importancia las cantidades necesarias para el normal funcionamiento del IAAP y el mantenimiento de sus instalaciones, incluyéndose los contratos de seguridad y vigilancia, limpieza, impresión, mantenimiento de instalaciones, suministros de materiales de oficina, etc...

También 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. En particular es importante 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.

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

Por último el capítulo 6 incluye las cantidades necesarias tanto para el desarrollo de los sistemas de información del Instituto Andaluz de Administración Pública, 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



5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Realización de un considerable esfuerzo en orden a culminar la gestión de las pruebas selectivas derivadas de las Ofertas de Empleo 2017 y 2018 acumuladas, incluyendo la extraordinaria de estabilización de empleo temporal de 2017.

- * Aprobación del Plan de Formación para 2020, incidiendo en la intensificación de las metodologías de aprendizaje colaborativo, metodologías participativas y autoaprendizaje.
- * Participación activa en la definición de la Estrategia de Transformación Digital de la Junta de Andalucía promoviendo la cultura de la transformación digital.
- * Puesta en marcha de actividades encaminadas a aumentar las competencias digitales de las personas de la organización.
- * Puesta en marcha de actividades dirigidas a aumentar la sensibilización y concienciación sobre la necesidad de la transformación digital de la organización.
- * Realización de actividades específicas para la capacitación de líderes digitales.

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 participación del IAAP en la implantación de la Estrategia de Transformación Digital de la Junta de Andalucía.

Programa		2020	%
12B	SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMON. GENERAL	13.775.544	100,0
TOTAL		13.775.544	100,0

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

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

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

En lo que hace referencia a la dimensión personal de la organización, la administración pública andaluza, como sucede en el conjunto de las administraciones públicas española, sufre un acentuado proceso de envejecimiento. Hoy en día la edad media de las personas que integran las administraciones públicas españolas está por encima de los 50 años, una media superior en 10 años a la del conjunto del empleo del país, lo cual plantea, entre otros, un serio problema por el hecho de que en un plazo no superior a 10 años se va a jubilar un importante porcentaje de las personas que hoy integran nuestra organización, siendo necesario afrontar el reto de su renovación



mediante el reclutamiento de nuevas personas que las reemplacen. Y se parte de una situación de excesiva duración de cada una de las Ofertas de Empleo que se aprueban, cuya ejecución puede extenderse hasta 4 o 5 años después de su aprobación. Por tanto, desde el programa 12B, encargado de la selección del personal de la administración general de la Junta de Andalucía, es necesario afrontar el reto de llevar la ejecución de las sucesivas Ofertas de Empleo Público a un ritmo normal de ejecución anual, para lo que se comienza por realizar en 2020 un considerable esfuerzo para finalizar la gestión de las Ofertas de los años 2017 y 2018 acumuladas, y sumadas a las ofertas extraordinarias de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2019, una gestión que, cuantitativamente, supera a todas cuantas se han realizado anteriormente en la historia de la Junta de Andalucía. Paralelamente se debe trabajar en una profunda reforma del sistema selectivo que afronte los problemas detectados, y también 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 verdadero 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 vocación de participación activa en la necesaria transformación de la administración con la perspectiva de la mejora del servicio que presta a una sociedad cambiante, dinámica, plural, diversa, inclusiva y cada día más participativa, 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 IAAP, 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 IAAP en todo aquello que realiza, con una activa utilización y dinamización de la Red Profesional de la Junta de Andalucía.

En tercer lugar, la transformación digital de las administraciones públicas, y particularmente la de la Junta de Andalucía, es un reto pendiente, no solo porque es un cambio imprescindible para la supervivencia de cualquier organización en un mundo y sociedad muy dinámicos y cambiantes, de forma que no es que sea una necesidad de cara a un futuro más o menos próximo, sino que se puede decir que ya está aquí como el gran reto a afrontar hoy en día, sino porque además es una imposición legal de ineludible cumplimiento. El funcionamiento interno de una administración pública hoy en día, la relación con sus proveedores, los servicios que presta a los ciudadanos, las necesidades de transparencia y buen gobierno, todo ello obliga a la transformación digital, reto que no deja de afrontar la Junta de Andalucía, y en el que el Programa Presupuestario 12B tiene que participar activamente, usando la formación de las personas que componen la organización como palanca de transformación, en primer lugar y de forma básica aumentando las competencias digitales de las personas que la integran, pero también impulsando la transformación digital mediante la sensibilización y concienciación del conjunto de la organización de la necesidad de la misma, formando y contribuyendo al desarrollo de líderes digitales en la organización, y tratando de detectar y poner los medios para minimizar las posibles brecha digitales que puedan existir.

Por otro lado, hoy en día cualquier administración pública requiere que las políticas públicas que acomete tengan un impacto efectivo en la sociedad, pero el principal problema que se encuentra es valorar los cambios producidos en la sociedad y hasta qué punto los mismos son debidos en mayor o menor medida a la acción pública emprendida. En definitiva lo que se evidencia es 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, o de forma muy simplificada, 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.

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.

Ya en años anteriores se hacía referencia a los datos recabados en 2015 por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para la elaboración del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad, de donde obtenemos un diagnóstico de género tanto de la plantilla global de la Junta de Andalucía como de las personas que integran la Administración General, que junto con el personal no judicial de la Administración de Justicia conforman la población a la que se dirigen las actuaciones del IAAP fundamentalmente en materia de formación. De las 240.432 personas trabajadoras de Junta de Andalucía (excluidos los entes instrumentales, 154.403 eran mujeres y 86.029 hombres, lo que supone el 64% y 36%, respectivamente. Es decir, existe una sobrerrepresentación femenina. Esta proporción se invierte en el personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del Sector público y entidades asimiladas, en las que el 65,3% son hombres y el 34,7% mujeres.

El colectivo más numeroso es el de docentes, con 114.440 personas, seguido por el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), que cuenta con 73.434 personas, la Administración General, integrada por 45.062 profesionales, y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, en el que se suma un total de 7.477 personas. Todos los sectores tienen un alto grado de presencia femenina, siendo mayor en la sanidad, en la que por cada 100 hombres, hay 227 mujeres mientras en educación por cada 100 hombres hay 197 mujeres.

En la Administración General de la Junta de Andalucía hay un 61% de mujeres frente al 39% de varones. Entre el personal laboral, el porcentaje de mujeres aumenta al 66,6% (por la importante presencia dentro del personal laboral de ocupaciones relacionadas con sectores tradicionalmente feminizados, como la asistencia social y sanitaria o la educación). En todos los intervalos de edad el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres, excepto en menores de 25 años, donde ocurre al contrario (podría estar relacionado con la crisis económica ya que al decrecer la oferta de empleo dentro del sector privado, los hombres se dirigen al ámbito público en busca de estabilidad y ocupación). Existe una mayor concentración de hombres conforme aumenta la antigüedad, especialmente en el caso de más de 20 años. Los hombres suelen concentrarse más en categorías superiores, A1 y A2, funciones de control y ejecución, en definitiva, de mayor responsabilidad; mientras que las mujeres lo hacen las categorías C1 y C2, que aúnan tareas de tipo administrativo.

Entre el personal laboral, las mujeres tienen mayor presencia especialmente en los grupos II (numerosas ocupaciones asociadas a los cuidados y, debido a los roles de género, tradicionalmente feminizadas: diplomado/a en trabajo social, enfermería, educador/a, educador/a especial, logopeda, monitor/a ocupacional) y grupo V (importante presencia de ocupaciones muy feminizadas, tales como personal de servicio doméstico, limpiadora, pinche de cocina, auxiliar sanitario).

Había en 2015 mayor presencia femenina en las Consejerías de Salud, de Igualdad y Políticas Sociales, de Educación, de Cultura, así como en la de Turismo y Deporte, sectores que aglutinan ocupaciones relacionadas con los cuidados y la educación, tradicionalmente feminizadas. En cambio, los hombres estaban más presentes en la Consejería de Medio Ambiente, en cuya RPT encontramos un volumen importante de ocupaciones muy masculinizadas, como la de agente forestal.

En cuanto a la distribución por grupos de personal funcionario, en el de mayor responsabilidad, el A1, se ve que, en ningún caso, existe sobrerrepresentación femenina. En todas las Consejerías el IPRHM es inferior a uno y en siete Consejerías se da sobrerrepresentación masculina. En los niveles superiores de responsabilidad de la Administración General (niveles 26 a 30) se observa que los porcentajes de hombres son siempre superiores a



los femeninos. Es decir, existe mayor representatividad masculina en los cargos de responsabilidad, aun cuando este sector está altamente feminizado en su conjunto. Esto apunta a la existencia de segregación vertical, ya que a medida que se asciende en los puestos de responsabilidad, la presencia de las mujeres es menor. Esta situación muestra los posibles efectos del tradicional «techo de cristal», se añaden los del «suelo pegajoso».

Además existe una mayor presencia masculina tanto en los Comités de Empresa como en las Juntas de Personal. Respecto a la plantilla del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía, está compuesta por un 64% de mujeres y un 36% de hombres. Para los intervalos de menores de 25 años y mayores de 55, los porcentajes de mujeres y hombres se encuentran distribuidos de forma paritaria. En el resto de los casos, las mujeres tienen mayores porcentajes, destacando la edad de 26 a 34 años, donde de cada cuatro personas hay un hombre y tres mujeres. El 55% de las guardias las hacen mujeres y el 45% los hombres. En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, en todos ellos hay sobrerrepresentación femenina, especialmente en el grupo C1. En cuanto a las categorías laborales, el porcentaje de mujeres es superior en todas, aunque en las categorías de medicina forense y auxilio los porcentajes son más equilibrados. En los órganos de representación sindical el 61% son hombres frente al 39% de mujeres. El único cargo de responsabilidad dentro del personal de la Administración de Justicia al servicio de la Junta es el del Cuerpo de Medicina Forense. En 2015 había 84 hombres y 105 mujeres. Las mujeres son el 56% y los hombres el 44%, lo que significa que los porcentajes son equilibrados y están más proporcionados que a nivel general. En función del cargo desempeñado dentro del Cuerpo de médicos/as forenses, existen diferencias entre mujeres y hombres. Así, los cargos directivos y, especialmente la Jefatura de servicio, tienen mayor presencia masculina.

En lo que se refiere a la conciliación en la Junta de Andalucía, las mujeres son las que solicitan las medidas de conciliación en un porcentaje muy superior a los hombres: Administración General 24% hombres y 76% mujeres, Justicia 6% hombres y 94% mujeres, Educación 15% hombres y 85% mujeres, Sanidad 9% hombres y 91% mujeres. Esto es especialmente relevante en el caso de reducciones de jornada y excedencias por motivos de conciliación, pues son permisos que podrían ser compartidos por mujeres y hombres, sin problema. No como en el caso del permiso de maternidad y lactancia que, obviamente, están feminizados.

Sobre la formación en la Junta de Andalucía, en todos los sectores las mujeres realizan más formación en general, siendo la proporción de en torno al 70% mujeres y 30% hombres en todos ellos. Esta tendencia aumenta en la formación en género. Esto presupone que el interés de los hombres en cuestiones de género es menor.

Estos datos nos permiten identificar que los principales problemas en materia de igualdad tienen que ver con la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad, ya que no se da un equilibrio entre la presencia mayor de las mujeres, superior al 60% en todos los casos, y la presencia de éstas en los grupos superiores, o en los puestos de mayor nivel. Por otro lado reflejan claros desequilibrios de género que fundamentalmente se refieren a la segregación vertical lo que implica la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género en todas nuestras actuaciones con especial relevancia en fomentar la promoción de las mujeres en puestos intermedios y superiores de responsabilidad (niveles 25 a 30) así como en potenciar la representación de las mujeres en toda la actividad del IAAP: personas formadoras, ponentes, autoras, dinamizadoras, miembros de comisiones de selección, evaluadoras, mentoras, jurados y colaboradores en general.

En base a todo ello el IAAP mantiene un objetivo estratégico del tiene que ver con profundizar en el enfoque de género de modo transversal en todas las actuaciones que realiza el Instituto.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Propiciar procesos selectivos ágiles que permitan atraer y promover el talento que repercuta en la mejora de la organización

OO.1.1 Finalización de las OEPs ordinarias 2017/2018 y de estabilización 2017-2019

Durante el ejercicio 2020 se plantea como objetivo el desarrollo de los procesos selectivos correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 2017 y 2018 de forma acumulada, así como los procesos dimanantes de los Decretos 213/2017, y 406/2019 por los que se aprueban procesos selectivos de estabilización de empleo temporal.

Se prevé que las convocatorias que aún faltan sean objeto de publicación en el último semestre de 2019, en el



que es posible que se desarrollen algunos de los primeros ejercicios de los Cuerpos convocados unicamente en las OEPs ordinarias, siendo éstos 16 Cuerpos.

Asimismo en los decretos de estabilización se convocan 18 Cuerpos que no se encuentran convocados en los Decretos de Oferta de empleo publico ordinarios. Estos se desarrollan con una primera fase de oposición de carácter eliminatorio y posteriormente una fase de concurso.

Por último, dado que existen 28 Cuerpos que se encuentran convocados tanto en los Decretos ordinarios como en los de estabilización, se ha diseñado un sistema que permite la articulación de la fase de oposición de forma conjunta posibilitando una gestión mas ágil de los procesos así como un menor coste. Ultimada la fase oposición los procesos correspondientes a los decretos de oferta ordinarios se encontrarían finalizados, comenzando en ese momento la fase de concurso para las plazas convocadas en los procesos de estabilización.

ACT.1.1.1 Realización de las pruebas selectivas correspondientes a las OEPs 2017-2018 y Decretos 2013/17, 406/2019 de estabilización

Deben desarrollarse 60 primeros ejercicios, 60 segundos ejercicios, 51 terceros ejercicios, 2 cuartos ejercicios (Letrados y Letrados de Administración Sanitaria) y 1 quinto ejercicio correspondiente al Cuerpo de Letrados. En este cómputo no se contemplan los dos cuerpos pertenecientes al Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera. Durante el ejercicio 2020 deben organizarse un total de 174 ejercicios

ACT.1.1.2 Publicación de los listados definitivos de aprobados en los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público 2017/2018

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 2020 es finalizar los procesos restantes tanto de las Ofertas de Empleo Público 2017-2018, como los de las ofertas extraordinarias de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2019

ACT.1.1.3 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, de acceso libre, derivadas de las Ofertas de Empleo 2017/2018

OO.1.2 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.1.2.1 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.1.2.2 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 Implementar una estrategia de gestión del conocimiento y del talento a través del desarrollo profesional de las personas

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 autoaprendizaje

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

ACT.2.2.3 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 en 2018, se mantendrá en el ejercicio 2020 y se ampliará a otros postgrados

OO.2.3 Formar al personal formador y gestor 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 acciones formativas dirigidas al personal formador y gestor que colabora con el IAAP

Puesta en marcha de acciones formativas dirigidas a proporcionar la cualificación necesaria del personal formador y gestor que colabora con el IAAP

OO.2.4 Impulsar la innovación en la Junta de Andalucía

Impulsar la innovación en la Junta de Andalucía mediante la creación y mejora de los contextos favorables para innovar, y el apoyo al talento y a los proyectos innovadores. Para ello es preciso 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 ofrecer posibilidades de capacitación en innovación, mediante la creación y la formación básica transversal, la formación-acción, la formación basada en la experimentación, y la creación de espacios creativos de trabajo

ACT.2.4.1 Mantenimiento y fortalecimiento de espacios de encuentro para las personas innovadoras en la Junta de Andalucía (InnovAnda)

Favorecer la creación de espacios y contextos favorables, para que se generen prácticas colaborativas y abiertas de trabajo y se fortalezca la comunidad de personas por la innovación



ACT.2.4.2 Capacitación transversal de sensibilización y apertura a la innovación

Ofrecer posibilidades de capacitación en innovación de forma transversal, mediante módulos de distinto formato

ACT.2.4.3 Desarrollar habilidades y competencias para el impulso y el desarrollo de proyectos de innovación

Ofrecer formación especializada en herramientas, metodologías y habilidades concretas de especialización en los distintos aspectos del diseño, creatividad y desarrollo de retos innovadoras

OO.2.5 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.2.5.1 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.2.5.2 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.2.5.3 Realización del programa de Desarrollo Predirectivo – 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.2.5.4 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.2.5.5 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.2.6 Impulsar la Gestión del Conocimiento en la organización

Este objetivo implica la mejora en la generación, detección, gestión y disseminación del conocimiento existente en la organización, mediante diversas acciones, y de manera incremental. Incluye la formación del personal de la Junta de Andalucía en Gestión del Conocimiento y la identificación del conocimiento existente en la organización.

ACT.2.6.1 Ejecución del 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.2.6.2 Realización del programa de Embajadores del Conocimiento

Este programa ejecuta, mediante la red de personas colaboradoras con el IAAP, diversos proyectos de carácter transversal que mejoren la Gestión del Conocimiento en la Junta de Andalucía. Entre otros, se pretende impulsar:

- Edición de varios números de la Revista Enred@2.0, revista hecha por y para personas empleadas públicas, para compartir el conocimiento y saber hacer a lo largo y ancho de la organización.
- Realización del proyecto Mapa de Conocimiento Crítico. De manera incremental se pretenden ir elaborando mapas departamentales de conocimiento crítico que ayuden a la identificación del talento y el conocimiento de la organización, para poder gestionarlo adecuadamente.
- Cambio generacional. Diseño e implementación de actuaciones destinadas a capturar para la organización el conocimiento válido de las personas próximas a jubilarse, y acoger a las personas de nuevo ingreso y las nuevas formas de trabajar que se demandan a las administraciones públicas.
- Impulso de la cultura audiovisual. Fomento de la elaboración de videotutoriales (y formatos audiovisuales en sentido amplio) elaborados por las personas de la organización, para mejorar la gestión diaria y la relación con la ciudadanía.

ACT.2.6.3 Formación en Gestión del Conocimiento

Formación dirigida a capacitar en la disciplina de gestión del conocimiento a las personas de la organización

OO.2.7 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.2.7.1 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

OE.3 Promover la cultura para la transformación digital tanto en el IAAP como en la administración de la Junta de Andalucía

OO.3.1 Aumentar las competencias digitales de las personas de la organización

En consonancia con la Estrategia de Transformación Digital de la Junta de Andalucía, y para avanzar en la misma, es necesario en primer lugar formar en competencias digitales al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

ACT.3.1.1 Realización de actividades de formación dirigidas a aumentar las competencias digitales

Impartición de formación en competencias digitales para el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

OO.3.2 Impulsar la transformación digital de la organización

La transformación digital de la Junta de Andalucía requiere como uno de sus elementos impulsores, realizar acciones formativas de sensibilización y capacitación de líderes digitales en consonancia con la Estrategia de Transformación Digital de la Junta de Andalucía.

ACT.3.2.1 Realización de actividades de formación dirigidas a la sensibilización sobre la Transformación Digital

Impartición de acciones formativas de sensibilización en materia de Transformación Digital de la Junta de Andalucía

ACT.3.2.2 Realización de actividades de formación dirigidas al desarrollo de líderes digitales en la organización

Impartición de acciones formativas para la capacitación de personas líderes digitales, como medio para el impulso y la extensión a la organización de la transformación digital

OO.3.3 Identificar y paliar la brecha de género en la capacitación digital

Es necesario estudiar la existencia de brecha de género en la capacitación digital que se realiza desde el IAAP y proponer medidas adecuadas para paliarla

ACT.3.3.1 Realización de estudios de brecha de género en la capacitación digital

Realizar un estudio de la existencia de brecha de género en la capacitación digital que se realiza desde el IAAP y en su caso elaborar un plan con medidas adecuadas para paliarla



ACT.3.3.2 Realización de acciones formativas para paliar los desequilibrios de género en la capacitación digital

Realizar acciones formativas específicas dirigidas a paliar los desequilibrios de género en la capacitación digital que se vayan detectando para minimizar la brecha de género en este aspecto

OE.4 Generar un sector público eficiente que implemente evaluación de políticas públicas

OO.4.1 Aumentar el número de planes estratégicos que son evaluados

La única forma de aprender a ser más eficaces es deteniéndonos 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 práctica institucionalizada de evaluación durante y tras los planes y programas, permitirá garantizar el aumento de la eficacia y de la rendición de cuentas

ACT.4.1.1 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 prácticas en este sentido. Esta actividad utilizará diversidad de medios de comunicación (portal de noticias, página web, mailing, jornadas, red profesional, etc.), para captar planes que quieran ser evaluados con la metodología propuesta por el IAAP

OO.4.2 Contar con instrumentos, herramientas y guías que permitan la evaluación de Políticas Públicas

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

ACT.4.2.1 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.

OE.5 Profundizar en la integración del enfoque de género en las actuaciones del Instituto Andaluz de Administración Pública

OO.5.1 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 del enfoque de género en la formación

ACT.5.1.1 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.5.2 Mejorar la cantidad y calidad de acciones formativas en materia de género e igualdad en los



Planes de Formación

Independientemente de otros objetivos y actuaciones, el IAAP debe mantenerse en la línea de aumentar el número de acciones formativas que pone a disposición de todas las personas de la organización para facilitar la extensión de la formación en esta materia transversal, así como seguir trabajando en aumentar la calidad de estas acciones

ACT.5.2.1 Incorporación de formación en género en todas las escuelas del Plan de Formación del IAAP

En todas las escuelas del Plan de Formación de 2020 se va a incorporar al menos una acción formativa en materia de género

OO.5.3 Mejorar el catálogo de publicaciones del IAAP que contiene temas en materia de género e igualdad de oportunidades

A través de su actividad editorial el IAAP pone a disposición del colectivo de personas empleadas públicas y de la ciudadanía en general, publicaciones especializadas en las materias de género e igualdad de oportunidades

ACT.5.3.1 Realizar publicaciones que incorporen la igualdad de género vinculada a las actividades del IAAP

En el Plan de publicaciones de 2020 se debe incluir algún título que se dedique específicamente a la materia de género o igualdad de oportunidades, o de otra temática que de forma relevante incluya esta materia