

SECCIÓN

10.31

INSTITUTO ANDALUZ DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. COMPETENCIAS Y OBJETIVOS DE LA SECCIÓN

El Instituto Andaluz de Administración Pública, creado por la Ley 6/1985 de 27 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, 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 cuya 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 regula 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 han sido 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.

Recientemente el Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye al Instituto nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos, para lo que el Instituto deberá configurar un sistema integral de evaluación, así como los mecanismos de rendición de cuentas acerca de los resultados de las políticas que se ponen en marcha, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas.



2. ESTRUCTURA DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

CAPÍTULO I

Además de la valoración de la plantilla presupuestaria realizada, a la que se añade la cuantificación de las cantidades correspondientes a seguridad social y antigüedad, se ha incluido la cuantía asignada a la recuperación progresiva de la paga extraordinaria, y adicional del mes de diciembre de 2012, de conformidad con el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 2 de junio de 2016.

Se han calculado además las cantidades estimadas para atender los premios de jubilación del personal que se jubilará en 2017, y para el Plan de Formación del Personal Laboral.

En cuanto a las retribuciones del personal funcionario en prácticas al servicio de la Administración de Justicia, de acuerdo con lo previsto en la Oferta de Empleo Público 2016 aprobada por Real Decreto 105/2016, para este personal se han previsto las cantidades necesarias para el abono de los salarios como funcionarios en prácticas de las 227 personas correspondientes a las plazas de varios cuerpos que corresponden a Andalucía, que durante el año 2017 realizarán el curso teórico-práctico que forma parte del proceso selectivo y durante el cual, los que han superado las pruebas selectivas, son nombrados funcionarios en prácticas con derecho al abono de las retribuciones correspondientes. Hay que señalar que se trata de una de las mayores Ofertas de Empleo de los últimos años, suponiendo para las plazas asignadas a Andalucía prácticamente cuadruplicar el número de la anterior Oferta, lo que explica el incremento en esta partida.

CAPÍTULO II

En lo referido a los **gastos estructurales**, hay que comenzar con los gastos de arrendamiento de inmuebles, teniendo en cuenta que desde septiembre de 2014 se dispone, mediante arrendamiento con la empresa pública EPGASA, del nuevo aula del IAAP situado en el Pabellón de Puerto Rico de la Isla de la Cartuja, en Sevilla. En dicho edificio, el IAAP desarrolla buena parte de sus competencias en formación y selección, prorrogándose el contrato de arrendamiento el 1 de enero de 2017, y calculándose la cantidad resultante del posible aumento del IPC.

Por otro lado, y también desde 2014, el IAAP dispone de una nueva sede para sus servicios administrativos por adscripción de un edificio por la Dirección General de Patrimonio. Ello supone la necesidad de asumir una serie de gastos derivados de las obligaciones que el IAAP asume en relación con el mantenimiento y conservación de dicho edificio. Así, se incluyen las cantidades necesarias para los contratos de mantenimiento que son obligatorios reglamentariamente, además de necesarios para el buen funcionamiento del edificio sede del IAAP, como son los de mantenimiento del sistema de climatización, de los ascensores, del centro de transformación y del escáner, además de las cantidades necesarias para el mantenimiento y reparaciones de otras instalaciones del edificio.

Se incluyen todos los gastos previstos de funcionamiento del Instituto en adquisición de material y suministros, siendo de resaltar el muy significativo aumento del gasto derivado del cambio de sede y del cambio de aulario, ya que el consumo de energía eléctrica de ambos inmuebles es importante, especialmente el derivado de unos sistemas de climatización muy antiguos, de elevado consumo y que además no permiten la sectorización del edificio en cuanto a su utilización. También se produce un considerable consumo de agua debido a que el sistema de climatización del Aulario del Pabellón de Puerto Rico, como todos los instalados en la Isla de la Cartuja en los años 90, emplea agua bruta sin que se recicle la utilizada, con lo que el consumo de la misma es muy elevado y con ello la facturación.

También supone un importante gasto, el del IBI del inmueble adscrito, que supone unos 24.000 euros anuales, a los que hay que sumar la tasa de recogida de basuras cifrada en otros 10.000 euros anuales.

En cuanto al Servicio de Limpieza, se ha previsto la cantidad necesaria para la previsible prórroga del actual contrato, cuya ejecución finaliza en diciembre de 2016, extendiéndose la prórroga todo el año 2017. En lo relativo al Servicio de Seguridad y Vigilancia de la sede del IAAP y su Aulario, se ha calculado la cantidad necesaria para el servicio durante todo el año 2017, de acuerdo con la licitación del nuevo contrato de este servicio actualmente en trámite.

En lo que se refiere a los **gastos operativos**, se incluyen las previsiones para la renovación de las suscripciones a revistas especializadas de Administración Pública, servicio gratuito que ofrece el IAAP desde hace varios años. En esa línea se enmarca la renovación a las plataformas de acceso a legislación actualizada desde Westlaw en la que se ofrece la consulta gratuita de legislación andaluza, estatal y europea abierta a toda la ciudadanía, y particularmente el acceso a todas las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía a la base de datos de Legislación Consolidada andaluza, que se realiza a través de la Web del IAAP. La renovación de estos servicios es necesaria para continuar con la prestación de los mismos.

En la cantidad prevista para Estudios y Trabajos Técnicos se incluye la cantidad necesaria para el nuevo contrato de apoyo para la administración de los sistemas de información y la microinformática del IAAP, que se extenderá todo el año 2017, y con el que se atienden las necesidades informáticas del IAAP y de su aulario, así como de los usuarios de los mismos mediante la contratación de una empresa con personal altamente cualificado en la administración y asistencia en materia de microinformática. Por otro lado, también es necesario atender los gastos derivados del proceso de digitalización y virtualización de contenidos y materiales de acciones formativas actualmente presenciales y que van a ser transformados en modalidad *e-learning*, en consonancia con la estrategia de Teleformación que viene desarrollando el IAAP en los últimos años, aumentando el número de cursos y plazas ofertados en esta modalidad docente.

Igualmente se incluyen las cantidades necesarias para el mantenimiento del sistema de calidad del IAAP y las auditorías internas y externas para su certificación.



Por último, en 2016 se han iniciado los primeros trabajos para el impulso de la Evaluación de Políticas Públicas, en respuesta a las nuevas competencias y funciones recientemente atribuidas al IAAP en el Decreto 206/2015, siendo necesario contar en 2017 con asesoramiento técnico para la puesta en marcha de nuevas evaluaciones de seguimiento y de resultados, que requerirán diseños técnicos y preparación de indicadores viables.

Respecto al **Plan de Formación Continua**, el núcleo central de las competencias del IAAP se refiere a la ejecución del Plan Anual de Formación 2017, incluyéndose las cantidades necesarias para los contratos de asistencia para el desarrollo de acciones de mejora dirigidas al personal formador y gestor, desarrollo de competencias de atención a la ciudadanía, cursos de inglés -tanto presenciales como de teleformación-, desarrollo personalizado de competencias gerenciales, Iniciativa Mentor y Oficina Técnica de Teleformación.

Igualmente se han previsto las cantidades necesarias para el desarrollo de los distintos programas formativos que integrarán el Plan Anual de Formación 2017, para la elaboración, digitalización y producción de nuevos cursos de Teleformación, así como la realización de los cursos selectivos para el personal de Justicia derivados de la gestión de la OEP 2016 de este personal, con un total de 227 funcionarios en prácticas en este periodo.

También se prevé la adquisición del material necesario para los cursos de formación a impartir en 2017, como apoyo material para la realización de los cursos previstos, así como la edición de material pedagógico, que permita facilitar la comprensión de la materia que tratan las acciones formativas.

La financiación del Plan de Formación se realiza tanto con cantidades del Servicio 01 de autofinanciada, recogidas en la aplicación específica de Cursos y Actividades de Formación (226.04), como con cantidades financiadas con Servicio 18 por transferencias recibidas del Estado.

Las cantidades que la Comunidad Autónoma de Andalucía recibe de la Administración del Estado destinadas a la financiación de los Planes de Formación para el Empleo (Formación Continua) de los Empleados Públicos se regulan en el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, de 22 de marzo de 2010 (AFEDAP), publicado mediante Resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE de 17 de junio de 2010), y posteriormente modificado en julio de 2013 (BOE de 21 de octubre de 2013), para adaptar el reparto de los fondos correspondientes al personal de las corporaciones locales a la distribución competencial declarada por el Tribunal Constitucional. En el artículo 20 de dicho Acuerdo se dispone que la cuantía destinada a financiar las acciones de formación para el empleo de las Administraciones Públicas vendrá recogida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se consignará en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal como dotación diferenciada a transferir al Instituto Nacional de Administración Pública, añadiéndose que dichos fondos tienen carácter finalista, por provenir de la cuota de formación profesional de los empleados públicos, y deberán destinarse a la financiación de la formación de los mismos.

En cuanto al procedimiento para determinar las cuantías a distribuir entre los distintos promotores es, en síntesis, el siguiente:

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en función de las previsiones, acuerda cada año la dotación que, para el año siguiente, el Servicio Público de Empleo Estatal transferirá para la financiación de la formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

El reparto de los fondos AFEDAP para cada año entre los distintos promotores se realiza en el Acuerdo de la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, para la Gestión de Fondos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. Éste se adopta para cada ejercicio normalmente entre julio y septiembre del año anterior. El reparto se calcula en función del número de efectivos de cada administración, de acuerdo con los datos del Registro Central de Personal a 1 de enero del año anterior. Las cuantías que corresponden a cada Comunidad Autónoma se consignan en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado, de forma separada las correspondientes a la formación del personal propio de cada Comunidad, de las de la formación de los empleados públicos de las Corporaciones Locales de cada Comunidad, cuya distribución corresponde a las CC.AA. por el mecanismo que hayan establecido cada una de ellas. En el caso de Andalucía dicha distribución corresponde al IAAP, habiéndose regulado en la Orden de 28 de julio de 2014, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación del personal al servicio de la Administración Local de Andalucía, en el marco del AFEDAP.

A su vez, la cuantía que mediante el proceso descrito se atribuye a la Comunidad Autónoma de Andalucía para la formación de su propio personal, se distribuye entre los distintos promotores de formación en el ámbito de la Junta de Andalucía mediante un Acuerdo de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la Administración de la Junta de Andalucía, que se produce una vez ha sido determinada la concreta cantidad que corresponde a cada Comunidad Autónoma en el Acuerdo de Gestión, y por tanto hacia final de cada año en relación con los fondos del ejercicio siguiente.

Por lo tanto, en el momento de la elaboración del Anteproyecto de Ley de Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2017 aún no se ha producido el Acuerdo de gestión de fondos de la Comisión General para el Empleo de las Administraciones Públicas, por lo que es imposible aportar el mismo ni establecer las cantidades que van a corresponder a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se incluye además la cantidad prevista para el asesoramiento y colaboración con las Entidades Instrumentales de la Junta de Andalucía en la formación del personal de las mismas, que se realizará mediante convenios de colaboración con las mismas, y que supondrán una compensación económica a abonar por las Entidades Instrumentales por la colaboración prestada, tal como se contempla en el artículo 19.2 de los Estatutos del IAAP. Por tanto, esta previsión de aumento del gasto es correlativa a la previsión de aumento de ingresos, en la misma cuantía, que se ha recogido en el Presupuesto de ingresos.



Por otro lado, y en cuanto a **otros gastos**, se prevén los gastos necesarios para la gestión de las ofertas públicas de empleo de 2015 y 2016 de la Junta de Andalucía, que serán gestionadas de forma conjunta, tal como está previsto en el Decreto 84/2016, por el que se aprueba la segunda. Estas OEP suponen la convocatoria de 1.953 plazas agrupadas en 64 cuerpos de acceso libre y promoción interna de personal funcionario, acceso libre de personal laboral y promoción cruzada. A ello hay que añadir la Oferta de Empleo Público de Justicia para el año 2016, aprobada por el Real Decreto 105/2016, y que supone 227 plazas para la Comunidad Autónoma de Andalucía, tanto en turno libre como de promoción interna, en los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, y Auxilio Judicial. Las cantidades necesarias para su gestión se distribuyen en las partidas correspondientes a Oposiciones y Procesos Selectivos (226.07), y para el abono de las indemnizaciones correspondientes a las Comisiones de Selección que finalicen sus trabajos (233.00).

Por último, se dota una mínima cantidad para la ejecución del Plan de Publicaciones del IAAP para el año 2017. En este Plan se incluyen la edición de 3 números de la Revista Andaluza de Administración Pública, cuyos contenidos se elaboran en colaboración con la Universidad de Sevilla, y la continuación en la línea de “estudios e investigación” de la edición del Derecho propio de Andalucía, cuyos títulos serán concretados con la elaboración del Plan de Publicaciones de 2017.

CAPÍTULO IV

El Instituto Andaluz de Administración Pública mantiene el apoyo financiero a la revista científica “Revista Andaluza de Administración Pública” de la Universidad de Sevilla, como actividad de fomento de la investigación.

Se incluye la parte correspondiente a la FAMP de las subvenciones a Planes de Formación, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, siguiendo las indicaciones de la Intervención General de separar el crédito correspondiente a esta subvención de el del resto de Administraciones Locales.

Asimismo se mantiene la gestión de las subvenciones para la financiación de los planes de formación para el empleo del personal al servicio de las Entidades Locales de Andalucía, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO VI

Se incluye la cantidad necesaria para la prórroga prevista del actual contrato de apoyo al desarrollo de los sistemas de información del IAAP, que abarcará hasta el final del ejercicio 2017, así como para la licitación del nuevo contrato a final de dicho ejercicio.

También se incluyen las nuevas actuaciones que se consideran imprescindibles acometer en el ejercicio 2017, y que han sido pospuestas en los últimos años por la imposibilidad

presupuestaria de realizarlas. Los principales proyectos de inversión que se plantean para el ejercicio 2017 son los siguientes:

Evolución del Sistema de Gestión de la Formación SIGEFOR a un sistema tramitador, con el objetivo de integrarlo con el resto de sistemas y poder disponer de un sistema de tramitación, lo que supondría la automatización de los procedimientos administrativos mediante flujos de trabajo y la gestión de los expedientes electrónicos y documentos asociados a su ejecución, que permitirían tanto el desarrollo de servicios *online* para el usuario, como la mejora en los procesos internos del IAAP al estandarizarlos y servir de guía a los gestores. Este nuevo sistema integraría procesos que partirían desde la planificación de la formación, la homologación de actividades formativas, la creación de expedientes, selección y nombramiento de profesorado y selección de empresas, selección del alumnado participante, gestión previa de los cursos, finalización de los cursos, gestión de pagos derivados de los mismos, emisión de diplomas e inscripción en el Registro General de Personal, hasta la evaluación y cierre de cada actividad formativa. Está previsto que este proyecto se inicie en el ejercicio 2016 y su ejecución se extienda al ejercicio 2017, siendo imprescindible contar con el crédito necesario para ello.

Renovación Tecnológica de la Página Web del Instituto Andaluz de Administración Pública.

La actual página web del Instituto Andaluz de Administración Pública fue elaborada hace cerca de 10 años. Se ideó bajo la infraestructura de una herramienta propietaria de la empresa adjudicataria, con múltiples desarrollos a medida para adecuarse a las necesidades requeridas. Este desarrollo personalizado permite la gestión de noticias en el portal, y una cierta integración dinámica con los contenidos de SIGEFOR, pero la mayoría de los contenidos mostrados en el portal, correspondientes a páginas estáticas, no son gestionables por el administrador de contenidos, sino que requiere de la modificación de los ficheros que componen la web y, en algunos casos, incluso del código de la herramienta de gestión.

La necesidad de realizar estos cambios ha obligado históricamente a depender de una empresa adjudicataria del mantenimiento de la web y el consumo constante de una bolsa de horas para la realización de pequeñas modificaciones de contenidos.

Por lo tanto, se hace necesario modernizar la infraestructura que sustenta la web del IAAP para disponer de un gestor de contenidos adecuado, que permita la edición de los contenidos por parte de los administradores de la misma (personal del IAAP), sin necesidad de depender de terceros para realizar estas tareas. Asimismo, será necesario garantizar la integración con los contenidos existentes en SIGEFOR para mostrar información referente a las Acciones Formativas, para lo que será necesario desarrollar módulos que se incorporen al gestor de contenidos de manera independiente, y que no supongan una restricción en el futuro a la incorporación de otros componentes estándar. Todo ello en el marco de una apuesta por la utilización de software libre, con la disponibilidad completa del código, tanto del gestor de contenidos, que podrá ser una herramienta desarrollada por terceros y mantenida por la comunidad, como de los módulos desarrollados a medida para el IAAP por el adjudicatario.



Este cambio de gestor de contenidos debe ir acompañado del trabajo de migración de los contenidos actuales del portal, de modo que no se pierda la información existente.

Este proyecto está previsto que se inicie en 2016, extendiéndose su ejecución al ejercicio 2017, por lo que son necesarios los créditos precisos para su realización.

PROGRAMAS		2017	%
12B	SELECC. Y FORMACION DEL PERSONAL DE LA ADMON.GRAL.	11.361.923	100
TOTAL		11.361.923	100

CAPÍTULOS		2017	%
I	Gastos de Personal	4.993.486	43,9
II	Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	3.946.605	34,7
III	Gastos Financieros	0	0,0
IV	Transferencias Corrientes	2.056.801	18,1
Operaciones Corrientes		10.996.892	96,8
VI	Inversiones Reales	365.031	3,2
VII	Transferencias de Capital	0	0,0
Operaciones de Capital		365.031	3,2
OPERACIONES NO FINANCIERAS		11.361.923	100
VIII	Activos Financieros	0	0,0
IX	Pasivos Financieros	0	0,0
OPERACIONES FINANCIERAS		0	0,0
TOTAL		11.361.923	100

3. DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

El Decreto 206/2015, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, parte de la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación, análisis y reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública para hacerla más eficiente y capaz, y en esa línea atribuye al Instituto Andaluz de Administración Pública nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas. El Instituto constituye uno de los instrumentos esenciales de los que dispone el Gobierno Andaluz para incorporar la innovación en la Administración Pública, garantizando la transparencia, coordinación y eficiencia que requieren

los nuevos modelos de gobernanza centrados en la ciudadanía y en un entorno de codiseño de las políticas públicas, en el que es necesario la creación de instrumentos que permitan esa participación en el diseño de lo público.

En este escenario de innovación en la Administración Pública Andaluza hay un elemento esencial posibilitador de los cambios que garanticen la excelencia, como es el elemento humano. En este sentido, la mejora de la organización de la Junta de Andalucía pasa, en primer lugar, por la mejora de los procesos por los que se selecciona a su personal, garantizando que las personas seleccionadas sean las más válidas y las que más puedan aportar al desarrollo de la organización, siempre dentro del respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Además es necesario introducir una nueva estrategia de innovación formativa basada en los nuevos modelos de aprendizaje que permite la sociedad en red y que garantice entornos personales de aprendizaje, así como la construcción de conocimientos compartidos. Corresponde al IAAP poner a disposición de las personas empleadas públicas, espacios e itinerarios formativos que respondan, tanto a las expectativas de desarrollo profesional, como a los nuevos retos de una administración innovadora. La formación de las personas empleadas públicas debe responder a las necesidades estratégicas de la organización. Estas necesidades surgen de los retos, obstáculos y oportunidades que enfrentan al proceso de innovar en su funcionamiento para conseguir el mayor nivel de excelencia, el aprovechamiento y buena gestión de los recursos públicos, la satisfacción de la ciudadanía y también de los propios servidores y servidoras públicas.

Por otro lado, y en cumplimiento de las nuevas funciones atribuidas, el Instituto deberá configurar un sistema integral de evaluación de las políticas públicas, así como los mecanismos de rendición de cuentas acerca de los resultados de las políticas que se ponen en marcha, diseñando, estableciendo y aplicando distintas metodologías de evaluación de políticas públicas para diagnosticar las fortalezas y las oportunidades de mejora.

Igualmente, la Administración Pública de la Junta de Andalucía afronta el reto de conseguir una gestión pública que genere resultados en línea con las necesidades y prioridades de la ciudadanía, tanto en su dimensión personal individual, como en su dimensión colectiva como entidades y empresas. Ello exige la introducción en la cultura administrativa del concepto de la innovación, trabajándose actualmente en el horizonte del diseño de una estrategia de gestión pública innovadora que impregne toda la actividad de la administración pública andaluza.

Por último, no se puede dejar de lado la relevancia de género del Programa 12B, clasificado como G+ desde 2013, siendo el IAAP un organismo estratégico ya que sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad.

La coyuntura cambiante que, conforme a lo expuesto, otorga especial relevancia al Instituto en los momentos actuales, impone también que su previsión de gastos para el año 2017 respete el objetivo de sostenibilidad de las cuentas públicas en la previsión de necesidades de gasto para la realización de las actividades programadas, que se concretan en los objetivos que se describen a continuación:



Objetivos del programa presupuestario

1. DESARROLLAR Y MEJORAR LOS PLANES DE FORMACIÓN PARA 2017

Las actividades formativas del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública que se apruebe para 2017 se vinculan a las necesidades formativas expresadas por las distintas Unidades Administrativas que conforman la Administración General de la Junta de Andalucía, así como las necesidades estratégicas expuestas por los organismos competentes en materias horizontales. Estas necesidades parten de los retos, obstáculos y oportunidades que en el día a día enfrentan al proceso de innovar en su funcionamiento, las distintas unidades para conseguir el mayor nivel de excelencia, el aprovechamiento y buena gestión de los recursos públicos, la satisfacción de la ciudadanía y también de los propios servidores y servidoras públicas, para realizar un trabajo que sitúe a la ciudadanía en el centro en un entorno hiperconectado.

El Plan de formación mantiene la estructura del último año, incorporando nuevas modalidades formativas que pongan el acento en las modalidades más colaborativas y autoformativas. Así mismo incorporará un mayor número de actuaciones en materia de competencia digital, innovación, políticas transversales y evaluación de políticas públicas, entre otros. El nuevo Plan se estructurará en las siguientes líneas:

1. Desarrollo de los programas regulados en el Decreto 249/1997, de 28 de octubre.

2. Homologación de actividades formativas y colaboraciones institucionales, que recoge la formación interadministrativa.

3. Formación de Justicia.

Adicionalmente en 2017 se pondrán en marcha convenios de colaboración para el desarrollo de actuaciones formativas dirigidas a las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, y que se desarrollará mediante compensación económica de las mismas al IAAP.

Dichas líneas se desarrollan a continuación:

DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA EL PERSONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y EL PERSONAL DE JUSTICIA.

Desarrollo de los programas regulados en el Decreto 249/1997, de 28 de octubre.

De acuerdo con la estructura establecida en el Decreto 249/1997, en 2017 se desarrollarán los siguientes programas con los siguientes objetivos:

- **Formación de Acceso** dirigida a integrar profesionalmente a quienes se incorporan a la Administración Pública andaluza. En el año 2017 no se prevé desarrollar la formación de acceso necesaria para dar respuesta a las ofertas de empleo público correspondientes a 2015 y 2016, excepto en el caso de que algún cuerpo culmine su proceso selectivo.

- **Formación General** destinada a promover el desarrollo de una cultura organizativa y de identidad corporativa, para aumentar los conocimientos, habilidades y actitudes sobre las estrategias generales de la Administración Pública, su cultura y sus valores, que constituyen las bases de su organización y funcionamiento. Esta modalidad formativa se impartirá fundamentalmente en formato *online*, incorporando progresivamente modalidades autoformativas como las píldoras formativas y los manuales interactivos.
- **Formación de Perfeccionamiento** vinculada a la necesaria adaptación permanente de las personas a las estrategias de la organización y a las correspondientes necesidades del puesto de trabajo que se desempeñe. En el año 2017 sigue incorporándose la formación de carácter interadministrativo que tiene por objeto mejorar la gestión de aquellos servicios públicos en los que concurren varias administraciones públicas, teniendo especial incidencia la colaboración con la administración local y con los órganos de extracción parlamentaria. Se trata de establecer instrumentos de coordinación y flujos de información entre distintas administraciones que actúan en una misma área competencial, constituyendo grupos de trabajo para intercambio de conocimientos y experiencias, así como de debate y reflexión sobre distintos puntos de vista que pueden aportar la diversidad de organizaciones participantes de la actividad formativa, lo que incide en la mejora y perfeccionamiento de los servicios públicos prestados. Igualmente se profundizará en la incorporación del módulo de apoyo a la transferencia de la formación al puesto de trabajo, trabajando en un número reducido de casos con los contextos de transferencia al puesto de trabajo.
- **Formación de Especialización y para la promoción** destinada a facilitar la movilidad del personal dentro de la organización administrativa, proporcionando a estos efectos formación en áreas de conocimiento distintas a las que se encuentra el puesto de trabajo que se desempeña. En 2017 se configurará de acuerdo con las directrices que se impartan por la Secretaría General para la Administración Pública.
- **Formación de Formadores** dirigida a los agentes formativos, formadores y gestores, cuyo objetivo es potenciar la cualificación de las personas que desarrollan o colaboran en las actividades formativas. En 2017 se mantendrá el esfuerzo para dar a conocer los nuevos elementos del modelo de formación eficaz como son el análisis de necesidades formativas, la promoción de la transferencia y la evaluación, así como se incorporará formación en nuevas metodologías didácticas adaptadas al aprendizaje en Red, aprendizaje colaborativo, entornos personales de aprendizaje, etc.

Homologación de actividades formativas y colaboraciones institucionales.

Las Resoluciones de 25 de septiembre de 2008 y de 27 de diciembre de 2010, del IAAP, regulan el procedimiento para la homologación de acciones formativas, tanto la realizada por promotores externos a la Administración de la Junta de Andalucía, como por los promotores integrados en la misma, ampliando su actuación en materia de formación y llevando a cabo la ordenación, supervisión y control de la formación impartida por estos promotores, a efectos de



su valoración para la carrera profesional de los empleados públicos, equiparándola a la realizada por esta Agencia Administrativa, incidiendo especialmente en su aplicación práctica a los puestos de trabajo y potenciando la mejora continua en la realización del servicio público prestado.

La homologación supone el reconocimiento y validación de la formación organizada por estos promotores (Consejerías, Agencias Administrativas y de Régimen especial de la Junta de Andalucía, universidades, organizaciones sindicales, colegios profesionales, etc.), con sus propios recursos, tanto económicos como materiales. Con ello se pretende expandir y diversificar la oferta formativa ofrecida a los empleados públicos, al objeto de cubrir sus necesidades formativas de perfeccionamiento y cualificación, potenciando su aplicación práctica al puesto de trabajo y facilitando la mejora en la prestación de los servicios públicos encomendados. Cada agente formativo gestiona la formación en la que tiene más experiencia y preparación, destacando en esta línea de actividades las promovidas por las universidades públicas de Andalucía, las entidades de la Administración Local, los colegios profesionales y las organizaciones sindicales representativas del personal de la Administración.

La formación homologada que se incluye en el plan de 2017 es la realizada por los promotores internos de la Administración de la Junta de Andalucía, permitiendo ofrecer una visión completa e integrada de la totalidad de actividades formativas y recursos que la Administración Autónoma pone a disposición de sus empleados.

Formación de Justicia.

Para el año 2017 la oferta formativa dirigida al personal que presta sus servicios en la Administración de Justicia en Andalucía, estará vinculada al mapa de necesidades formativas que se configurará tras el proceso de identificación de las mismas. Esto hará que se programe una oferta formativa organizada y orientada a una formación continuada y de perfeccionamiento que se ocupa de la adaptación a los cambios organizativos y legislativos, la acomodación a los nuevos puestos de trabajo y el reciclaje en general, así como la aplicación del aprendizaje, la evaluación del impacto de la formación y su repercusión en la calidad de prestación del servicio público de la Administración de Justicia.

Se destacan como novedades más relevantes:

- El programa de formación para 2017, se conceptúa como un instrumento de desarrollo cuyo objetivo es dotar al personal de Justicia de las herramientas y conocimientos necesarios para afrontar los distintos retos profesionales, por lo que se desarrollan actividades orientadas al conocimiento y aplicación de la normativa, así como las actividades destinadas al conocimiento y manejo práctico de las TIC en el ámbito de la Administración de Justicia, lo que supondrá un impulso importante en el uso de las nuevas plataformas y aplicaciones informáticas necesarias para mejorar la eficacia y eficiencia de la acción judicial en Andalucía.
- En 2017 se continúa con el aumento de la oferta de actividades en formato virtual, aprovechando las ventajas que las nuevas tecnologías ofrecen de cara a la flexibilidad

del aprendizaje, facilitando la conciliación con la vida personal y familiar y la generación de mecanismos participativos y colaborativos.

- Adaptación de la duración, contenidos, metodología y desarrollo de las actividades de formación, en función a lo detectado en el mapa de necesidades formativas.
- La puesta en marcha de la nueva Oficina Judicial, pasa por asegurar que se realicen acciones formativas destinadas al personal, tanto en el conocimiento normativo, como en innovaciones tecnológicas con objeto de proporcionarle la cualificación necesaria para el desempeño de sus nuevas funciones.
- Ampliación de la oferta formativa para el personal no judicial y de medicina forense, en la modalidad de acciones formativas, que se recogen en el régimen de “Formación Abierta”.
- Se incluyen acciones formativas de aprendizaje formal, dirigidas al personal de nuevo ingreso en la Administración de Justicia.

Estrategias para la mejora del sistema de formación.

En el año 2017 se seguirá desarrollando la implantación de diferentes estrategias encaminadas a favorecer un modelo de formación orientado a la eficacia donde se identifiquen las necesidades formativas, se promueva la aplicación de los aprendizajes y se evalúen los impactos de las intervenciones formativas. Asimismo se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a la ordenación de la oferta formativa como son la ampliación de un diccionario de competencias técnicas, la articulación de itinerarios formativos o la revisión permanente del catálogo de acciones formativas del Instituto. Por otro lado, se elaborará una estrategia de innovación formativa basada en los nuevos modelos de aprendizaje, la autoformación, los entornos personales de aprendizaje y el aprendizaje en red, y siempre en consonancia con el nuevo modelo de administración innovadora que se recoge en las líneas estratégicas establecidas por la Consejería para esta legislatura.

Las estrategias a desarrollar son las siguientes:

- Mejora del sistema de detección de necesidades formativas, de ordenación y evaluación de la formación. Reforzando y profundizando en la evaluación y apoyo de la Transferencia de la Formación y el sistema integral de evaluación de la formación.
- Construcción y desarrollo del Plan de Innovación formativa del IAAP 2016-2020.
- Mejora de los factores facilitadores de la formación: procesos de selección del profesorado, medios y recursos, estrategias de comunicación de la comunidad en formación.
- Desarrollo de las transversales de género, infancia e interculturalidad.
- Desarrollo de contenidos formativos para una administración Innovadora.
- Construcción de modelos formativos centrados en los entornos personales de aprendizaje y en las comunidades de prácticas.



GESTIÓN DE LAS SUBVENCIONES A PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL ANDALUZA.

Tiene por objeto la concesión de subvenciones para la financiación de los planes de formación para el empleo referentes al personal al servicio de las entidades locales de Andalucía, en el marco del Acuerdo de Formación para el empleo de las Administraciones Públicas, promovidos por entidades locales y federaciones o asociaciones de entidades locales de ámbito autonómico. Los promotores de estas acciones formativas son los ayuntamientos, diputaciones provinciales y demás entidades locales reconocidas por la legislación de régimen local, así como por las federaciones o asociaciones de entidades locales de ámbito autonómico legalmente constituidas en Andalucía. Los promotores que pretendan financiar acciones formativas con estas subvenciones han de elaborar planes de formación donde se recojan las necesidades formativas detectadas referentes al personal de las entidades locales de Andalucía, marcando objetivos y prioridades en materia de formación y su integración en un plan estratégico, coordinando sus acciones formativas con otros promotores y cooperando, en su caso, con ellos. Los planes objeto de las subvenciones pueden ser unitarios, agrupados o interadministrativos, y han de ser aprobados por la Comisión Paritaria de Formación para el empleo de la Administración Local. En la orden de bases de estas subvenciones se contempla expresamente que los planes de formación que se subvencionen contemplarán la perspectiva de género, incluyendo acciones de mejora de la igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral y familiar.

Para la gestión de dichas subvenciones durante el año 2017, ha sido necesario modificar la Orden de 28 de julio de 2014, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, reguladora del procedimiento de concesión de dichas subvenciones como consecuencia de la aprobación de la ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y que resulta de aplicación a la formación de los empleados públicos.

CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON ENTES INSTRUMENTALES

El IAAP tiene como función específica, de conformidad con el artículo 4.2 c) de sus Estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación, habilitándole, el punto 4 del citado artículo para la realización de esa función, a concertar convenios con instituciones del Estado, de otras comunidades autónomas o entidades locales, así como con cualquier otra entidad pública o privada. A su vez, el artículo 19.2 de los citados Estatutos dispone que *“el asesoramiento y colaboración en la formación de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía se llevará a cabo en los términos previstos en el contrato, convenio de colaboración o encomienda de gestión que a tal efecto se suscriba entre el Instituto y la respectiva entidad, en el que se contemplará, en su caso, la compensación económica a abonar por la colaboración prestada”*.

De conformidad con lo anterior, el IAAP tiene prevista la celebración de convenios de colaboración con Entes Instrumentales para la consecución de fines comunes y la realización de ac-

tividades conjuntas en relación con la formación, en particular, compartir contenidos formativos, prestar asistencia técnica y asesoramiento en materia de formación, cooperar en la realización de acciones o programas formativos, entre otros. En los convenios de colaboración que se celebren se tendrá en cuenta la inclusión de la perspectiva de género en la formación que se imparta.

En caso de que el desarrollo o ejecución de la actuación prevista en el convenio de colaboración implique para el Instituto un coste, el Ente Instrumental deberá satisfacer a aquel, como compensación económica por la colaboración prestada, la cuantía económica que se fije por la ejecución de las actividades realizadas en el importe correspondiente que se establezca en el convenio específico. Dicha cuantía no tendrá carácter retributivo y, en ningún caso, podrá exceder del coste de aquella actuación.

2. GESTIONAR LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO 2015 Y 2016 DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y DE JUSTICIA.

Entre las funciones específicas del Instituto Andaluz de Administración Pública están el gestionar las pruebas y cursos de selección de las personas al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus agencias administrativas y del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, así como participar en el diseño de los procesos de selección. Igualmente, asesorar, coordinar y participar en la selección del personal propio al servicio de las entidades locales andaluzas, en los términos que se acuerden con las mismas, sin perjuicio de las competencias del Estado en relación con los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Respecto de la previsión de necesidades de crédito para el ejercicio 2017, se parte de:

- La aprobación de la Oferta de Empleo Público 2015, por Decreto 502/2015, de 9 de diciembre, así como la aprobación de la Oferta de 2016, por Decreto 84/2016, de 26 de abril. En este último Decreto se incluye la previsión de que las plazas de dicha Oferta se convocarán conjuntamente con las plazas ofertadas en la OEP de 2015. El total de plazas que se gestionarán desde el IAAP se eleva a 1953 distribuidas en 64 cuerpos.
- En el año 2016 se ha publicado el Real Decreto 105/2016, de 18 de marzo, que aprueba la Oferta de Empleo Público de Justicia para el año 2016. En este Real Decreto se autoriza, en el Anexo II, una cuantificación de las plazas de personal al servicio de la Administración de Justicia, tanto de ingreso libre, como de promoción interna, de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Del total de plazas recogidas se incluyen las plazas que corresponden a la Comunidad Autónoma de Andalucía por el traspaso de medios personales, tanto de acceso libre, como de promoción interna.

Gestión de las OEP 2015 y 2016 de la Junta de Andalucía.

La gestión conjunta de las ofertas de 2015 y 2016 suponen 1953 plazas distribuidas en 64 cuerpos diferentes (774 plazas de acceso libre de personal funcionario, 984 plazas para pro-



moción interna de personal funcionario, 25 plazas de acceso libre para personal laboral y 170 plazas para promoción cruzada), lo que significa que, necesariamente, se tendrá que iniciar de forma escalonada las convocatorias, siendo lo usual que en primer lugar se convoquen los cuerpos, especialidades, opciones y/o subopciones de promoción interna. Si tales convocatorias se producen durante el año 2016, se realice o no el único ejercicio durante este año, la fase de valoración de los méritos necesariamente se llevará a cabo en el año 2017, lo que conllevará que finalice el proceso selectivo en ese año y, por tanto, se deba realizar el pago de las comisiones de selección.

Igualmente se producirá durante el año 2017 el desarrollo de los procesos selectivos de acceso libre, lo que significará la realización de sus diferentes exámenes y en consecuencia un gasto, tanto de personal colaborador, como de los espacios necesarios para su celebración. Igualmente, en las convocatorias más masivas, habrá que contratar a una empresa especializada en la grabación de las solicitudes, así como en la digitalización de la documentación que se acompaña. Asimismo habrá que abonar el pago de las indemnizaciones de aquellas comisiones de selección de acceso libre que finalicen sus trabajos en el 2017. De la misma forma se actuará con las convocatorias de los cuerpos de promoción cruzada y de acceso a personal laboral. Aunque ya éstos últimos se prevé que finalizarán sus trabajos en el 2018.

Por otro lado, el Instituto Andaluz de Administración Pública desarrolla diferentes funciones en relación con la ejecución de sentencias judiciales relacionadas con procesos selectivos anteriores y la necesidad derivada de abonar las indemnizaciones devengadas por las comisiones de selección que se reúnan para dilucidar tales supuestos.

En el desarrollo de los procesos selectivos se implementarán medidas que evidencien el compromiso real con la igualdad efectiva de hombres y mujeres y que eviten situaciones de discriminación derivadas de la condición específica de mujer.

Gestión de la OEP 2016 de Justicia.

Las líneas de trabajo vienen determinadas por las decisiones que se adoptan en la Comisión de Selección que se constituye a nivel nacional y donde participan las comunidades autónomas que tienen transferidas competencias en materia de Justicia, entre las que se encuentra, desde 2010, Andalucía.

En el ámbito de los procesos selectivos del personal de Justicia, los cursos selectivos son de obligatoria realización, una vez finalizado y superado el proceso selectivo y previos al nombramiento como funcionario/a de carrera.

La OEP de 2016 de Justicia contempla para Andalucía un total de 227 plazas en turno libre y promoción interna en las cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, cuyas pruebas selectivas incluyen los cursos de acceso teórico-prácticos que forman parte del proceso selectivo, que van a iniciarse en 2016 y se desarrollarán a lo largo de todo el año 2017, lo que conlleva no solo atender al gasto necesario para la

realización de los mismos, sino también el abono de las retribuciones de los funcionarios/as en prácticas que realicen dichos cursos.

3. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

El conocimiento es un recurso que nos permite interpretar nuestro entorno y que nos da la posibilidad de actuar sobre él. Es un recurso que se halla en las personas y en los objetos, físicos o no, que estas personas utilizan, pero también en las organizaciones a las que pertenecen, en los procesos y en los contextos de dichas organizaciones. La gestión del conocimiento consiste en optimizar la utilización de este recurso mediante la creación de las condiciones necesarias para que los flujos de conocimiento circulen mejor. Lo que se gestiona en realidad no es el conocimiento en sí mismo, sino las condiciones, el entorno y todo lo que hace posible y fomenta unos procesos fundamentales: la generación y la transmisión de conocimiento para su aprovechamiento. Son diversos los instrumentos que permiten fomentar y mejorar estos procesos, pero para que un proyecto de gestión del conocimiento tenga éxito es fundamental observar, interpretar y entender el funcionamiento de las organizaciones.

Optimizar los sistemas existentes y establecer nuevos para generar, recoger y aprovechar el conocimiento existente en la Junta de Andalucía.

El Instituto Andaluz de Administración Pública constituye uno de los instrumentos esenciales de los que dispone el Gobierno Andaluz para incorporar la Estrategia de Innovación en la Administración Pública. Esta Estrategia debe garantizar la transparencia, coordinación y eficiencia que requieren los nuevos modelos de gobernanza centrados en la ciudadanía y en un entorno de planificación, compartido con ésta, de las políticas públicas. Esto obliga al Instituto a apostar por incorporar las tendencias de los nuevos modelos de innovación a la mejora de la Administración, para lo que el Instituto deberá dar pasos para acercarse al diseño de un sistema integral ideal para la gestión de todo el conocimiento existente en toda la organización y para generarlo.

El Instituto quiere responder a la necesidad que deben enfrentar las administraciones públicas de incorporar la estrategia de innovación e implementar nuevas modalidades y metodologías de trabajo basado en los paradigmas del trabajo en red y el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Se va a diseñar un nuevo modelo que tiene como una de sus principales características el estar conectado a nuevas y crecientes fuentes de información, y conectado cada vez más a más personas, tanto de la propia organización como de otras. En ese sentido buena parte de las novedades que va a introducir tienen que ver con aprovechar el ejemplo del aprendizaje permanente, y utilizar los nuevos escenarios que ofrece la red y las TIC, con modalidades de formación/acción/trabajo *online* y la formación/trabajo colaborativo, que incluyen comunidades de aprendizaje y redes profesionales.

Por ello, los objetivos planteados se basan en la incorporación de nuevas iniciativas para que el personal al servicio de las administraciones públicas andaluzas saque el máximo partido a las competencias digitales, y aproveche los nuevos instrumentos que ofrece la red, para abordar los nuevos retos de las administraciones públicas que tienen que ver con una cultura



administrativa vinculada a los valores de la innovación, la creatividad, la rendición de cuentas y la apertura al cambio.

En el marco de esta perspectiva, el Instituto plantea abordar los siguientes retos:

1. Ofrecer a las personas al servicio de las Administraciones Públicas Andaluzas los recursos y estrategias para sacar el máximo partido de los nuevos escenarios que ofrece la red.
2. Ofrecer instrumentos (diccionarios de competencias, sistemas de evaluación, itinerarios formativos, etc.) para que las personas adquieran una base sólida de competencias sobre las que desarrollar el aprendizaje permanente, situado y conectado.
3. Crear redes de dinamización de las herramientas para la gestión del conocimiento en la Junta de Andalucía.
4. Facilitar la participación de las personas en proyectos horizontales que les permitan hacer explícito el conocimiento tácito e impulsar el desarrollo organizacional.
5. Contribuir a que el personal al servicio de las Administraciones Públicas Andaluzas esté conectado, es decir, a que vea internet como un espacio donde trabajar y aprender, y no sólo como un repositorio de contenidos, contribuyendo a su vez a disminuir la brecha de género en el uso de las TIC (brecha digital de género).
6. Mejorar los procesos de gestión del conocimiento de las organizaciones de la Junta de Andalucía mediante la mejora de los procesos de gestión del conocimiento de los individuos que forman parte de ellas.
7. Generar una cultura del aprendizaje organizacional que contribuya a la mejora de los servicios que la Junta de Andalucía ofrece a la ciudadanía, en términos de eficiencia y mejora continua.

Todo ello sin dejar de desarrollar la amplia labor editorial, conocida y reconocida tanto en el ámbito de la Junta de Andalucía, como fuera de nuestra Comunidad por otras Administraciones Públicas, y por el ciudadano en general, para la consecución de sus fines, en sus distintas actuaciones en materias de administración pública (formación, investigación, selección, institucional, innovación, etc).

4. REDUCIR DESEQUILIBRIOS DE GÉNERO CON LA INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE GÉNERO EN TODAS LAS ACTUACIONES DEL IAAP.

Siguiendo la metodología 3R -realidad, representación y resultados-, el IAAP para 2017 elaborará la transversalidad de género a través de diferentes acciones:

1. Estudio estadístico de la información desagregada por sexo y elaboración de indicadores de género en los procesos de planificación, desarrollo y evaluación de la formación,

así como en los procesos de selección del personal, en las actividades de investigación y publicaciones, en las nuevas actuaciones de evaluación de políticas públicas, innovación en la gestión, gestión del conocimiento y, en general en todas las actividades del IAAP, de modo que, una vez identificadas las desigualdades en cada uno de los ámbitos competenciales del IAAP, puedan planificarse actuaciones para evitar los desequilibrios de género.

2. Incluir actividades formativas en materia de género, tanto en la planificación general del IAAP dirigida al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y al personal no judicial de Justicia, como dirigida al propio personal del IAAP.
3. Establecer mecanismos para conseguir la representación equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales de selección, equipos docentes, personal investigador, etc.
4. Analizar y evaluar los resultados, a partir de indicadores de género, de las distintas actuaciones previstas para eliminar los desequilibrios de género.
5. Incluir como contenidos del temario de acceso a la función pública los contenidos de género en todos los cuerpos administrativos.
6. Buscar elementos que permitan transversalizar el enfoque de género en todas las actuaciones referidas a la evaluación de políticas públicas y de innovación en la gestión en las administraciones públicas.
7. Reducir desequilibrios de género con la incorporación de la Transversal de Género en todas las actuaciones del IAAP, en particular en la actividad investigadora que se lleva a cabo desde la entidad, así como en las temáticas y las autorías de las publicaciones que se realizan.

5. DESARROLLO DE PROYECTOS DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y DE INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

El artículo 31 del Estatuto de Autonomía para Andalucía garantiza el derecho a una buena administración, mandato concretado en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que apuesta por racionalizar las estructuras y el funcionamiento del sector público de la Junta de Andalucía, con la finalidad de hacerlo más ágil y cercano a la ciudadanía. Esto hace necesario reforzar la capacidad de evaluación, análisis y reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública para hacerla más eficiente y capaz. En esta línea, la disposición final segunda del Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha atribuido nuevas funciones al Instituto Andaluz de Administración Pública como son la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos; y el ser la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas.



La capacidad del Instituto centrada en la evaluación de políticas, el análisis e investigación de las distintas situaciones existentes permite detectar las áreas de mejora y realizar el diseño de estrategias para la innovación de la gestión pública. El sistema se fortalece utilizando la formación como palanca para el cambio efectivo de las organizaciones.

Por ello el Instituto, en su función de investigación y estudio, ha de ser un instrumento que sirva de foro de reflexión e intercambio de experiencias sobre los problemas de las distintas Administraciones Públicas, la incidencia de las mismas en la sociedad, así como en sus relaciones con las personas empleadas públicas. Ha de diseñar, establecer y aplicar distintos métodos para la evaluación de políticas públicas que permitan diagnosticar las fortalezas y las oportunidades de mejora, y determinar los elementos que configuran las causas de las mismas y las interacciones entre los vínculos y los procesos de los distintos sistemas de actuación pública, para aprender a generar modelos de transformación. Todo ello para ser un referente en la mejora de los servicios que ofrecen los profesionales de la administración pública a la sociedad.

En este proceso de innovación y desarrollo de las Administraciones y, en especial, de la Junta de Andalucía, el Instituto ha de ser un elemento activo que impulse y dé soporte a estas políticas de mejora y ser un lugar donde la reflexión y la innovación se pongan al servicio de la gestión pública, todo ello para responder más eficazmente a los cambios en las necesidades públicas y las crecientes expectativas ciudadanas, para contener los costes y aumentar la eficiencia, especialmente en contextos de restricciones presupuestarias y políticas de austeridad fiscal, para mejorar la prestación y los resultados de los servicios públicos, atendiendo especialmente las áreas donde las políticas públicas (ya implementadas) han hecho pocos progresos o, sencillamente, han fracasado en su impacto y para aprovechar todo el potencial de las TIC. La innovación en el sector público significa que las nuevas ideas funcionen para la creación de valor público y para hacer más con menos.

Y en el objetivo de que en todas las actuaciones del IAAP se introduzca de forma transversal la perspectiva de género, como instrumento de reducción de desigualdades, no puede dejar de tenerse en cuenta en las nuevas actividades de evaluación de políticas públicas y de innovación en la gestión en las administraciones públicas que se van a acometer.

Desarrollar la práctica de la Evaluación de Políticas Públicas en la Junta de Andalucía.

La sociedad viene demandando a la Administración una adaptación mayor a sus necesidades y mayor eficacia a la hora de lograr los cambios sociales necesarios. Ello pasa por concretar mejor los problemas que el sector público va a ayudar a resolver, mejorar y, por supuesto, por innovar y diversificar las acciones de la gestión pública, así como utilizar de manera más eficiente los recursos de que dispone. Por ello, hay que impulsar la creatividad y el pensamiento divergente entre las personas responsables y las empleadas públicas, de forma que se vaya creando una nueva administración abierta, flexible, participativa y capaz de rendir cuentas a la ciudadanía.

Para desarrollar la práctica de la evaluación, la actividad se desplegará sobre tres ejes: promover una cultura de evaluación, desarrollar y formar una red de personas de la administración capaces de integrarse en equipos evaluadores y elaborar materiales de soporte para el diseño y evaluación de políticas públicas. En la metodología de evaluación que se desarrolle a partir de estos tres ejes, es intención del IAAP aplicar un enfoque de género en cada uno de ellos:

- **Desarrollar una cultura evaluadora en la organización que provoque un aumento de las prácticas de planificación y de evaluación.** La idea es convertir la evaluación en uno de los principales instrumentos (que no el único) para racionalizar los recursos públicos, mejorar la acción pública, desarrollar la calidad de la democracia, promover la cocreación y la colaboración con la ciudadanía, alimentar la transparencia y dotar de enfoques globales/sistémicos a las distintas medidas públicas, así como de racionalización a los procedimientos administrativos. Para ello, hay que comenzar a desarrollar una cultura evaluadora. Las acciones previstas son videos, plataformas divulgativas, reuniones y seminarios divulgativos, así como construir una base de datos de buenas prácticas que, a la vez que ponga en valor la evaluación que ya se realiza en la Junta de Andalucía, ayude a marcar el camino sobre prácticas de evaluación eficientes. Se diseñarán y desarrollarán unas jornadas de sensibilización hacia la evaluación de políticas públicas dirigida a personas responsables, políticos y directivos fundamentalmente. El resultado esperado es un aumento en las prácticas evaluadoras de las políticas públicas.
- **Desarrollar y formar una red de personas de la Administración capaces de integrarse en equipos evaluadores.** Para poder poner en marcha una cultura evaluadora y aumentar la práctica de evaluaciones ex ante, así como la evaluación de impacto que permita rendir cuentas, se necesita tener personal técnico con competencias técnicas en evaluación. Para 2017 se debería contar con un equipo en el IAAP que apoye, asesore, coordine y lidere el cambio cultural que se propone. Un equipo multidisciplinar que conforme la base de los evaluadores. Por otro lado, ya contamos con un grupo de evaluadores voluntarios y un número de personas más que quieren incorporarse. Para estas personas se está preparando un itinerario formativo básico y otro avanzado, que empezará a desarrollarse en 2017.
- **Elaboración de materiales de soporte para el diseño y evaluación de políticas públicas.** Parte del grupo de evaluadores se dedicará a asesorar y apoyar nuevos proyectos de evaluación de políticas públicas. Para ello, se va a elaborar una serie de documentos, guías y herramientas que den soporte a las mismas. La idea es rescatar aquello que ya está funcionando y elaborar guías prácticas para poder avanzar. De esta manera, se facilitará el trabajo a las Consejerías y Organismos desde que empiecen a definir las políticas estratégicas, así como durante y al final de las mismas. Para ello se estudiarán las herramientas existentes para ver si se adaptan a nuestro contexto, se elaborarán nuevas herramientas si fuera necesario y se pondrán a disposición de la comunidad técnica de la organización. Se incluirán formatos cumplimentables, guías, documentos de apoyo, glosarios y manuales interactivos.



Desarrollar proyectos innovadores para el avance organizacional de la Junta de Andalucía.

La Administración Pública de la Junta de Andalucía afronta, como todas las administraciones, el reto de conseguir una gestión pública que genere resultados en línea con las necesidades y prioridades, cada vez más complejas y cambiantes, de la ciudadanía, entendida sobre todo en su dimensión personal individual, pero también en su dimensión colectiva como entidades y empresas. La mejora continua se establece con carácter ineludible en el ámbito de la Administración pública, que tiene que encontrar la convivencia de los valores y principios del Estado de Derecho y de una democracia efectiva, con la modernización e innovación de las administraciones públicas. Son retos que exigen seguir avanzando en múltiples mejoras que se incluyen en esta actividad:

- **Creación de un equipo de innovación que desarrolle una metodología propia para implantar proyectos de innovación.** Se articulará una red territorial de innovadores públicos para la Junta de Andalucía, abierta a profesionales y a la ciudadanía, vinculados a la innovación con el ánimo de compartir proyectos, experiencias y conocimientos, y de colaborar en estos temas. Esta red se conectará con el banco de conocimientos y se articulará una estrategia de gestión para la innovación. Se avanzará en el conocimiento y análisis de la innovación dentro de los distintos organismos de la Junta de Andalucía. Se analizarán las tendencias en las administraciones públicas que están en la vanguardia de la gestión para identificar los modelos conceptuales que fundamentan las estrategias y los planes de desarrollo. Se buscarán y analizarán las ideas y proyectos de innovación, de intraemprendimiento o de cocreación con la ciudadanía, puestos en marcha en distintos sitios y que puedan ser aplicados en la administración de la Junta de Andalucía con el mayor impacto posible. Para poder trabajar en red se crearán espacios y herramientas propios para el trabajo colectivo y se pondrán en marcha iniciativas participativas sobre proyectos de innovación concretos. Se formará en técnicas de diseño, creatividad e innovación, y se pondrá en marcha una estrategia para incluir la innovación como elemento transversal en las actividades de formación (Formación de Formadores, Dirección, etc.).
- **Llevar a cabo el seguimiento de la “Estrategia para una Gestión Pública innovadora en Andalucía 2020”.** En el Instituto se crea un equipo para soporte a las actuaciones y se prepara un espacio virtual para la participación de todos los actores o grupos de interés. Se reciben y analizan a lo largo del proceso las observaciones o propuestas de las consejerías, de los grupos de interés y de la ciudadanía en general. Se trata la información recibida para hacerla operativa y se colabora en la realización, tanto de informes como de propuestas. Se da soporte a las actividades de los distintos grupos de trabajo que se organicen y colabora para el buen fin de los mismos. Todo ello se realizará hasta la finalización de los documentos que configuran la “Estrategia para una Gestión Pública Innovadora en Andalucía 2020”, que tendrá que aprobar el Consejo de Gobierno. Una vez aprobada la Estrategia, el Instituto coordinará el seguimiento de todos los proyectos incluidos en la misma e informará de los resultados. Para todas las

actuaciones organizará los grupos de trabajo necesarios para su ejecución y formará a las personas que los integren.

- **Desarrollo del proyecto de Diccionario de Competencias Técnicas.** Se desarrolla un sistema que recoge los conocimientos y las habilidades específicas implicadas en el correcto desempeño de puestos y tareas propias de ámbitos técnicos y funciones específicas o especializadas. Para ello se parte del análisis del ámbito en el que se actúe y de la identificación de los procesos que se llevan a cabo. De cada proceso se identifican los subprocesos y las actividades que requieren cada uno de ellos. Con ello se identifican los conocimientos y las habilidades, que son las competencias técnicas, que se necesitan para el desempeño excelente de las funciones de cada ámbito analizado. Las competencias técnicas vendrán definidas, agrupadas y sistematizadas según unos criterios lógicos y graduadas para cada grupo de puestos de trabajo. Se diseñan tanto los mapas de dichas competencias, como sus correspondientes itinerarios formativos. En ejercicios anteriores se ha aplicado el proyecto para el desarrollo del Diccionario de Competencias Técnicas en cinco ámbitos: gestión económica y presupuestaria, gestión de personal, tecnologías de la información y las comunicaciones, contratación y gestión de subvenciones. Durante 2017 se llevarán a cabo los trabajos en nuevas áreas.
- **Acreditación de la Calidad.** Dentro del diseño del Sistema de Calidad de la Junta de Andalucía, al Instituto le corresponde la certificación de la calidad de las distintas unidades administrativas. Para ello, necesita acreditarse como unidad certificadora ante el organismo nacional de acreditación (ENAC). Esta nueva atribución, como entidad certificadora de la calidad, supone la creación de una unidad interna e independiente dentro del Instituto para la gestión de la misma, así como la creación de una red de auditores de calidad formada por personal de la Junta de Andalucía, a los que habrá que formar previamente.

4. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL EJERCICIO VIGENTE

El IAAP debe considerarse como una palanca de cambio efectivo de la organización de la Junta de Andalucía, que actúa fundamentalmente sobre uno de los elementos esenciales de cualquier organización, como es el elemento humano.

La orientación de la formación del personal de la Administración Pública tendrá su plasmación en el Plan de Formación para 2017, que se vincula desde su propia elaboración a las necesidades formativas expresadas por las unidades administrativas que conforman la Administración General de la Junta de Andalucía, así como a las necesidades estratégicas de la propia organización. En el ejercicio 2017 se incorporarán nuevas modalidades de formación más colaborativas y autoformativas. Por ello se elaborará una estrategia de innovación en la formación, introduciendo los nuevos modelos de aprendizaje, basados en la autoformación, los entornos personales de aprendizaje, la comunidades de prácticas o el aprendizaje en red.



En la línea de subvenciones a las Administraciones Locales Andaluzas para los planes de formación de su personal, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, dichos planes se adaptarán, mediante la modificación de su orden reguladora, al nuevo escenario establecido por la Ley 20/2015, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Igualmente en 2017 se iniciará una actividad de colaboración en materia de formación con los Entes Instrumentales de la Junta de Andalucía, mediante los convenios que se suscriban al efecto.

Otra de las funciones que, sobre el elemento humano de la organización de la Junta de Andalucía, tiene atribuida el IAAP es la selección del mismo. En ese sentido, durante 2017 se desarrollará buena parte de la gestión de las ofertas de empleo público de 2015 y 2016, de forma acumulada, suponiendo un importante reto dado el considerable volumen de la misma, muy superior al de los ejercicios anteriores. También se gestionará, en colaboración con el Ministerio de Justicia, la oferta de empleo del personal de Justicia para 2016, en lo que se refiere a las plazas asignadas a esta Comunidad.

También supone una novedad las actuaciones dirigidas a la gestión del conocimiento al servicio de la Junta de Andalucía, para tratar de optimizar los sistemas existentes y establecer otros nuevos que permitan generar, recoger y aprovechar el recurso habitualmente no utilizado adecuadamente, que es el conocimiento ya existente en nuestra organización.

El IAAP asume su papel estratégico en la introducción de la cultura de género y de la igualdad en la organización de la Junta de Andalucía, y en ese sentido se introducen actividades encaminadas a tal objetivo, tanto desde un punto de vista interno, mediante los estudios de la información disponible y la introducción de indicadores de género en todos los procesos de la formación, o estableciendo mecanismos que aseguren representaciones equilibradas en todos los equipos relacionados con la selección y la formación; como en su actuación externa, introduciendo contenido de género e igualdad en todos los temarios de acceso a la función pública o incluyendo actividades formativas de género en la planificación general de la formación. En 2017 se pretende seguir trabajando en la incorporación al repertorio editorial del IAAP de títulos relacionados con la igualdad y el enfoque de género. Asimismo, la autoría de al menos uno de los títulos a publicar deberá respetar la paridad en el caso de tratarse de varias personas autoras.

Por último, las nuevas funciones atribuidas al IAAP se reflejan en los nuevos objetivos encaminados tanto a desarrollar la práctica de la evaluación de políticas públicas en la Junta de Andalucía, desarrollándose la metodología adecuada para ello y creando los primeros equipos de evaluadores capacitados para su implantación; como a desarrollar igualmente una nueva cultura de la innovación en las administraciones públicas, comenzándose los trabajos encaminados a la elaboración de la "Estrategia para una gestión Pública innovadora en Andalucía 2020".