



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. Las



especiales situaciones de desarrollo del trabajo de las administraciones públicas provocadas por la situación de emergencia sanitaria, han puesto de relieve la especial importancia de incidir en la mejora de las competencias digitales de todas las personas que integran las administraciones públicas, siendo la formación de las personas empleadas públicas la herramienta que debe permitir tal mejora.

El IAAP presta también atención a relevantes aspectos organizacionales, como en el planteamiento de la necesidad de alinear todas sus actuaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, asumiendo el papel multiplicador que puede desempeñar el IAAP con la posibilidad de trasladar estos objetivos a toda la organización a través de la formación del personal de la Junta de Andalucía.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

El año 2021 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, tras el retraso provocado por la paralización durante algunos meses de 2020 de los procesos a consecuencia de la situación sanitaria provocada por la COVID-19 y la declaración del Estado de Alarma, se pretende en 2021 culminar la gestión de los procesos selectivos de acceso libre para ingreso en cuerpos de personal funcionario que se derivan de las Ofertas de Empleo Público para los años 2017 y 2018, así como los derivados de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, publicadas en diciembre de 2017 y en marzo de 2019. Por lo que se refiere a los procesos selectivos de acceso libre para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, se pretende asimismo culminar la gestión de los procesos que previsiblemente se vayan a convocar en este año 2020, correspondientes a las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público para los años 2018 y 2019, así como los derivados de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, publicadas en diciembre de 2017 y en marzo de 2019, ampliada esta última para el personal laboral en diciembre de ese mismo año. De forma que en el horizonte 2022 se pueda conseguir normalizar un ritmo anual de ejecución y finalización de la Oferta de Empleo Público aprobada en el año anterior. Y ello teniendo en cuenta que los efectos de la situación de alerta sanitaria derivada de la COVID-19 tienen una doble incidencia en las previsiones presupuestarias de 2021. En primer lugar por el desplazamiento de parte de los gastos que estaban previstos realizar en 2020 al ejercicio siguiente, consecuencia directa de la paralización de los procesos durante varios meses y el consiguiente retraso en la ejecución de los mismos. Y en segundo lugar porque la reanudación de dichos procesos, que la Junta de Andalucía ha acometido antes que cualquier otra administración española, se va a realizar con un cambio de modelo de gestión encaminado a garantizar la seguridad tanto de las personas opositoras como del personal de la administración que participa en los mismos, habiéndose decidido en el Consejo de Gobierno que una importante parte de los procesos que en principio se habían diseñado centralizados en la ciudad de Sevilla, pasen a descentralizarse en las ocho provincias andaluzas, para evitar aglomeraciones y desplazamientos; y además se sustituyen las grandes aulas de la Universidad por espacios más reducidos de Institutos que permiten que los grupos de personas que realicen los exámenes sean más pequeños y se respete el adecuado distanciamiento entre personas, pero que supone un aumento del gasto necesario para la organización, gestión y vigilancia de estas pruebas. Es por eso que prácticamente las únicas partidas que suponen un crecimiento en el presupuesto propuesto para 2021 en esta sección sean las directamente derivadas de la realización de las pruebas selectivas.

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 2020 por Resolución de 20 de diciembre de 2019, con vigencia durante todo el año 2020. Durante el segundo semestre de 2020 se realizarán los trabajos necesarios para la elaboración del Plan de 2021, 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. En este año el IAAP centrará sus esfuerzos en la elaboración de un sistema de acreditación de competencias que permita asegurar la puesta en marcha mecanismos de optimización de la gestión de los recursos humanos en la Junta.

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



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

El IAAP en 2021 alineará su actividad con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible que ayude a, en palabras de Juan Chiaretti, “consolidar un modelo de administración sostenible donde la justicia social, el crecimiento económico y el fortalecimiento institucional sean sus pilares”.

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

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Mejorar la agilidad y eficiencia de los procesos selectivos

El IAAP tramitará en 2021 los procesos selectivos mejorando sus estrategias de comunicación con la finalidad de atraer y reclutar un mayor número de personas capacitadas.

Este 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 los procesos selectivos de acceso libre para ingreso en cuerpos de personal funcionario que se derivan de las Ofertas de Empleo Público para los años 2017 y 2018, así como los derivados de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, publicadas en diciembre de 2017 y en marzo de 2019. Por lo que se refiere a los procesos selectivos de acceso libre para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, se pretende asimismo culminar la gestión de los procesos que previsiblemente se vayan a convocar en este año 2020, correspondientes a las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público para los años 2018 y 2019, así como los derivados de las Ofertas de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, publicadas en diciembre de 2017 y en marzo de 2019, ampliada esta última para el personal laboral en diciembre de ese mismo año. De forma que en el horizonte 2022 se pueda conseguir normalizar un ritmo anual de ejecución y finalización de la Oferta de Empleo Público aprobada en el año anterior.

La mejora en la agilidad de los procesos puede medirse con los indicadores de impacto relativos al tiempo de resolución de los procesos tomando como referencia el tiempo que transcurre desde la convocatoria hasta la publicación de los listados definitivos del proceso.

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

OE.2 Mejorar la eficiencia de la admón.pública a través de la innovación, evaluación, la colaboración y el aprendizaje permanente

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

En 2021 se desarrollará un sistema de acreditación de competencias que permita la optimización del talento en las administraciones públicas.

El Instituto pone a disposición de las personas de la organización recursos y estrategias de aprendizaje que faciliten la colaboración, el aprendizaje permanente y la transferencia de la formación al puesto de trabajo a través de diversos recursos y metodologías. Así mismo facilitará espacios y metodologías que permitan el acceso, creación y compartición del conocimiento e identificación del talento, así como la innovación que incida en una mejora sustantiva de la organización. En esta línea el IAAP pondrá en marcha en 2021 un proyecto de gestión por objetivos que tiene la vocación de convertirse en prescriptor para otros organismos de la Junta de Andalucía, una vez consolidado el piloto.

La evaluación de políticas públicas contribuirá al cumplimiento del objetivo en cuanto posibilita analizar los retos



actuales a la luz de metodologías basadas en evidencias permitiendo, a la luz de las mismas, implementar actuaciones públicas coherentes. Además de ello posibilita establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan, por un lado corregir y mejorar y por otro rendir cuentas públicas en el marco de una administración abierta.

Las políticas formativas, así como los programas de impulso a la gestión del conocimiento, la innovación y la evaluación de políticas públicas nos dan la oportunidad de trabajar simultáneamente en la formación de las personas 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, evaluadoras, líderes etc).

OE.3 Alinear todas las actuaciones del IAAP con los objetivos de desarrollo sostenible 2030

El Instituto Andaluz de Administración Pública asume el compromiso de contribuir a la transformación de la Administración Pública andaluza en una administración que genere valor público en sintonía con la Agenda 2030 para conseguir una sociedad más plural, diversa, inclusiva, abierta, digital, interdependiente y participativa..

OE.4 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).

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 para el personal funcionario, y de 2018/2019 para el personal laboral, incluyéndose los procesos de estabilización del empleo público temporal.

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	2021	%
1 GASTOS DE PERSONAL	5.578.675	38,8
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	5.737.866	39,9
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.701.680	18,8
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	14.018.221	97,5
6 INVERSIONES REALES	372.000	2,5
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	372.000	2,5
OPERACIONES NO FINANCIERAS	14.390.221	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	14.390.221	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 este capítulo existe un incremento significativo que viene determinado por consecuencias de la situación de alerta sanitaria que durante 2020 ha afectado a toda la sociedad, y que todavía se mantienen. En primer lugar, en cuanto a las cuantías previstas para salarios de funcionarios en prácticas, la suspensión durante meses en 2020 de los procesos selectivos que gestiona el Ministerio de Justicia, concretamente el de Médicos Forenses, con lo que la fecha de finalización del proceso selectivo y fase de concurso, que estaba prevista que fuera en el tercer trimestre de 2020, queda desplazado a 2021, y con ello el nombramiento como personal en prácticas de quienes lo superen, con lo que las cantidades necesarias para los salarios de los funcionarios en prácticas, y los correspondientes seguros sociales, pasan de repartirse entre las anualidades 2020 y 2021 a acumularse por completo en esta última. Y por otro lado se incluye la previsión de la necesidad de contratar personal funcionario administrativo de apoyo por acumulación de tareas, para afrontar el sobreesfuerzo que supone el cambio de modelo centralizado de pruebas selectivas a otro provincializado y utilizando espacios más reducidos para evitar aglomeraciones, pero más numerosos, lo que hace que la gestión de estas pruebas sea más compleja.

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 2021, al que ha sido desplazado parte del gasto inicialmente previsto en el ejercicio 2020 por la paralización de varios meses de los procesos selectivos como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, la finalización de las pruebas de los procesos selectivos de las Ofertas 2017/2018, correspondientes a 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. Y ello teniendo en cuenta que como consecuencia de la especial situación sanitaria, que es previsible que se mantenga al menos en la primera mitad del ejercicio, se han replanteado las



pruebas selectivas siendo un compromiso del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el garantizar la evitación de grandes aglomeraciones y el distanciamiento necesario de las personas participantes, para lo que se han descentralizado varios cuerpos en pruebas a celebrar en todas las provincias andaluzas, y se ha planteado su realización en espacios más reducidos, lo que aumenta considerablemente el número de aulas a utilizar, y con ello los gastos de vigilancia de los procesos. Durante este año se prevé igualmente el comienzo de la gestión y parte de los gastos de realización de pruebas, todas las de promoción interna de funcionarios, y una parte de las pruebas de los turnos libres, de la Oferta de Empleo Público de 2019, así como la correspondiente al personal laboral indefinido no fijo. Y está prevista la finalización, con lo que se presupuestan las cantidades necesarias para el abono de las indemnizaciones a las personas integrantes de las comisiones de selección, de todos los procesos restantes de las Ofertas de Empleo Público 2017-2018, incluidos los de estabilización y de personal laboral, y los de promoción interna de la Oferta de 2019.

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 mantiene importancia la partida de Estudios y Trabajos Técnicos, para la realización de diferentes consultorías externas con las que se están diseñando, poniendo en marcha e implementando 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 el mantenimiento del apoyo a la administración de los sistemas informáticos del Instituto, y 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. Se incluye también las cantidades correspondientes a las entregas en metálico a los premiados en los Premios Blas Infante y se prevé una nueva línea de actuación en investigación en materia de Administración Pública con la convocatoria de becas a personal investigador en esta materia. Las cantidades necesarias han sido compensadas con una reducción equivalente en partidas de formación del Capítulo 2.

Por último el capítulo 6 incluye las cantidades necesarias tanto para el desarrollo de los sistemas de información del Instituto Andaluz de Administración Pública, para el pago a los autores tanto de las obras publicadas en el marco del Plan de Publicaciones del Instituto, como de los contenidos de los nuevos cursos que se desarrollan en modalidad elearning, así como para acometer algunas obras de reforma en la sede el Instituto, imprescindibles ante la obsolescencia de alguna de sus instalaciones técnicas, y de renovación del parque informático y del mobiliario tanto de la sede del Instituto como de su Aulario, particularmente las encaminadas a sustituir los equipos informáticos de sobremesa por equipos portátiles, sustitución que las especiales circunstancias sanitarias que vivimos ha demostrado que es imprescindible para permitir todas las modalidades de trabajo, presenciales o no presenciales, que en cada momento sean necesarias. En el mismo sentido el desarrollo de aplicaciones que permitan al sector de la población al que el IAAP enfoca sus competencias, la relación con el Instituto por medios informáticos. Por último es necesaria la renovación de la maquinaria de corrección óptica de exámenes ante la antigüedad de las máquinas existentes.



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, para poder recuperar el cronograma encaminado a la normalización del desarrollo de las Ofertas de Empleo en el horizonte de 2022, ante el retraso sufrido por la incidencia en las pruebas selectivas de los efectos de la emergencia sanitaria producida por la COVID-9.
- Aprobación del Plan de Formación para 2021, incidiendo en la intensificación de las metodologías de aprendizaje colaborativo, metodologías participativas y autoaprendizaje y mejora de las competencias digitales de las personas de la organización.
- Compromiso de apoyar la transformación de la administración pública andaluza en el horizonte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible mediante la alineación de todas las actuaciones del Instituto Andaluz de Administración Pública con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Evolución del Instituto Andaluz de Administración Pública hacia una organización flexible y capaz de adaptarse a las diferentes formas de funcionamiento y de prestación del trabajo público que en cada momento sean necesarias en función de las circunstancias externas.
- Convocatoria de nuevas becas de investigación en materias relacionadas con la administración pública y el empleo público.

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.

Programa	2021	%
12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMON. GENERAL	14.390.221	100,0
TOTAL	14.390.221	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, objetivo que las circunstancias sanitarias vividas desde marzo de 2020 por la pandemia provocada por la COVID-19 ha retrasado ante la paralización de varios meses de los procesos selectivos, siendo necesario en 2021 un considerable esfuerzo para recuperar el tiempo perdido y finalizar la gestión de las Ofertas de los años 2017 y 2018 acumuladas, sumadas a las ofertas extraordinarias de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2019, y al comienzo de la gestión de la Oferta aprobada en 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. Y ello sin olvidar la necesidad de aumentar las competencias digitales de todas las personas que integran la organización, necesidad que ha quedado significativamente evidenciada en los tiempos difíciles por circunstancias sanitarias que estamos viviendo.

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.

Y se considera imprescindible que toda la actuación precedente, que resume las competencias esenciales



atribuidas al Instituto Andaluz de Administración Pública, tengan una clara orientación a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles marcados en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, utilizando la capacidad de expansión y diseminación del conocimiento entre todos los componentes de una macroorganización como es la administración de la Junta de Andalucía, que tiene este Instituto a través de una herramienta poderosa como es la formación continua del personal empleado público, y particularmente mediante las herramientas más recientes y novedosas que maneja el IAAP, como son el autoaprendizaje, el aprendizaje colaborativo o los instrumentos formativos masivos y online, que incluso superan el tradicional marco competencial del empleo público andaluz.

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.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Mejorar la agilidad y eficiencia de los procesos selectivos

OO.1.1 Gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género

Yya 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.1.1.1 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.1.1.2 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.

OO.1.2 Finalización de las OEPs ordinarias 2017/2018 y de estabilización 2017-2019

Durante el ejercicio 2021 se plantea como objetivo la culminación de la gestión 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.

La fase de concurso de los procesos de estabilización esta prevista que se desarrolle íntegramente durante el 2021.

Con ello se pondría fin a estas Ofertas de extraordinaria complejidad por la acumulación de Ofertas de dos años, y de dos procesos que se han realizado de forma paralela, los ordinarios y los extraordinarios de estabilización, con el retraso que en el año 2020 ha producido su suspensión durante tres meses, y su reprogramación cambiando el modelo de gestión para garantizar la seguridad de los asistentes, provocadas por las extraordinarias circunstancias de alerta sanitaria derivadas de la COVID-19.

ACT.1.2.1 Realización de las pruebas selectivas correspondientes a las OEPs 2017-2018 y Decretos 2013/17 y 406/2019 de estabilización

Debe desarrollarse 1 primer ejercicio, 22 segundos ejercicios, 17 terceros ejercicios, y 1 cuarto ejercicio (Letrados de Administración Sanitaria). En este cómputo no se contemplan los dos cuerpos pertenecientes al Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera. Durante el ejercicio 2021 deben organizarse un total de 41 ejercicios, y además los correspondientes a personal laboral que suman otros 17.

ACT.1.2.2 Publicación de listados definitivos de aprobados en procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público 2017/2018 y estabil.

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 2021 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, así como las convocatorias de personal labora

ACT.1.2.3 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.

OE.2 Mejorar la eficiencia de la admón.pública a través de la innovación, evaluación, la colaboración y el aprendizaje permanente

OO.2.1 Aumentar el número de mujeres entre el personal colaborador del IAAP

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

ACT.2.1.1 Introducción de mecanismos para asegurar la paridad entre el personal que colabora con el



IAAP

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

OO.2.2 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.2.2.1 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.2.3 Formar al personal al servicio de la administración e incorporar nuevas modalidades formativas basadas en la colaborac.

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.2.3.1 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.2.3.2 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.2.3.3 Fortalecimiento de la Escuela de Especialización y postgrado a través del incremento de



actuaciones de estudios de Postgrado

El IAAP pretende facilitar a las personas empleadas públicas de nuestra Administración la posibilidad de realizar estudios de especialización y postgrado en determinadas materias con la posibilidad de acreditar esos estudios. Iniciada esta nueva línea en la materia de contabilidad y control financiero en 2018, se mantendrá en el ejercicio 2021.

OO.2.4 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.2.4.1 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.2.5 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.2.5.1 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.2.5.2 Capacitación transversal de sensibilización y apertura a la innovación

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

ACT.2.5.3 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.2.6 Aumentar la capacidad directiva de las personas que desempeñan o puedan desempeñar puestos directivos

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

ACT.2.6.1 Realización del programa de Desarrollo Personalizado de Competencias Directivas

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

ACT.2.6.2 Realización del programa de Iniciativa Mentor

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

ACT.2.6.3 Realización del programa de 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.2.6.4 Realización de Talleres

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

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

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



OO.2.7 Impulsar la Gestión del Conocimiento 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.2.7.1 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.2.7.2 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.2.7.3 Formación en Gestión del Conocimiento

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

OO.2.8 Aumentar el número de planes estratégicos que cuentan con evaluabilidad

Para ayudar a la administración de la Junta de Andalucía a ser eficiente, desde el área de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Andalucía se trabaja para analizar previamente a la aprobación de planes estratégicos con un análisis que determine sus posibilidades de evaluación. Ello está permitiendo a los órganos promotores de políticas establecer desde su inicio un sistema de evaluación con indicadores. Estos sistemas permiten reflexionar sobre lo que está o no funcionando y plantearse estrategias durante la implementación de la política para mejorar su eficiencia.

ACT.2.8.1 Asesoramiento para la elaboración del Planes estratégicos

Asesoramiento para la elaboración del Planes estratégicos con incorporación de Evaluación ex ante y Evaluabilidad previa.

OO.2.9 Desarrollar capacidades evaluadoras para aumentar la eficiencia



Desarrollar capacidades evaluadoras en los profesionales de la Junta de Andalucía para aumentar la eficiencia de sus actuaciones

ACT.2.9.1 Actividades de sensibilización y formación en Evaluación

Realización de MOOC, Jornadas y Cursos de formación inicial y avanzado.

OO.2.10 Aumentar las competencias digitales de las personas de la organización paliando la brecha de género en capacitación digital

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.

Además, es necesario promover la formación digital de las mujeres para contribuir a reducir la brecha de género digital en la organización.

ACT.2.10.1 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.

ACT.2.10.2 Realización de actuaciones de mejora de competencias digitales en mujeres

Campaña de difusión dirigida a las mujeres para que se formen en la oferta de competencias digitales del IAAP

ACT.2.10.3 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.3 Alinear todas las actuaciones del IAAP con los objetivos de desarrollo sostenible 2030

OO.3.1 Aumentar las personas formadas en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible

Se considera esencial para la consecución de las metas que plantean los Objetivos de Desarrollo Sostenible la formación de las personas de la administración pública.

ACT.3.1.1 Puesta en marcha de un plan de formación en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible dirigido a toda la Junta de Andalucía

Se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible en distintos formatos que garanticen la formación del personal de la Junta de Andalucía en Materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OE.4 Profundizar en la integración del enfoque de género en las actuaciones del Instituto Andaluz de



Administración Pública

OO.4.1 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 de la transversalidad de género en la formación.

ACT.4.1.1 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.4.2 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.4.2.1 Incorporación de formación en género en todas las escuelas del Plan de Formación del IAAP

En todas las escuelas del Plan de Formación de 2021 se va a incorporar al menos una acción formativa en materia de género.

OO.4.3 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.4.3.1 Realizar publicaciones que incorporen la igualdad de género vinculada a las actividades del IAAP

En el Plan de publicaciones de 2021 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.