

# MEMORIA DE ACTIVIDAD 2022

## INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



**Junta de Andalucía**

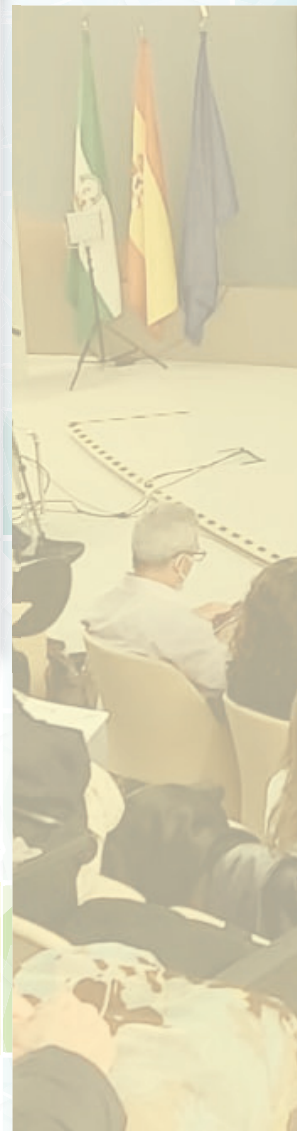
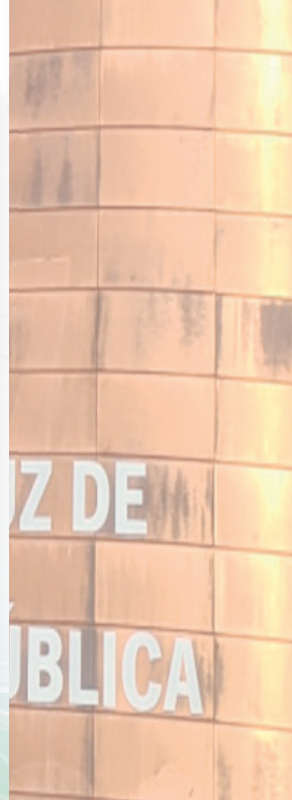
Consejería de Justicia, Administración Local  
y Función Pública

Instituto Andaluz de Administración Pública









# MEMORIA DE ACTIVIDAD 2022

## INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



**Junta de Andalucía**

Consejería de Justicia, Administración Local  
y Función Pública

Instituto Andaluz de Administración Pública



**MEMORIA DE ACTIVIDAD 2022**  
**INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Memoria de actividad 2022

Instituto Andaluz de Administración Pública

Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública, 2023

110 p. ; 21 cm.

RESERVADOS TODOS LOS DERECHOS. NO ESTÁ PERMITIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL EN NINGÚN TIPO DE SOPORTE SIN PERMISO PREVIO Y POR ESCRITO DEL TITULAR DEL COPYRIGHT

TÍTULO: MEMORIA DE ACTIVIDAD 2022

INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

© INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Edita: Instituto Andaluz de Administración Pública

Coordinación y corrección: Carmen Seisdedos Alonso, Francisco Javier Domínguez Murillo

Diseño, maquetación e impresión: Imprenta Flores





## CONTENIDO

PRESENTACIÓN DEL DIRECTOR. . . . .	9
1. INTRODUCCIÓN: MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y NORMATIVA DEL IAAP. . . . .	11
2. EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN . . . . .	17
3. GESTIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS . . . . .	29
4. FORMACIÓN DE ACOGIDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. . . . .	47
5. DESARROLLO DIRECTIVO. . . . .	53
6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. . . . .	59
7. EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS. . . . .	63
8. INNOVACIÓN. . . . .	73
9. COMUNIDADES DE PRÁCTICA. . . . .	77
10. APOYO A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y PROYECTO CIENTÍFICO DE LA REVISTA ANDALUZA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. . . . .	81
11. PUBLICACIONES. . . . .	83



12. PREMIOS BLAS INFANTE DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN SOBRE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA., . . . . .	85
13. CONVENIOS FIRMADOS., . . . .	89
14. COLABORACIONES CON CENTROS DIRECTIVOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA., . . . .	91
15. COLABORACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES. . . . .	93
15.1. Participación en congresos y jornadas, . . . . .	93
15.2. Colaboración con otras administraciones, . . . . .	94
15.3. Artículos y colaboraciones en revistas...., . . . . .	95
15.4. Cooperación internacional, . . . . .	95
16. PRESENCIA EN REDES SOCIALES., . . . .	97
17. CARTA DE SERVICIOS., . . . .	109
18. CONCLUSIONES., . . . .	111



## PRESENTACIÓN DEL DIRECTOR.

Retomamos con esta publicación la buena costumbre de rendir cuentas y exponer lo realizado por el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) a lo largo del año 2022.

Presentamos en esta memoria de actividad un resumen exhaustivo de las actividades realizadas por nuestra organización, así como una recopilación y análisis de los datos más significativos en todas nuestras áreas de actuación.

Si bien podemos sentir satisfacción en el cumplimiento con nuestros objetivos fundamentales a pesar de los inconvenientes y la sobrecarga de trabajo producida por las medidas sanitarias aún en vigor por la situación epidémica en España, obviamente siempre existe campo para la mejora; algo para lo que este esfuerzo en realizar la foto fija de nuestra actividad en 2022 nos podrá ayudar y orientar para los años venideros.

Es de justicia agradecer el trabajo desarrollado por todas las personas que desempeñan su labor en el IAAP con convicción y no carente de continuos sobreesfuerzos, así como a las casi 2000 personas que colaboran de una manera más o menos directa con la institución en los diferentes programas y actuaciones. La administración pública la construimos entre todas las personas que formamos parte de ella.

**José Loaiza García.**  
*Director del Instituto Andaluz de Administración Pública.*



## 1. INTRODUCCIÓN: MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y NORMATIVA DEL IAAP.

### 1.1. Misión, visión y valores.

El Instituto Andaluz de Administración Pública es una agencia administrativa adscrita a la Consejería competente en materia de Administración Pública, a la que, de acuerdo con el artículo 34 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y el artículo 4.1 de sus Estatutos, aprobados por el Decreto 277/2009, de 16 de junio, corresponde la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden, así como aquellas otras funciones que reglamentariamente se determinen.

Tiene su sede en Sevilla, extendiendo su ámbito de actuación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En cuanto es Administración Pública, el Instituto sirve con objetividad los intereses generales con sujeción a la Constitución, al Estatuto de Autonomía y al resto del ordenamiento jurídico. Y, del mismo modo, se organiza y actúa de acuerdo con los principios generales de organización y funcionamiento de la Administración de la Junta de Andalucía, tales como los de eficacia, jerarquía, buena fe, etc. Sin perjuicio de ello, los Estatutos del Instituto han querido significar de modo particular algunos principios, tales como el de transparencia, de autonomía y responsabilidad, de igualdad de género, de ética profesional y de calidad y mejora continua.

De acuerdo con su Carta de Servicios, aprobada por Resolución de 26 de julio de 2022, el Instituto Andaluz de Administración Pública tiene como **misión** contribuir a la mejora de las Administraciones Públicas a través de la investigación, la formación, la gestión del conocimiento y la selección del personal.

Todas las actuaciones del Instituto se realizan bajo determinados **valores**, entre los que destacan el liderazgo, el fomento del trabajo colaborativo, el impulso de la innovación para adaptarse de modo permanente a los cambios del entorno, y el compromiso de mejora continua en todos los ámbitos de gestión.

Como visión, el Instituto desea ser el instrumento que sirve para promover un espacio de análisis, reflexión, trabajo, evaluación, debate y difusión sobre todos los aspectos de las Administraciones y entidades públicas andaluzas, las políticas públicas y sus relaciones con la ciudadanía, como elementos de modernización para el progreso firme de la sociedad y para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.



## 1.2. Fines el Instituto.

Según la normativa citada, **los fines propios del Instituto** son:

- 1.º La investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas Andaluzas.
- 2.º La formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.
- 3.º La gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección y aquellas otras funciones que se le encomienden.

Además, corresponde al Instituto la gestión de la evaluación de las políticas públicas.

*Profundizando sobre estos fines, cabe señalar las **principales actuaciones que se realizan o promueven por el Instituto**.*

### 1.2.1. Estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública.

El IAAP promoverá dentro de las funciones de estudio, información y difusión las siguientes actuaciones:

**La investigación e Innovación**, realizando estudios y trabajos en las materias que afecten a la Administración Pública, fomentando el análisis y la reflexión sobre ellas, intentando de este modo contribuir al desarrollo del proceso de innovación y mejora de aquellas, en especial de la Administración de la Junta de Andalucía, de modo que se mejoren la eficiencia y la eficacia de los procesos de gestión y de prestación de servicios a la ciudadanía por parte de la Administración y de las entidades públicas andaluzas.

Asimismo, se fomenta la investigación mediante la participación en proyectos europeos, así como en el estímulo y apoyo a **revistas científicas**, como la Revista Andaluza de Administración Pública.

Además, el Instituto convoca **los Premios Blas Infante** de Estudio e Investigación sobre Administración y Gestión Pública como un instrumento de estímulo a la investigación.

**La gestión del conocimiento**, desarrollando un conjunto de estrategias, proyectos y actuaciones destinadas a mejorar la productividad del personal al servicio de la Administración Pública, mediante un uso eficiente del conocimiento existente, individual y colectivo, tangible-explicito (datos, documentos...) e intangible-tácito (experiencia, capacidades...).

Asimismo, se fomenta un uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), base de la conectividad y la cultura de compartir de la actual sociedad de la información y el conocimiento.

Las actividades de formación, estudio e investigación realizada por el Instituto tiene su reflejo en **la edición de publicaciones** que, a su vez, representan un instrumento eficaz para proporcionar a la ciudadanía un mejor conocimiento de la Administración Pública y sus técnicas. Los trabajos publicados se reúnen en un catálogo que puede ser consultado. Dentro de dicho catálogo también forman parte las publicaciones periódicas, como la ya citada Revista Andaluza de Administración Pública o la Revista sobre Derecho Constitucional Europeo.

### **1.2.2. Formación.**

Dentro de las funciones en materia de formación el IAAP promoverá las siguientes actuaciones:

- 1ª) En relación con el personal incluido en su ámbito de actuación, le corresponde realizar trabajos preparatorios para la definición de la política de formación, aprobar los planes de formación y promover su realización y desarrollo y organizar actividades de formación y perfeccionamiento para el desarrollo de las competencias del referido personal.
- 2ª) Organizar, en su caso, actividades de formación y perfeccionamiento para el desarrollo de las competencias del personal de las Entidades Locales andaluzas y de otras Administraciones con las que colabore.
- 3ª) Asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación de su personal.
- 4ª) Acreditar u homologar las actividades formativas realizadas por otras entidades, instituciones y, en su caso, Administraciones Públicas, así como realizar su seguimiento y evaluación.
- 5ª) El fomento, la coordinación y ejecución, en su caso, de los planes y programas de formación para el empleo de las Administraciones Públicas Andaluzas. En especial debe mencionarse 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 Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

### **1.2.3. Selección.**

Para la consecución de sus fines en materia de selección, el Instituto promoverá y organizará las siguientes actuaciones:

- 1ª) Participar en el diseño de los procesos de selección y gestionar las pruebas y cursos de selección del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus agencias administrativas, que no estén sujetos a una regulación específica, salvo los procesos selectivos que incluyan sólo concursos de méritos, así como del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.
- 2ª) Asesorar y participar en los procesos de selección del personal laboral de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, distintas de las expresadas en el apartado anterior, en los términos que se establezcan en los instrumentos de colaboración o gestión.
- 3ª) Organizar y gestionar las pruebas y cursos de selección del personal propio al servicio de las Entidades Locales andaluzas en los términos.

### **1.2.4. Evaluación de políticas públicas.**

En materia de gestión de la evaluación de las políticas Públicas, el Instituto asesora y colabora con los órganos competentes en el ejercicio de sus potestades de planificación y programación en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, y realiza aquellas otras actuaciones de evaluación de políticas públicas que se le encomienden.



### 1.3. Normativa más significativa.

#### 1.3.1. Normas generales

- Ley 9/2007, 22 octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (artículo 34) (BOJA núm. 215, de 31 de octubre).
- Decreto 277/2009, de 16 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del IAAP (BOJA núm. 131, de 8 de julio).
- Decreto 98/2014, de 10 de junio, por el que se modifican los Estatutos del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobados por el Decreto 277/2009, de 16 de junio, y se crean las Comisiones Paritarias de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas en Andalucía (BOJA núm. 118 de 20 de junio).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre).
- Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 112, de 28 de noviembre).

#### 1.3.2. Normativa en materia de selección

- Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 8, de 19 de enero).
- Decreto 299/2002, de 10 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público de la Administración de la Junta de Andalucía de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea (BOJA núm. 2, de 3 de enero de 2003).
- Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 96, de 22 de mayo).
- VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía (Capítulo VI).

#### 1.3.3. Normativa en materia de Formación.

- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 217, de 10 de septiembre).
- Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018 (BOE núm. 74, de 26 de marzo).
- Decreto 249/1997, de 28 de octubre, por el que se regula el régimen de formación a impartir por el Instituto Andaluz de Administración Pública (BOJA núm. 130, de 8 de noviembre).
- Decreto 70/2018, de 27 de marzo, por el que se constituye la Red Formativa de la Administración de la Junta de Andalucía y se crea la Comisión Interdepartamental de la Red Formativa de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 65, de 5 de abril).
- Orden de 13 de enero de 2021, por la que se regula la homologación de acciones formativas en el ámbito del Instituto Andaluz de Administración Pública.



#### **1.3.4. Normativa colaboración no habitual en formación y selección.**

- Decreto 54/1989, de 21 de marzo, de indemnizaciones por razón de servicio (capítulo V Asistencias) (BOJA núm. 31, de 21 de abril).
- Orden de 4 de julio de 1995, por la que se aprueban baremos para el personal que realice actividades de colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública, relacionadas con la formación a distancia y la redacción de temarios para oposiciones (BOJA núm. 103, 22 julio).
- Orden de 3 de febrero de 1997 aprueba el baremo para las remuneraciones del personal que eventualmente realice actividades docentes formativas, de selección en los Tribunales y las de apoyo a las anteriormente señaladas en el Instituto Andaluz de Administración Pública (BOJA núm. 21, de 18 de febrero).
- Orden de 26 de septiembre de 2001, por la que se establecen las remuneraciones de las personas que eventualmente realicen actividades complementarias y de colaboración en los procesos selectivos en el ámbito competencial del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobando el baremo correspondiente (BOJA núm. 121, de 18 de octubre).
- Resolución de 6 de marzo de 2001, del Instituto Andaluz de Administración Pública, por el que se establece el registro de profesorado en temas de interés para la Administración Pública y Entidades formativas colaboradoras (BOJA núm. 32, de 17 de marzo).

#### **1.3.5. Normativa Subvenciones FEDAP.**

- Decreto 98/2014, de 10 de junio, por el que se modifican los Estatutos del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobados por el Decreto 277/2009, de 16 de junio, y se crean las Comisiones Paritarias de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas en Andalucía (BOJA núm. 118 de 20 de junio).
- 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 Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas. (BOJA núm. 152, de 6 de agosto).

#### **1.3.6. Normativa Premios Blas Infante**

- Orden de 26 de noviembre de 2021, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de los Premios Blas Infante de Estudio e Investigación sobre Administración y Gestión Pública (BOJA núm. 236, de 10 de diciembre).



## 2. EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

Para la elaboración del Plan de Formación el IAAP 2022 se promovió un análisis de la situación con los distintos organismos de la Junta de Andalucía, así como con las organizaciones sindicales más representativas y, mediante un proceso dialogado, se apostó a por alinear los objetivos de este con el nuevo marco normativo, las demandas de digitalización y la innovación en el modelo de formación.

Por tanto, son la participación, la concertación y el consenso entre los actores, los principios que sustentan las acciones contenidas en el Plan, todo ello en coherencia con la intención de hacer del Plan una herramienta que contribuya al fortalecimiento de la organización y a la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

En el plan se describen una serie de objetivos que y metas cuyos principales logros resumimos a continuación.

El informe de ejecución completo del Plan puede encontrarse en la web del IAAP.

### 2.1. Cumplimiento de objetivos estratégicos y metas del Plan de Formación 2022.

#### Primer objetivo.

**Consolidar** el número de **programas** que potencian aprendizaje de modo colaborativo, favoreciendo que las personas empleadas públicas y centros directivos consideren una prioridad adquirir las competencias necesarias para la Administración del presente: **competencias directivas, digitales, de innovación pública, de evaluación de políticas públicas y de gestión del conocimiento y colaboración.**

#### Resultados conseguidos:

- 14 nuevas **Comunidades de Práctica** con producto final o entregable.
- 10 proyectos innovadores trabajados en **laboratorio de innovación pública.**
- 6 proyectos de **Gestión del Conocimiento** en marcha.
- 3 productos nuevos en el sistema de **Evaluación de Políticas Públicas** creados en colaboración.
- 6 **MOOC (Massive Online Open Course)** constructivistas desarrollados en los que participan más de 3.688 personas.



### Segundo objetivo.

Poner las bases para el **rediseño de actividades formativas basadas en las competencias:** Directivas; Digitales; de Innovación; de Gestión del Conocimiento y de Evaluación de Políticas Públicas.

#### METAS del OE2:

- Incorporar el diseño de acciones 85 acciones formativas basado en competencias en de actividades que supone el **9,16% del total de acciones formativas** del [Plan de Formación](#).

### Tercer objetivo.

Incrementar la capacitación del personal en competencias digitales para la **transformación digital** de la Organización.

#### METAS del OE3:

- Formadas más de **35.300 personas en competencias digitales** a través de distintos recursos formativos.
- Realización de [20 píldoras formativas](#) en el seno de las acciones formativas al [Plan de Capacitación Digital de Andalucía, 2022-2025](#).

### Cuarto objetivo.

Aumentar el conocimiento sobre los [Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030](#) a través de acciones formativas.

#### Metas OE4.

- Se han puesto en marcha 3 acciones específicas para formar en ODS.

### Quinto objetivo.

Aumentar la visualización del **enfoque de género** en la actividad formativa y la prevención de la violencia contra la mujer.

#### METAS del OE5:

- Difundida la [“Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP”](#) entre el personal gestor de formación y docente.
- Se ha realizado la impartición de una nueva actividad formativa dirigida a la promoción del liderazgo de las mujeres.
- En 2022 el número de mujeres formadoras y autoras de materiales didácticos ha aumentado en un 5,49%.
- Se han impartido un total de 32 acciones formativas en materia de género y 13 en violencia de género.

### Sexto objetivo.

Mejorar la capacitación profesional del personal en [Evaluación de Políticas Públicas](#).

#### METAS del OE6:

- 1.153 personas sensibilizadas en la relevancia y necesidad de la evaluación de las políticas públicas a través de la formación abierta, jornadas y MOOC.
- 31 personas formadas en evaluación de las políticas públicas a través del programa de perfeccionamiento horizontal.
- 36 personas colaborando voluntariamente en la estrategia de evaluación de políticas públicas realizadas.

## 2.2. Programas de Formación

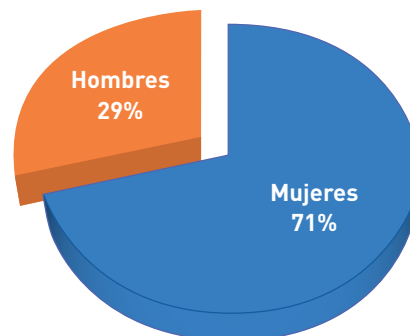
El plan de formación 2022 ha cumplido en más de 100% el número de acciones formativas y el número de participantes planificados.

Los programas con un porcentaje mayor de ejecución son los de formación directiva, Formación general y homologación.

PROGRAMAS	Actividades planificadas	Actividades realizadas	% Acciones ejecutadas	Plazas	Plazas cubiertas	% Plazas cubiertas
FORMACIÓN DE ACCESO		15			294	
FORMACIÓN GENERAL	133	136	102,26	51.300	77.840	151,73
FORMACIÓN DE PERFECCIONAMIENTO	453	374	82,56	13.665	9.187	67,23
FORMACIÓN ESPECIALIZADA		0			0	
FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN		30			1.715	
FORMACIÓN PARA LA DIRECCIÓN	38	55	155,74	883	2.067	234,09
FORMACIÓN DE FORMADORES	6	3	50,00	170	58	34,12
POSTGRADO		1			22	
JORNADAS, CONFERENCIAS Y SEMINARIOS	12	11	91,67	1.690	707	41,83
FORMACIÓN DE JUSTICIA	122	118	96,72	3.940	3.359	85,25
FORMACIÓN EXTERNA Y HOMOLOGACIÓN	164	232	141,46	7.415	7.399	99,78
<b>TOTALES</b>	<b>928</b>	<b>975</b>	<b>105,06</b>	<b>79.063</b>	<b>102.648</b>	<b>129,83</b>

La distribución las personas formadas por sexo arroja una representación mayor para las mujeres con un 70,72% del total de personas formadas. Si bien es cierto que los porcentajes son menores, aunque dentro de la paridad, en las personas formadas en postgrado, para la dirección y la formación de acceso.

**% POR SEXO**





PROGRAMAS	Plazas	Plazas cubiertas	Mujeres	Hombres	% Mujeres
FORMACIÓN DE ACCESO		294	139	155	47,28
FORMACIÓN GENERAL	51.300	77.840	56.480	21.360	72,56
FORMACIÓN DE PERFECCIONAMIENTO	13.665	9.187	5.948	3.239	64,74
FORMACIÓN ESPECIALIZADA		0	0	0	
FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN		1.715	1.150	565	67,06
FORMACIÓN PARA LA DIRECCIÓN	883	2.067	1.171	896	56,65
FORMACIÓN DE FORMADORES	170	58	37	21	63,79
POSTGRADO		22	8	14	36,36
JORNADAS, CONFERENCIAS Y SEMINARIOS	1.690	707	442	265	62,52
FORMACIÓN DE JUSTICIA	3.940	3.359	2.579	780	76,78
FORMACIÓN EXTERNA Y HOMOLOGACIÓN	7.415	7.399	4.639	2.760	62,70
<b>TOTALES</b>	<b>79.063</b>	<b>102.648</b>	<b>72.593</b>	<b>30.055</b>	<b>70,72</b>

### 2.3. Jornadas

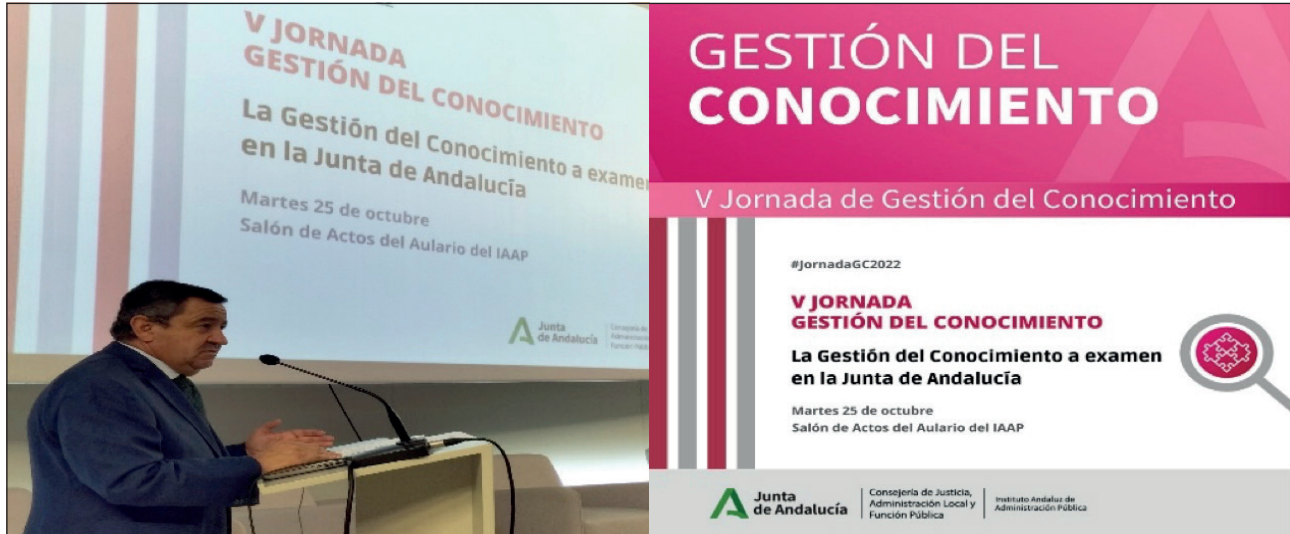
En 2022 todas las Jornadas volvieron a la normalidad celebrándose en su mayoría de modo presencial y mejorando los niveles de ejecución por encima de los datos anteriores a la pandemia. Las Jornadas desarrolladas son las siguientes:

III Jornadas de Innovación Pública (652 reproducciones)



<https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP72xXe13Or3TdVdqHqK1s2x>

V Jornadas de Gestión del Conocimiento (751 reproducciones)



<https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP7CtqnOayJMpiFq0tMtPKv0>

Jornadas de Derecho Europeo ( 51 reproducciones)



<https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP4Np01H-9Yq7etT5nB5EFXY>



## XXIV Jornadas de Estudio del Gabinete Jurídico (86 reproducciones)



[https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP6Vw4do1DBws9jV\\_u4fWvv2](https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP6Vw4do1DBws9jV_u4fWvv2)

## XV Aniversario de la aprobación de reforma del Estatuto de Andalucía (80 reproducciones)



[https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP6wFh\\_5hiFwJugjAZt\\_y1ZL](https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP6wFh_5hiFwJugjAZt_y1ZL)



### Jornadas de derecho sanitario (275 reproducciones)



<https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP40VC8BEPeRbG7cj7oAZIVu>

### Seminario de Experiencias de Evaluación para personal directivo (357 reproducciones)

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLj-bfbG2QZP5owolQT4ypwZ11fQYDpXk4>

### Jornada de Calidad normativa





### Jornada de documento electrónico



### Jornada de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA). (567 reproducciones)



<https://www.youtube.com/watch?v=0QRFFtdsEYw&t=168s>

## 2.4. Autoformación y otros formatos.

El IAAP dispone en su Canal de YouTube de actividades de autoformación, algunas únicas y otras englobadas en Jornadas, Moocs, y otras temáticas. En cada Plan Formativo surgen nuevas actividades, pero contabilizando las más importantes y que tienen mayor número de visualizaciones, en 2022 hay activas más de **187 actividades formativas que suman 91.291 visualizaciones**. Se clasifican como sigue:

- ❖ **Píldoras formativas:** vídeos de corta duración, que tratan uno o varios conceptos con significado completo y desde un enfoque eminentemente práctico. Tienen una duración entre 3 y 10 minutos máximo. El IAAP cuenta con 8 píldoras formativas, algunas pensadas para utilizarse como unidades formativas independientes y otras modulables que forman parte de un programa de formación blended.
- ❖ **Videotutoriales:** vídeos de corta o media duración que pretenden simular al maestro y muestran el desarrollo de algún procedimiento o los pasos para realizar determinada actividad. Cuentan con orientación inicial, aplicación y retroalimentación. El IAAP cuenta con gran número de videotutoriales que forman parte de diversos cursos de formación online, pero en 2022 hay **7 videotutoriales** disponibles de forma independiente en el canal YouTube.
- ❖ **Vídeos de webinar:** El IAAP imparte periódicamente conferencias o seminarios que se transmiten por Internet en tiempo real, lo que permite la interacción entre participantes y ponentes. Esas conferencias son grabadas y los vídeos se encuentran en el canal YouTube. Actualmente hay **7 vídeo** de webinar. **Entre las webinar hay que destacar las destinadas a la gestión de los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.**
- ❖ **Otros Vídeos:** Distintas actividades formativas del IAAP generan vídeos que también están disponibles libremente en el canal YouTube. En 2022 destacan las visualizaciones de vídeos de Tramitación GEC con 9.929 visualizaciones, y los incluidos en Moocs. Las actividades se desglosan como sigue:
  - Vídeos de Jornadas: 11
  - Vídeos de Ponencias y Conferencias: 2
  - Vídeos formativos de MOOCs: 72
  - Otros Vídeos: 80

Las actividades de autoformación disponibles en el canal YouTube del IAAP [más visualizadas en 2022](#) han sido:

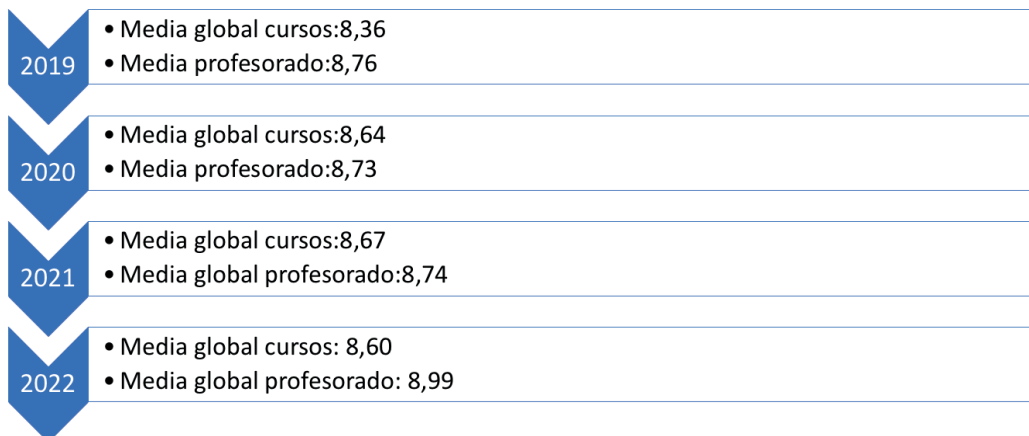
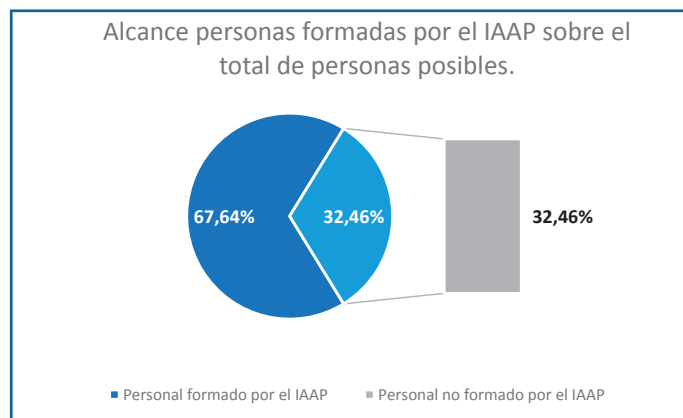
1. *Videotutorial Presentación Telemática (22.593 visualizaciones)*
2. *Tutorial presentación autobaremo procesos estabilización (13.271 visualizaciones).*
3. *Presentación de la metodología transfer (3.681 visualizaciones).*
4. *Vídeos formativos sobre Tramitación de Expedientes con el Gestor de Expedientes de Contratación (7.097)*
5. *Mooc Dirección pública: Introducción (7.475 visualizaciones).*
6. *Mooc Contratación en el sector público (2.308 visualizaciones).*

Todos los vídeos incluidos en los MOOCs suman casi 16.000 visualizaciones.



## 2.5 Índice de satisfacción y alcance de personas a las que llega la formación.

Por otro lado, el IAAP mantiene los niveles de calidad percibida a través de las encuestas de satisfacción la valoración media de los cursos ha sido de **8,60** sobre 10 (en 2021 estaba en 8,67). Aumenta ligeramente la valoración del profesorado a **8,99** (en 2021 estaba en 8,74). Desagregado por sexo: las formadoras obtienen una valoración media de 9,10 y los hombres de un 8,89. Hemos formado a un total de 30.235 personas distintas que suponen un **67,64** % del total de las personas a las que nos dirigimos 44.700. En 2021 llegamos al 65,26% por lo que hemos subido más de dos puntos porcentuales.



En los últimos años la media global de cursos se mantiene. En el caso del profesorado se produce un descenso mínimo en 2020 y pequeños ascensos en 2021 y 2022. Si bien es cierto que estas puntuaciones medias son bastante elevadas.

## 2.6 Homologación de promotores ajenos a la Junta de Andalucía

También incluimos como actuaciones formativas fuera del plan de formación la homologación de las actividades formativas desarrolladas por agentes externos al IAAP, como son las Organizaciones sindicales, colegios profesionales, Universidades públicas andaluzas, entidades locales, etc. Detallamos a continuación el número de acciones homologadas por los distintos promotores, así como los cancelados y ejecutados

### EJECUCIÓN PROMOTORES EXTERNOS 2022

PROMOTOR	HOMOLOGADOS	CANCELADOS	EJECUTADOS
UGT	34	0	34
CCOO	71	0	71
CSIF	52	0	52
SAF	8	0	8
USTEA	14	0	14
USO	7	0	7
CGT	2	0	2
CEMCI	62	6	56
Colegio Oficial Psicología Andalucía Occidental	1	0	1
FUECA	21	0	21
Mancomunidad Municipios Bahía de Cádiz	10	1	9
Ayuntamiento Bormujos	1	0	1
Ayuntamiento Rincón de la Victoria	1	0	1
Consorcio asociado UNED Almería	1	0	1
Agencia de medio ambiente y agua de Andalucía (AMAYA)	3	0	3
Fundación Andalucía emprende	6	0	6
Agencia de vivienda y rehabilitación de Andalucía (AVRA)	16	0	16
Escuela andaluza de salud pública (EASP)	2	0	2
Agencia de innovación y desarrollo de Andalucía (IDEA)	2	0	2
<b>TOTALES</b>	<b>314</b>	<b>7</b>	<b>307</b>



### 3. GESTIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS

#### Actividad del año 2022.

En el ámbito de la selección, la actividad desarrollada por esta Agencia administrativa durante el año 2022 se ha centrado en la tramitación de procesos selectivos derivados de 7 Ofertas de Empleo Público (OEP).



Estos procesos fueron convocados por la Secretaría General para la Administración Pública (para el ingreso por promoción interna y acceso libre en cuerpos de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para la adquisición de la condición de personal laboral fijo al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía de los grupos I y II del VI Convenio Colectivo, y respecto a personal funcionario, los procesos selectivos convocados a partir del segundo semestre de 2023). En todos estos procesos selectivos, la gestión de esta Agencia administrativa finaliza con la publicación de la lista definitiva de aprobados y su posterior elevación como propuesta de nombramiento a la Secretaría General para la Administración Pública.



El desglose de los procesos selectivos correspondientes a estas 7 OEP es el siguiente:

- **Procesos selectivos de acceso libre para ingreso en cuerpos de funcionarios derivados de las OEP ordinarias 2017/2018 y OEP extraordinarias 2017/2019 para la estabilización de empleo temporal.**
- **Procesos selectivos para ingreso en cuerpos de funcionarios derivados de las OEP ordinarias 2019/2020/2021:**
  - **Procesos de promoción interna.**
  - **Procesos de acceso libre ordinaria.**
- **Procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo de los Grupos I y II derivados de las OEP ordinarias 2018/2019 y OEP extraordinarias 2017/2019 para la estabilización de empleo temporal.**

Asimismo, durante el año 2022 se publicaron las convocatorias derivadas de las 2 OEP extraordinarias aprobadas en los años 2021 y 2022 para la estabilización de empleo temporal.

El desglose de los procesos selectivos correspondientes a estas 2 OEP es el siguiente:

- **Procesos selectivos de acceso libre para ingreso en cuerpos de funcionarios derivados de las OEP extraordinarias 2021/2022 para la estabilización de empleo temporal.**
- **Procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo de los Grupos I y II derivados de las OEP ordinarias 2020/2021 y OEP extraordinaria 2022 para la estabilización de empleo temporal.**

**En cuanto a los procesos selectivos para ingreso en cuerpos de personal funcionario, se estableció como objetivo:**

- Finalizar la tramitación de los procesos en curso correspondientes a las OEP ordinarias de 2017/2018 y extraordinarias de 2017/2019 para la estabilización de empleo temporal, con la publicación de los listados definitivos de aprobados
- Gestionar los procesos selectivos derivados de las OEP ordinarias 2019/2020/2021 (promoción interna y acceso libre).

**En cuanto a los procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, se estableció como objetivo:**

- Gestionar los procesos de personal laboral correspondientes a los Grupos I y II convocados en el último trimestre del año 2021.

### **3.1. Procesos selectivos de acceso libre OEP ordinarias 2017/2018 y OEP extraordinarias 2017/2019 para la estabilización de empleo temporal.**

Durante el año 2022, se han seguido tramitando los procesos selectivos derivados de los cuatro decretos de OEP, las dos OEP ordinarias, aprobadas por Decreto 179/2017, de 7 de noviembre, por el que aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2017, y Decreto 186/2018, de 2 de octubre, por el que aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018; y las dos extraordinarias, aprobadas por Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, y Decreto 406/2019, de 5 de marzo, por el que aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía para 2019.



Este volumen de procesos selectivos supuso el mayor esfuerzo de gestión de la historia del Instituto Andaluz de Administración Pública.

Respecto a personal funcionario, los datos de estas 4 OEP son los siguientes:

Por lo que refiere a procesos selectivos de promoción interna, se convocaron 1.460 plazas correspondientes a 19 procesos selectivos de otros tantos cuerpos.

2.786 plazas de acceso libre correspondientes a 62 cuerpos y 90 procesos selectivos convocados en estas ofertas de la siguiente forma:

	Número de cuerpos	Número de procesos electivos
Cuerpos convocados sólo con plazas de OEPs ordinaria	16	16
Cuerpos convocados sólo con plazas de OEPs estabilización	18	18
Cuerpos convocados con plazas de OEPs ordinarias y estabilización	28	56
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>90</b>

Respecto a personal laboral, los datos se detallarán más adelante.

Centrándonos en 2022, y por lo que se refiere a las OEP ordinarias, se ha gestionado el proceso correspondiente al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, especialidad Desarrollo Agrario y Pesquero.

Por otra parte, respecto a los procesos selectivos derivados de los decretos de OEP extraordinarias para la estabilización de empleo temporal la gestión durante el año 2022 ha supuesto:

- La publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de **14** resoluciones habilitando plazo para la presentación de autobaremo de méritos y documentación acreditativa.
- La publicación de **24** listados definitivos de personas aprobadas.

De estos procesos selectivos, a 31 de diciembre de 2022 se encontraban pendientes de finalización únicamente 3 procesos selectivos para la estabilización de empleo temporal (el Cuerpo General de Administrativos, el Cuerpo de Gestión Administrativa, especialidad Administración General y el Cuerpo de Gestión Administrativa, especialidad Gestión Financiera).

### 3.2. Procesos selectivos de las OEP ordinarias 2019/2020/2021.

A inicios del año 2022 se encontraban publicados tres decretos de OEP pendientes de gestionar: el Decreto 611/2019, de 17 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2019, el Decreto 208/2020, de 9 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2020 y el Decreto 222/2021, de 14 de septiembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021. En su conjunto contenían un total de **4.280** plazas de personal funcionario, con la siguiente distribución:

- **2.048** Para ingreso por el sistema de promoción interna.
- **2.232** Para ingreso por el sistema de acceso libre.



### 3.2.1. Procesos selectivos de promoción interna.

Los procesos selectivos de promoción interna se convocaron a principios de año con las siguientes resoluciones:

– Resolución de 26 de enero de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convocan procesos selectivos de promoción interna para ingreso en diferentes cuerpos y especialidades de la Administración General de la Junta de Andalucía, se convocaron:

2 cuerpos correspondientes a especialidades del cuerpo superior de administradores (especialidades de Administración General y de Administración Financiera), del subgrupo A1.

2 cuerpos correspondientes a especialidades del cuerpo de gestión administrativa (especialidades de Administración General y de Administración Financiera), del subgrupo A2.

El Cuerpo General de Administrativos de la Junta de Andalucía, del subgrupo C1.

CUERPO Y ESPECIALIDAD		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD	
				GENERAL	ENFERMEDAD MENTAL
A1.1100	SUPERIOR DE ADMINISTRADORES. ESPECIALIDAD ADMINISTRADORES GENERALES	340	309	26	5
A1.1200	SUPERIOR DE ADMINISTRADORES. ESPECIALIDAD ADMINISTRADORES DE GESTIÓN FINANCIERA	105	95	8	2
A2.1100	GESTIÓN ADMINISTRATIVA. ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN GENERAL	580	527	44	9
A2.1200	GESTIÓN ADMINISTRATIVA. ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	20	18	2	–
C1.1000	GENERAL DE ADMINISTRATIVOS	578	525	44	9

– Resolución de 26 de enero de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convocan procesos selectivos de promoción interna para ingreso en diferentes cuerpos y opciones de la Administración General de la Junta de Andalucía, de los siguientes cuerpos:

16 cuerpos correspondientes a opciones del cuerpo superior facultativo, del subgrupo A1.

14 cuerpos correspondientes a opciones del cuerpo de técnicos de grado medio, del subgrupo A2.

El Cuerpo de Ayudantes Técnicos, opción Informática, del subgrupo C1.

CUERPO, OPCIÓN Y/O SUBOPCIÓN		TOTAL PLAZAS	TURNOS GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD
A1.2003	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	5	5	-
A1.2004	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA INDUSTRIAL	5	5	-
A1.2006	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA DE MONTES	5	5	-
A1.2007	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN BIOLOGÍA	10	9	1
A1.2008	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN FARMACIA	5	5	-
A1.2010	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN PESCA	5	5	-
A1.2015	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN PEDAGOGÍA	15	14	1
A1.2016	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN PSICOLOGÍA	15	14	1
A1.2018	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN ESTADÍSTICA	5	5	-
A1.2019	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INFORMÁTICA	10	10	-
A1.2022	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN ARCHIVÍSTICA	15	14	1
A1.2023	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN BIBLIOTECONOMÍA	13	12	1
A1.2024	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CONSERVADORES DE MUSEOS	12	11	1
A1.2025	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CONSERVADORES DE PATRIMONIO. SUBOPCIÓN PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO	5	5	-
A1.2028	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO	25	23	2 -
A1.2029	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CIENCIAS DEL MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL	10	9	1
A2.2001	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN ARQUITECTURA TÉCNICA	5	5	-
A2.2002	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA DE AGRÍCOLA	6	6	-



CUERPO, OPCIÓN Y/O SUBOPCIÓN		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD
A2.2004	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL	15	14	1
A2.2006	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL	5	5	-
A2.2008	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN PESCA	6	6	-
A2.2010	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN TRABAJO SOCIAL	34	32	-
A2.2011	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN ESTADÍSTICA	10	9	1
A2.2012	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INFORMÁTICA	75	69	6
A2.2013	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN AYUDANTES DE ARCHIVO	20	19	1
A2.2014	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN AYUDANTES DE BIBLIOTECA	10	9	1
A2.2015	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN AYUDANTES DE MUSEOS	15	14	1
A2.2016	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN AYUDANTES DE PATRIMONIO HISTÓRICO	12	11	1
A2.2017	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN TURISMO	7	6	1
A2.2018	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN EDUCACIÓN SOCIAL	5	5	-
C1.2003	AYUDANTES TÉCNICOS. OPCIÓN INFORMÁTICA	10	9	1

En total, en enero de 2022 se convocaron **36** cuerpos contenidos en las OEP 2019/2020/2021.

Quedaron por convocar **4** cuerpos: el Cuerpo de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda; el Cuerpo Superior Facultativo, especialidad Investigación Agraria y Pesquera; el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, especialidad Desarrollo Agrario y Pesquero; y el Cuerpo General de Administrativos para personas con discapacidad intelectual.

Para participar en estos procesos selectivos se han recibido **3.058** solicitudes.

En tres de los cuerpos convocados no se recibieron solicitudes de participación (Cuerpo Superior Facultativo, opción Farmacia; Cuerpo Superior Facultativo, Pedagogía; y Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, opción Ingeniería Técnica Industrial).

La gestión de estos procesos ha supuesto la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de **66** resoluciones de admitidos y excluidos al proceso selectivo (33 provisionales y 33 definitivas).

La fase de oposición se ha desarrollado de abril a junio con la celebración de **33** ejercicios únicos a los que se ha convocado a **2.979** aspirantes.

La fase de concurso correspondiente a **32** cuerpos (el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, opción Ayudantes de Biblioteca no tuvo ningún aprobado en la fase de oposición) se ha desarrollado en los meses de junio a diciembre.

El tiempo medio de gestión transcurrido entre el inicio de presentación de solicitudes hasta la publicación de la lista definitiva que finaliza el proceso en esta Agencia administrativa ha sido de 265 días (aproximadamente 9 meses).

Como conclusión, de los 36 cuerpos convocados en promoción interna en 2022 (a salvo de los 3 en los que no se recibieron solicitudes de participación), todos publicaron el listado definitivo de personas aprobadas en el año salvo el Cuerpo de Gestión Administrativa, especialidad Administración General, que lo hizo el 12 de enero de 2023. Hay que decir respecto de este cuerpo que es en el que, con diferencia, se recibieron más solicitudes de participación, para un número igualmente muy elevado de plazas.

### **3.2.2. Procesos selectivos de acceso libre.**

De los 44 procesos de acceso libre convocados en 2022, los 36 primeros procesos se convocaron en el primer trimestre de 2022.

A continuación, se indican las resoluciones por las que se han convocado los diferentes cuerpos:

- Mediante la Resolución de 4 de marzo de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, se convocan procesos selectivos de acceso libre para ingreso en diferentes cuerpos, opciones y/o subopciones de la Administración General de la Junta de Andalucía, en ella se incluían las siguientes opciones:

24 correspondientes al Cuerpo Superior Facultativo.

10 correspondientes al Cuerpo de Técnicos de Grado Medio.

CUERPO, OPCIÓN Y/O SUBOPCIÓN		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD	
				GENERAL	ENFERMEDAD MENTAL
A1.2001	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN ARQUITECTURA SUPERIOR	25	23	2	-
A1.2002	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA AGRÓNOMA	25	23	2	-
A1.2003	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	14	13	1	-
A1.2004	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA INDUSTRIAL	19	18	1	-
A1.2005	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA DE MINAS	10	10	-	-



CUERPO, OPCIÓN Y/O SUBOPCIÓN		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD	
				GENERAL	ENFERMEDAD MENTAL
A1.2006	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA DE MONTES	5	5	-	-
A1.2009	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN MEDICINA	19	18	1	-
A1.2009	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN MEDICINA. SUBOPCIÓN MEDICINA DEL TRABAJO	22	20	2	-
A1.2010	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN PESCA	5	5	-	-
A1.2011	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN QUÍMICA	5	5	-	-
A1.2012	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN VETERINARIA	19	18	1	-
A1.2013	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN GEOGRAFÍA	5	5	-	-
A1.2015	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN PEDAGOGÍA	5	5	-	-
A1.2016	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN PSICOLOGÍA	25	24	1	-
A1.2018	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN ESTADÍSTICA	5	5	-	-
A1.2019	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INFORMÁTICA	15	14	1	-
A1.2022	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN ARCHIVÍSTICA	10	10	-	-
A1.2023	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN BIBLIOTECONOMÍA	5	5	-	-
A1.2024	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CONSERVADORES DE MUSEOS	5	5	-	-
A1.2025	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CONSERVADORES DE PATRIMONIO. SUBOPCIÓN PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO	10	9	1	-
A1.2026	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIONES	7	6	1	-
A1.2027	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	10	9	1	-
A1.2028	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO	20	18	2	-

CUERPO, OPCIÓN Y/O SUBOPCIÓN		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD	
				GENERAL	ENFERMEDAD MENTAL
A1.2029	SUPERIOR FACULTATIVO. OPCIÓN CIENCIAS DEL MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL	5	5	-	-
A2.2001	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN ARQUITECTURA TÉCNICA	20	18	2	-
A2.2002	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA	36	33	3	-
A2.2003	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS	5	5	-	-
A2.2004	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL	10	10	-	-
A2.2005	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA DE MINAS	5	5	-	-
A2.2006	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL	15	14	1	-
A2.2007	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN ENFERMERÍA. SUBOPCIÓN ENFERMERÍA DEL TRABAJO	10	9	1	-
A2.2010	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN TRABAJO SOCIAL	133	120	10	3
A2.2013	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN AYUDANTES DE ARCHIVO	5	5	-	-
A2.2015	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO. OPCIÓN AYUDANTES DE MUSEO	5	5	-	-

Con idéntica fecha y publicada en el mismo Boletín Oficial se convoca el Cuerpo Superior Facultativo, especialidad Inspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios, opción Inspección Médica:

- Resolución de 4 de marzo de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convoca proceso selectivo de acceso libre para ingreso en el Cuerpo Superior Facultativo, especialidad Inspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios, opción Inspección Médica, de la Administración General de la Junta de Andalucía.

CUERPO, ESPECIALIDAD Y OPCIÓN		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD
A1.2100	SUPERIOR FACULTATIVO. ESPECIALIDAD INSPECCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS. OPCIÓN INSPECCIÓN MÉDICA	35	33	2



- Resolución de 4 de marzo de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convoca proceso selectivo, por el sistema de acceso libre, para el ingreso en el Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía (A1.3000), correspondiente a las Ofertas de Empleo Público 2019, 2020 y 2021, y se aprueba el programa de materias que ha de regir las pruebas selectivas.

CUERPO		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD
A1.3000	LETRADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	25	23	2

En este proceso, cuya oposición consiste en la celebración de 5 ejercicios, 2 se desarrollaron durante el año 2022.

En el mes de junio se publicaron 3 resoluciones convocando 7 cuerpos:

- Resolución de 27 de junio de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convocan procesos selectivos de acceso libre para ingreso en diferentes cuerpos y especialidades de la Administración General de la Junta de Andalucía. Esta resolución convoca el Cuerpo Superior de Administradores Generales, con sus dos especialidades (Administradores Generales y Administradores de Gestión Financiera) y el Cuerpo de Gestión Administrativa, también las dos especialidades (Administración General y Gestión Financiera).

CUERPO Y ESPECIALIDAD		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD	
				GENERAL	ENFERMEDAD MENTAL
A1.1100	SUPERIOR DE ADMINISTRADORES. ADMINISTRADORES GENERALES	344	313	26	5
A1.1200	SUPERIOR DE ADMINISTRADORES. ADMINISTRADORES DE GESTIÓN FINANCIERA	55	51	4	-
A2.1100	GESTIÓN ADMINISTRATIVA. ADMINISTRACIÓN GENERAL	165	151	12	2
A2.1200	GESTIÓN ADMINISTRATIVA. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	20	18	2	-

- Resolución de 27 de junio de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convocan procesos selectivos de acceso libre para ingreso en el Cuerpo General de Administrativos y en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Junta de Andalucía.

CUERPO		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD	
				GENERAL	ENFERMEDAD MENTAL
C1.1000	GENERAL DE ADMINISTRATIVOS	457	415	35	7
C2.1000	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	467	426	34	7



- Resolución de 27 de junio de 2022, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convoca proceso selectivo de acceso libre para ingreso en el Cuerpo de Ayudantes Técnicos, especialidad Agentes de Medio Ambiente, de la Administración General de la Junta de Andalucía (C1.2100).

CUERPO Y ESPECIALIDAD		TOTAL PLAZAS	TURNOS GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD
C1.2100	AYUDANTES TÉCNICOS. ESPECIALIDAD AGENTES DE MEDIO AMBIENTE	50	45	5

- Por último, en diciembre se ha publicado la Resolución de 5 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convoca proceso selectivo de acceso libre para ingreso en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Administración General de la Junta de Andalucía para personas con discapacidad intelectual (C2.1000).

CUERPO		TOTAL PLAZAS
C2.1000	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	60

La gestión de estos procesos ha supuesto la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de **86** resoluciones de personas admitidas y excluidas al proceso selectivo (43 provisionales y 43 definitivas).

En total, en el año 2022 se han celebrado un total de **78** ejercicios de acceso libre:

- Los primeros ejercicios correspondientes a las distintas opciones del Cuerpo Superior Facultativo y del Cuerpo de Técnicos de Grado medio se celebraron en los meses de junio y julio. Los segundos se celebraron entre los meses de octubre y noviembre (69 ejercicios).
- Los primeros ejercicios de las distintas especialidades del Cuerpo Superior de Administradores y del Cuerpo de Gestión Administrativa se han desarrollado en la segunda quincena del mes de octubre (4 ejercicios).
- El ejercicio único del Cuerpo de Ayudantes Técnicos, especialidad Agentes de Medio Ambiente, en la primera quincena de noviembre.
- El ejercicio único para ingreso en el Cuerpo General de Administrativos y en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos, se realizó en la segunda quincena de noviembre (2 ejercicios).
- El primer ejercicio del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía se realizó en el mes de junio y el segundo en el mes de octubre (2 ejercicios).

A estos procesos selectivos se han presentado un total de **63.189** solicitudes de participación.

El tiempo medio de gestión transcurrido entre el inicio de presentación de solicitudes hasta la publicación de la lista definitiva de personas aprobadas ha sido de 276 días (aproximadamente 9 meses).

En resumen, durante el año 2022 se han convocado **44** cuerpos para ingreso por el sistema de acceso libre, de los 47 incluidos en las OEP 2019/2020/2021, y se han publicado listados definitivos correspondientes a 32 cuerpos (el Cuerpo Superior Facultativo, opción Biblioteconomía no ha tenido ningún aprobado en el primer ejercicio).



### 3.3. Procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo de las OEP ordinarias 2018/2019 y OEP extraordinarias 2017/2019 para la estabilización de empleo temporal.

En noviembre de 2021 se publicaron las convocatorias para el acceso a la condición de personal laboral fijo mediante las resoluciones que figuran a continuación:

- Resolución de 9 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueban las bases y se convocan procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, en las categorías profesionales del Grupo I, correspondientes a la Oferta de Empleo Público 2018 (carácter ordinario) y 2017 y 2019 (estabilización). En ella se convocan 4 categorías del Grupo I:

#### PLAZAS VINCULADAS A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018:

CATEGORÍA	TOTAL PLAZAS
PSICÓLOGO/A (1030)	5
MÉDICO/A (1041)	5

#### PLAZAS VINCULADAS A OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL 2017/2019:

CATEGORÍA	TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	DISCAPACIDAD
TITULADO/A SUPERIOR (1009)	17	16	1
PSICÓLOGO/A (1030)	18	17	1
MÉDICO/A (1041)	13	12	1
PEDAGOGO/A (1050)	1	1	-

- Resolución de 9 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueban las bases y se convocan procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, en las categorías profesionales del Grupo II, correspondientes a la Oferta de Empleo Público 2018 y 2019 (carácter ordinario) y 2017 y 2019 (estabilización). En ella se convocan 12 categorías del Grupo II:

#### PLAZAS VINCULADAS A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018 Y 2019:

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	DISCAPACIDAD
DIPLOMADO/A TRABAJO SOCIAL (2010)	20	18	2
DIPLOMADO/A ENFERMERÍA (2020)	5	-	-
FISIOTERAPEUTA (2030)	5	-	-
EDUCADOR/A (2060)	10	9	1
EDUCADOR/A CENTROS SOCIALES (2061)	5	-	-
EDUCADOR/A INFANTIL (2071)	5	-	-

**PLAZAS VINCULADAS A OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL 2017/2019.**

CATEGORÍA	TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	DISCAPACIDAD
TITULADO/A GRADO MEDIO (2009)	6	-	-
DIPLOMADO/A TRABAJO SOCIAL (2010)	18	17	1
DIPLOMADO/A ENFERMERÍA (2020)	14	13	1
FISIOTERAPEUTA (2030)	2	-	-
EDUCADOR/A (2060)	2	-	-
EDUCADOR/A CENTROS SOCIALES (2061)	53	49	4
MONITOR/A OCUPACIONAL (2070)	12	11	1
EDUCADOR/A INFANTIL (2071)	44	41	3
RESTAURADOR/A (2080)	2	-	-
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO SERVICIOS (2090)	2	-	-
PERITO JUDICIAL DIPLOMADO/A (2420)	1	-	-

- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueban las bases y se convoca proceso selectivo para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, en la categoría profesional de Traductor-Intérprete (2430) correspondiente a la Oferta de Empleo Público del año 2017 y del año 2019 para la estabilización del empleo temporal.

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	DISCAPACIDAD
TRADUCTOR-INTÉRPRETE	4	4	-

Estas convocatorias de personal laboral contienen plazas derivadas de las OEP ordinarias 2018/2019 y plazas derivadas de los procesos de estabilización 2017/2019. Para el acceso a estas 16 categorías profesionales convocadas, ha resultado necesaria la gestión de **24** procesos selectivos, ya que 8 categorías profesionales contienen plazas en las OEP ordinarias y plazas en la OEP de estabilización, por lo que una vez finalizados los procesos de estabilización, se iniciaría el proceso de baremación de los procesos ordinarios (ambos procesos comparten la fase de oposición, por lo que el examen es el mismo).

Para participar en estas categorías profesionales se han recepcionado **8.971** solicitudes.

La gestión de estos procesos ha supuesto la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de **32** resoluciones de personas admitidas y excluidas (16 provisionales y 16 definitivas).

Los **16** ejercicios únicos de estos procesos selectivos se han desarrollado en los meses de marzo y abril y a ellos se ha convocado a **8.271** aspirantes.

La fase de concurso se inició en el mes de julio con la publicación de las primeras resoluciones por la que se habilita plazo para la presentación de autobaremo y documentación acreditativa de los méritos, publicándose la última de las **16** resoluciones en el mes de octubre.

Se han publicado **24** listados (12 provisionales y 12 definitivos). Los primeros listados definitivos de personas aprobadas se publicaron en el mes de octubre.



Como conclusión respecto de los procesos de personal laboral se ha realizado la fase de oposición en todos ellos y han concluido de forma íntegra **12** procesos de estabilización. Se encuentran pendientes para su resolución durante el año 2023, por encontrarse en proceso de baremación, **4** categorías profesionales.

Los 8 procesos ordinarios, una vez finalizado el proceso de estabilización que los antecede, se desarrollarán íntegramente en 2023.

En estos procesos, el tiempo medio de gestión transcurrido entre el inicio de presentación de solicitudes hasta la publicación de la lista definitiva ha sido de 207 días (aproximadamente 7 meses).

### 3.4. Procesos selectivos para ingreso en cuerpos de personal funcionario correspondientes a las OEP extraordinarias 2021/2022 para la estabilización de empleo temporal.

Por lo que se refiere a estas OEP extraordinarias, el objetivo de que las convocatorias se encontrasen publicadas antes de que finalizara el año 2022 se cumplió con la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el 30 de diciembre de 2022 de las convocatorias de procesos selectivos por el sistema de concurso-oposición, cuya gestión compete a esta Agencia Administrativa.

- Resolución de 20 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos de acceso libre para ingreso en diferentes cuerpos y especialidades de la Administración General de la Junta de Andalucía para estabilización de empleo temporal en cumplimiento del Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el sistema de concurso-oposición.

CUERPO Y ESPECIALIDAD		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD GENERAL
A1.1100	SUPERIOR DE ADMINISTRADORES. ADMINISTRADORES GENERALES	21	19	2
A1.1200	SUPERIOR DE ADMINISTRADORES. ADMINISTRADORES DE GESTIÓN FINANCIERA	1	1	-

- Resolución de 20 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos de acceso libre para ingreso en diferentes cuerpos, opciones y/o subopciones de la Administración General de la Junta de Andalucía para estabilización de empleo temporal en cumplimiento del Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, y el Decreto 91/2022, de 31 de mayo.

CUERPO, OPCIÓN Y/O SUBOPCIÓN		PLAZAS
A1.2002	INGENIERÍA AGRÓNOMA	2
A1.2007	BIOLOGÍA	1
A1.2012	VETERINARIA	4
A1.2016	PSICOLOGÍA	3
A2.2002	INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA	2
A2.2003	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS	2
A2.2016	AYUDANTES DE PATRIMONIO HISTÓRICO	1

Resolución de 20 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos de acceso libre para ingreso en el Cuerpo General de Administrativos y en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Junta de Andalucía para estabilización de empleo temporal en cumplimiento del Decreto 91/2022, de 31 de mayo.

CUERPO		TOTAL PLAZAS	TURNO GENERAL	CUPO DISCAPACIDAD
				GENERAL
C1.1100	GENERAL DE ADMINISTRATIVOS	26	24	2
C2.1000	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	21	19	2

### 3.5. Procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo de los Grupos I y II de las OEP ordinarias 2020/2021 y OEP extraordinaria 2022 para la estabilización de empleo temporal.

Por lo que se refiere a estas OEP, el objetivo de que las convocatorias se encontrasen publicadas antes de que finalizara el año 2022 por lo que se refiere a las extraordinarias se cumplió con la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el 30 de diciembre de 2022 de las convocatorias de procesos selectivos por el sistema de concurso-oposición, cuya gestión compete a esta Agencia Administrativa. Junto con estos procesos para la estabilización de empleo temporal se convocaron las plazas que quedaban por convocar de las OEP ordinarias 2020/2021.

- Resolución de 20 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueban las bases y se convocan, por el sistema de concurso-oposición, procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo en las categorías profesionales de los Grupos I y II, correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 2020 y 2021 (carácter ordinario) y 2022 (estabilización).

#### PLAZAS VINCULADAS A OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO 2020/2021 ORDINARIAS

##### GRUPO I

CATEGORÍA	TOTAL	TURNO LIBRE	DISCAPACIDAD GENERAL
		<b>17</b>	<b>16</b>
MÉDICO/A (1041)	17	16	1

##### GRUPO II

CATEGORÍA	TOTAL	TURNO LIBRE	DISCAPACIDAD GENERAL
		<b>79</b>	<b>75</b>
TITULADO/A GRADO MEDIO (2009)	8	7	1
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE (2010)	30	28	2
DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA (2020)	5	5	0



CATEGORÍA	TOTAL	TURNO LIBRE	DISCAPACIDAD GENERAL
	79	75	4
FISIOTERAPEUTA (2030)	5	5	0
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES (2061)	5	5	0
MONITOR/A OCUPACIONAL (2070)	5	5	0
EDUCADOR/A INFANTIL (2071)	16	15	1
RESTAURADOR/A (2080)	5	5	0

PLAZAS VINCULADAS A OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2022 ESTABILIZACIÓN  
GRUPO I

CATEGORÍA	TOTAL	TURNO LIBRE	ENFERMEDAD GENERAL
	5	5	-
TITULADO/A SUPERIOR (1009)	1	1	-
PSICÓLOGO/A (1030)	1	1	-
MÉDICO/A (1041)	3	3	-

GRUPO II

CATEGORÍA	TOTAL	TURNO LIBRE	DISCAPACIDAD GENERAL	ENFERMEDAD MENTAL
	73	64	5	4
TITULADO/A GRADO MEDIO (2009)	3	2	-	1
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE (2010)	24	20	2	2
DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA (2020)	4	4	-	-
FISIOTERAPEUTA (2030)	1	1	-	-
EDUCADOR/A (2060)	13	12	1	-
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES (2061)	16	14	1	1
MONITOR/A OCUPACIONAL (2070)	2	2	-	-
EDUCADOR/A INFANTIL (2071)	9	8	1	-
RESTAURADOR/A (2080)	1	1	-	-

### Resumen de la gestión de los procesos selectivos durante el año 2022.

Para la gestión de los procesos selectivos ha resultado necesaria la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de **13** resoluciones de bases de convocatoria con el siguiente desglose:

Tipo proceso	Convocatorias
Promoción interna personal funcionario	2
Acceso libre ordinaria personal funcionario	7
Acceso libre para la estabilización personal funcionario	3
Acceso libre ordinaria/estabilización personal laboral	1

Respecto al número de solicitudes de participación presentadas, se han recibido un total de 75.971, los datos son:

Tipo proceso	Número solicitudes
Promoción interna personal funcionario	3.058
Acceso libre ordinaria personal funcionario	63.942
Acceso libre ordinaria/estabilización personal laboral	8.971

En cuanto al número de alegaciones a la admisión o exclusión de participantes en los procesos, se han recibido 1.792, con el siguiente desglose:

Tipo proceso	Número solicitudes	Número alegaciones	% alegaciones/solicitudes
Promoción interna personal funcionario	3.058	91	2,97 %
Acceso libre ordinaria personal funcionario	63.942	1.213	1,89 %
Acceso libre ordinaria/estabilización personal laboral	8.971	488	5,43 %

En cuanto al número de ejercicios, se han realizado un total de 127, con el siguiente desglose:

Tipo de proceso	Número ejercicios
Promoción interna personal funcionario	33
Acceso libre ordinaria personal funcionario	78
Acceso libre ordinaria/estabilización personal laboral	16



## **Conclusión:**

El año 2022 en materia de selección ha supuesto el inicio de la transformación de los procesos selectivos para dotarlos de mayor agilidad y adecuarlos a los retos que se plantea esta Administración en materia de recursos humanos.

Este análisis de mejora de los procesos selectivos se ha desarrollado junto al mayor volumen de gestión que, como se indicado más arriba, ha afrontado esta Agencia administrativa. Desde el año 2019 hasta diciembre de 2022 se ha puesto en marcha 5 OEP ordinarias y 4 OEP extraordinarias para la estabilización de empleo temporal (9 en total), con la convocatoria de 228 procesos selectivos, a fin de cubrir 9.008 plazas.

El fin de la pandemia ha permitido, por una parte, la finalización de los procesos de estabilización aún pendientes, y por otra, la gestión de más de 90 procesos selectivos correspondientes a tres OEP ordinarias en una anualidad.

Como factores fundamentales que han contribuido a lograr este objetivo podemos identificar la tramitación de solicitudes de forma electrónica, la acumulación de ejercicios en una misma prueba, así como la implicación y el compromiso con los objetivos de los órganos de selección y del personal que desarrolla las tareas en el ámbito de la selección

El reto para el año 2023 es continuar avanzando en la mejora de los procesos selectivos, actualizando y adecuando los temarios, repensando las pruebas para que sin perder objetividad muestren una mayor validez predictiva, que manera que atraiga el talento necesario a nuestra organización.



#### 4. FORMACIÓN DE ACOGIDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En años anteriores la formación de acogida de las personas del turno de reserva con discapacidad intelectual del grupo C1 se hizo con los cuerpos de funcionarios del turno general. En 2022 se realizó una edición distinta para este turno especial. Se trata de personas que tienen reconocida oficialmente una discapacidad intelectual en grado igual o superior al 33%, con capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Junta de Andalucía. En total aprobaron 74 personas, de los que 11 no tomaron posesión en esta Administración porque habían obtenido plaza en otras administraciones públicas. En consecuencia, tenemos un grupo de 63 nuevos funcionarios del Cuerpo de Auxiliares Administrativos, C2.1000, reserva discapacidad intelectual.

Para poder organizar esta formación de acogida teníamos tres aspectos sobre los que trabajar:

a) Localizar a los nuevos funcionarios y funcionarias. Cualquier comunicación sobre las acciones formativas al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se lleva a cabo a través del correo corporativo @juntadeandalucia.es. En este caso, esta tarea ha resultado complicada y nos hemos encontrado con dificultades ya que, si bien teníamos los destinos en los que estas personas estaban desarrollando sus funciones y teníamos sus direcciones de correo, muchos de ellos no accedían o no usaban el correo corporativo. Hemos tenido que contactar directamente con los centros de trabajo en los que están destinadas estas personas y hablar con sus Jefes y, en muchos casos, con ellos directamente para comunicarles que habíamos organizado una acción formativa específica para este grupo que había accedido a formar parte de la función pública andaluza.

b) Identificar cuáles debían ser los contenidos sobre los que versaría esta formación. Debíamos tener en cuenta que estábamos tratando de integrar a personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, y no sólo con el desempeño de tareas manuales, que ya se viene haciendo desde hace tiempo, sino en el desempeño de tareas intelectuales. En este sentido, partimos de los contenidos que se desarrollan en la Escuela de Acogida del turno general e intentamos adaptarlos a lo que pensamos podía ser su nivel intelectual; todo ello sin tener información de su nivel intelectual ni de las capacidades funcionales que en realidad tendrían las personas a las que iba dirigida esta formación. Así, se estableció que los contenidos serían los siguientes:

- Organización de la Administración de la Junta de Andalucía y la Administración periférica.
- Imagen corporativa.
- Código de conducta TIC.

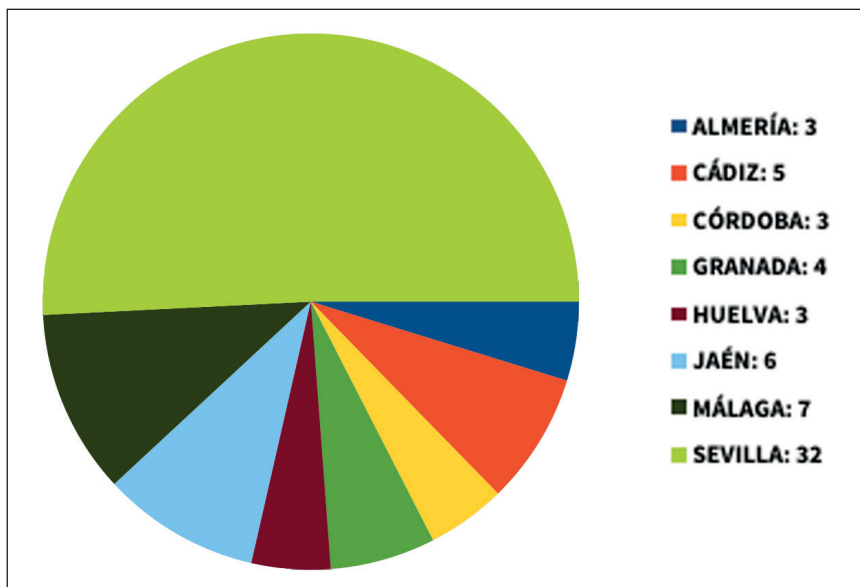


- Derechos y deberes del personal de la Administración general de la Junta de Andalucía.
- Igualdad de género.
- Carrera profesional.
- Plan de formación.
- Herramientas digitales.
- Habilidades sociales en el centro de trabajo.

c) Seleccionar personal docente en las ocho provincias andaluzas que aceptaran este reto. El IAAP lleva ya varios años organizando la formación de acogida para personal funcionario de nuevo ingreso y por ello contamos con una bolsa de personal docente muy implicados en este trabajo. Contactamos con personas cuyo perfil se adecuaba a este tipo de formación: debían ser personas con experiencia en la Administración, disponibilidad para preparar la docencia, con la mente abierta para aceptar nuevos retos, con sensibilidad, empatía, ilusión y ganas para transmitir, y que creyeran en el proyecto.

#### 4.1. Desarrollo de la Escuela de Acogida C2.1000, reserva discapacidad intelectual.

Una vez resueltos estos tres puntos para montar esta formación, convocamos la Escuela de Acogida C2.1000, reserva discapacidad intelectual, que se celebraría durante cuatro sesiones presenciales, los días 28, 29 y 30 de noviembre y 1 de diciembre, en cada una de las 8 provincias andaluzas. El número de alumnos por provincia era el siguiente:



Se creó una edición por provincia, salvo en Sevilla donde se crearon dos ediciones debido al número más elevado de alumnado.

Ha de destacarse que en todas las provincias se contó con la colaboración con los Servicios de Administración Pública, encargados de la formación en cada provincia, a efectos de localizar aulas, facilitar materiales y apoyar en las tareas administrativas que conlleva la realización de cualquier curso. En Sevilla, personal propio del IAAP se hizo cargo de estas tareas de gestión, por desarrollarse la formación en el aulario del que se dispone en Isla de la Cartuja.

Las sesiones se programaron de modo que el alumnado tuviese una bienvenida más institucional, ya fuera por la asistencia de alguna autoridad provincial de la Administración Junta de Andalucía y con la visualización de un vídeo de bienvenida del Director del IAAP.



**Inauguración de la Escuela de Acogida C2.1000, reserva discapacidad intelectual, en Cádiz**






**Inauguración de la Escuela de Acogida C2.1000, reserva discapacidad intelectual, en Córdoba.**

Consensuamos con el personal docente que, al inicio del curso, pasaran al alumnado una breve encuesta inicial con cuatro preguntas:

1. ¿Cómo te han acogido en tu puesto de trabajo?
2. ¿Qué te gustaría que cambiase en tu puesto de trabajo?
3. ¿Qué te gustaría aprender de este curso?
4. ¿Cómo ha cambiado tu vida desde que estás trabajando en la Junta de Andalucía?

**ENCUESTA ESCUELA DE ACOGIDA EN TU PUESTO DE CÁDIZ**




1ª ¿Cómo te han acogido en tu puesto de trabajo?

*De acuerdo me costó un poco relacionarme*

---




2ª ¿Qué te gustaría que cambiase en tu puesto de trabajo?

*Que contara más conmigo en cuanto a trabajo*

---




3ª ¿Qué te gustaría aprender en este curso?

*Es haber por qué se hacen*

---

4ª ¿Cómo ha cambiado tu vida desde que estas trabajando en la Junta de Andalucía?

*Pues me costó bastante relacionarme desde  
pues a comprar mis cosas*

Encuesta realizada por un alumno

Revisadas las respuestas concluimos lo siguiente:

**A la primera pregunta,** la mayoría responde que han tenido una buena acogida en general en sus puestos de trabajo. No obstante, algunos dicen que al principio les costó trabajo adaptarse, y esto les generó estrés y ansiedad.

**A la segunda pregunta,** Sobre qué les gustaría que cambiase en su puesto de trabajo, muchos hacen constar que desearían que hubiera más personal para que no haya retrasos. Además, en algunos casos han visto cómo después de un tiempo les han cambiado de puesto y eso no lo llevan bien. En este apartado, debemos dejar constancia de nuestra propia experiencia con los dos grupos de Sevilla, ya que, como personal responsable de la realización del curso, estuvimos dando apoyo en dicha edición, lo que nos permitió hablar con casi todo el alumnado de Sevilla. En este sentido, encontramos que muchos no estaban de acuerdo con los tipos de trabajo que les encomendaban, ya que ellos se ven más capaces de hacer tareas más cualificadas y no sólo de archivo. Además, en algunos casos nos hicieron partícipes de experiencias desagradables con compañeros que los menospreciaban laboralmente y superiores que no los tenían en cuenta a la hora de organizar el trabajo.

**A la tercera pregunta,** Qué les gustaría aprender, hemos podido constatar que son personas ávidas de conocer, aprender, superarse, integrarse con sus compañeros y mejorar en su prestación de servicio público, ya que muchos estaban interesados en:

- Atender al público, en cómo podían aprender a dar una atención de calidad.
- Cómo adquirir mayores conocimientos digitales.
- Conocer cómo funciona la Administración por dentro.
- Querían saber si ellos podían acceder a los cursos ordinarios dirigidos al personal de la Administración General.
- Se mostraron muy interesados en la carrera profesional, en la estructura de niveles de los puestos de trabajo...
- Cómo mejorar las relaciones con los compañeros.

- **Por último**, todos y todas coinciden en la independencia económica que les ha aportado comenzar a trabajar en la Administración, en una mayor motivación y felicidad, en que están orgullosos de sí mismos, y en poder ayudar a los demás. Hemos detectado que en algunos casos estas personas son un sustento importante para sus familias.

Todo el alumnado que iniciaron el curso finalizó esta formación con éxito y aprovechamiento.

Con esta formación hemos conseguido dar acogida a 48 de las 63 personas destinatarias iniciales, lo que supone un 76,19% del total. En este sentido, podemos concluir que ha tenido una aceptación bastante elevada en comparación con el resto de las escuelas de Acogida que se organizan para todos los Cuerpos de funcionarios que van accediendo a la Función Pública andaluza.

La experiencia general tanto del personal docente como del Servicio de Gestión de formación del IAAP encargado de esta formación ha sido absolutamente positiva y enriquecedora no sólo a nivel profesional sino también personal. El colectivo de funcionarios que acceden por el turno reserva discapacidad intelectual, en cuanto a ser capaces de relacionarse en positivo tanto con sus compañeros como con la ciudadanía.

Cada grupo de compañeros en el que estas personas se van a integrar laboralmente, de modo que sepan atender sus necesidades y ser capaces de ver sus capacidades funcionales, favoreciendo una efectiva integración laboral.

Como conclusión, la formación de acogida realizada para el cuerpo C2.1000, reserva discapacidad intelectual, ha sido una experiencia muy positiva tanto para el alumnado como para los docentes y las personas que hemos organizado dicha formación. Debemos aprender de lo vivido y recoger todas las aportaciones que hemos recibido en este proceso, tanto por parte del alumnado como del personal docente, buscando el apoyo de todos los centros.



Clausura con el director del IAAP de la Escuela de Acogida C2.1000, reserva discapacidad intelectual, en Sevilla.



## 5. DESARROLLO DIRECTIVO.

Durante 2022, además de impartir 22 talleres de perfeccionamiento profesional dirigidos al personal directivo de la Administración de la Junta de Andalucía, que conllevan la realización de planes de acción para la puesta en práctica en el trabajo cotidiano de las técnicas y habilidades aprendidas en los mismos, se han realizado los siguientes programas destinados al desarrollo profesional de la Dirección Pública andaluza:





### 5.1. Desarrollo personalizado de competencias directivas

Es el proyecto formativo para potenciar las competencias directivas y desarrollar aquellas que son necesarias para una dirección efectiva. Parte del conocimiento de las fortalezas y debilidades funcionales de cada una de las personas participantes mediante el análisis de los resultados de la evaluación de competencias y estilos de liderazgo, para establecer un plan de trabajo personalizado. Este se basa en la orientación personal por parte de personas expertas y en la realización de tres talleres de formación prácticos.

Los hitos principales del proyecto son:

- Jornada Inicial, tanto en Sevilla como en Granada, de motivación al desarrollo y presentación en profundidad del proyecto a todas las personas participantes.
- Evaluación inicial 360º de competencias, estilos de liderazgo y otras evaluaciones por parte de la persona participante, la persona de la que depende jerárquicamente, sus colaterales de igual o similar nivel, y las personas colaboradoras a las que supervisa su trabajo. Los resultados de la evaluación se analizan con cada persona participante en una primera sesión individual de asesoramiento que ayuda a la aceptación del proyecto como un proceso de desarrollo personal.
- Programa de formación de tres talleres: Estrategias Efectivas de Comunicación, Liderazgo Capacitador y un tercer taller a elección de cada participante en función de sus necesidades. Los talleres conllevan la realización de un plan de acción para la puesta en práctica en el trabajo cotidiano de las técnicas y habilidades aprendidas en el taller. En estos talleres también participan personas de ediciones anteriores para seguir mejorando sus competencias.
- Entre los talleres se realizan dos sesiones de asesoramiento individual para analizar los planes de acción y la marcha del proceso de aprendizaje y desarrollo.
- Evaluación final 360º, en la que cada participante analiza la evolución de sus competencias directivas y estilos, y diseña, en una cuarta sesión de asesoramiento individual, un plan de desarrollo personal a más largo plazo.
- Jornada “de Punto y Seguido”, en Sevilla y en Granada, en la que se celebra el trabajo realizado, se analizan los resultados globales del proyecto y se trabaja conjuntamente en los planteamientos de futuro de las personas participantes.

En 2022 han participado 48 personas en el Desarrollo Personalizado de Competencias Directivas.

### 5.2. Iniciativa Mentor

Con el objetivo general de desarrollar y mejorar las habilidades de liderazgo de personas directivas que gestionan equipos, además de mejorar el clima de la organización, desarrollar su motivación y aumentar su implicación con la ciudadanía, las políticas y la cultura de la Junta de Andalucía; el proyecto Iniciativa Mentor se basa en ofrecer al personal directivo participante una compañera/o de la Junta de Andalucía, con experiencia directiva, que le brinda asesoramiento personalizado y le acompaña en un proceso de mejora personal y profesional como responsable de un equipo.



Los hitos principales del proyecto son:

- Jornada Inicial, tanto en Sevilla como en Granada, de motivación al desarrollo y presentación en profundidad del proyecto a todas las personas participantes como telémacas (asesoradas).
- Cada persona telémaca realiza al inicio un 360º para poder diseñar mejor su proceso de desarrollo personal. Hace la autoevaluación de sus competencias y estilos de liderazgo y también es evaluada en estos aspectos, si es posible, por las personas de su entorno (superiores, colaterales y colaboradoras).
- La persona telémaca, con la colaboración de su mentor/a, diseña y realiza un plan de acción basado en las áreas de mejora que quiere abordar, en función de sus necesidades, disponibilidad y capacidad.
- Durante diez meses, mantiene una relación con su mentor/a que se concreta en una reunión cada 3 o 4 semanas. Mentor/a y telémaca/o mantienen contacto también por otros medios no presenciales como teléfono, WhatsApp o Telegram, correo-e, etc. entre las sesiones de mentoría.
- Jornada Intermedia, tanto en Sevilla como en Granada, para conocer los resultados de la evaluación intermedia del proyecto, tejer redes personales y trabajar algún tema de interés de las personas participantes.
- Al final del proceso, la persona telémaca ha llevado a cabo su plan de acción mejorando aquellos aspectos que más le han ido preocupando a lo largo del proceso, como por ejemplo delegación de tareas, gestión del tiempo, dirección de equipos y reuniones, etc.
- Jornada Final, también en Sevilla y en Granada, para conocer los resultados de la evaluación final del proyecto, tejer redes personales y trabajar sobre el futuro de las personas participantes.

En 2022 se han realizado 38 mentorías. Además, se ha desarrollado todo un itinerario formativo para la formación y el perfeccionamiento continuo de aquellas personas que participan en el proyecto como mentoras (Mentoría Básica, Avanzada, Experta y Coach).

### 5.3. Mentoría para equipos

Es un proceso de acompañamiento a una unidad/grupo/equipo de nuestra organización para la consecución de sus objetivos y mejora de los resultados (tales como mayor coordinación, superación de conflictos, mejora de eficiencia y resultados, etc.), a través de acciones que fomentan la cooperación entre sus miembros, apoyándoles a revisar y mejorar sus relaciones, procesos de trabajo y valores. La Mentoría para Equipos es un proceso vivencial, práctico, conectado con lo que cada unidad o equipo es y necesita, y especialmente diseñado para que dicha unidad descubra, defina, desarrolle y construya sus propios principios de trabajo en equipo. Trabaja con el equipo como un sistema autoorganizado de relaciones e interacciones que influyen en su funcionamiento, no solo como una colección de individuos. El proceso es dirigido por dos personas mentoras pertenecientes al personal de la Junta de Andalucía especialmente formadas para ello.

Los hitos principales del proyecto son:

- Reunión explicativa del proceso a las personas de la unidad/grupo/equipo por las personas mentoras.
- Entrevistas individuales con las personas del equipo.



- Cumplimentación de cuestionarios para el diagnóstico de la situación del equipo.
- Jornada de autodiagnóstico del equipo y diseño del Plan de Acción.
- Las personas mentoras acompañan al equipo durante los meses necesarios y dan feedback, finalizando con una Jornada de cierre donde se presenta por parte de las personas mentoras un resumen de lo que ha sido el proceso de la mentoría para el equipo y se sacan conclusiones, con un acusado matiz de celebración del trabajo realizado.
- Dependiendo de las necesidades detectadas en el equipo, a lo largo del proceso se realizan las actividades de formación/aprendizaje complementarias que se estiman oportunas.

En 2022 se ha trabajado en cuatro procesos de mentoría para equipos.

#### 5.4. Líderes Emergentes

Persigue formar a personas empleadas públicas que tienen alto potencial para el ejercicio de las funciones propias de la dirección pública, reconociendo y desarrollando su talento, e implicándolas con la misión, visión y valores de la Administración. Asimismo, busca garantizar la disponibilidad de personas con competencias directivas trabajadas para cubrir las futuras necesidades en los puestos de dirección.

Los hitos principales del proyecto son:

- Informe de motivación e idoneidad, que acompaña a la solicitud, con los motivos para querer participar y las características personales acreditadas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores). Se preselecciona a 100 personas.
- Fase de selección paritaria de unas 30 personas, a través de un proceso de evaluación del potencial directivo de las 100 preseleccionadas, mediante pruebas basadas en cuestionarios, test psicotécnicos y otras técnicas predictoras adecuadas para la identificación de las características que se buscan para el personal directivo.
- Fase de formación de las personas seleccionadas, que se inicia con dos talleres; Estrategias Efectivas de Comunicación y Gestión del Cambio y sigue con la participación en la formación del personal directivo durante de cuatro o cinco años dependiendo del ritmo de cada persona, en el que realizan los 8 talleres del Itinerario Formativo Básico para la Dirección, además de otras actividades complementarias para la mejora de competencias directivas, digitales y lingüísticas en idiomas (inglés). Durante el proceso de desarrollo pueden contar con un acompañamiento grupal para orientarles en el aprendizaje y aplicación en sus puestos de trabajo.

En 2022 han iniciado el Programa de Líderes Emergentes 30 personas. Se forman como Líderes Emergentes 175 personas seleccionadas en los años anteriores. Para ellas se organizó una jornada denominada Liderar en la Complejidad en la que participaron 80 personas.

#### 5.5. Actuaciones de consultoría asesoramiento y formación a unidades.

Se ha comprobado la necesidad de mirar no sólo a los individuos que se agrupan para el trabajo sino en analizar también al propio grupo/equipo como un ente propio. El Instituto ofrece una línea de servicios para el diseño de actividades para desarrollo y fortalecimiento de los centros directivos mediante el uso de diferentes técnicas de



trabajo e instrumentos operativos basados en formación específica, competencias directivas, mentoría de equipos, ya mencionada, o de otra índole adaptadas a las circunstancias y necesidades de los centros directivos específicos. Se trata de hacer un trabajo con las personas y sobre la organización específica de que se trate. En general se basa en procesos de formación que incluyen reflexión compartida y actuación. Se parte del análisis de la situación, se definen las expectativas u objetivos que se quieren conseguir y, mediante la formación, se determinan y realizan las actuaciones necesarias para cumplir esas expectativas o alcanzar objetivos. El trabajo se realiza mediante diferentes técnicas y contando con la formación activa de las personas afectadas.

En Consultoría organizacional hemos desarrollado actividades de aplicación de la **metodología Lean** para la simplificación de procesos administrativos de cinco centros directivos.

Todos nuestros programas para la formación y apoyo a la dirección pública se recogen en esta imagen.





## 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

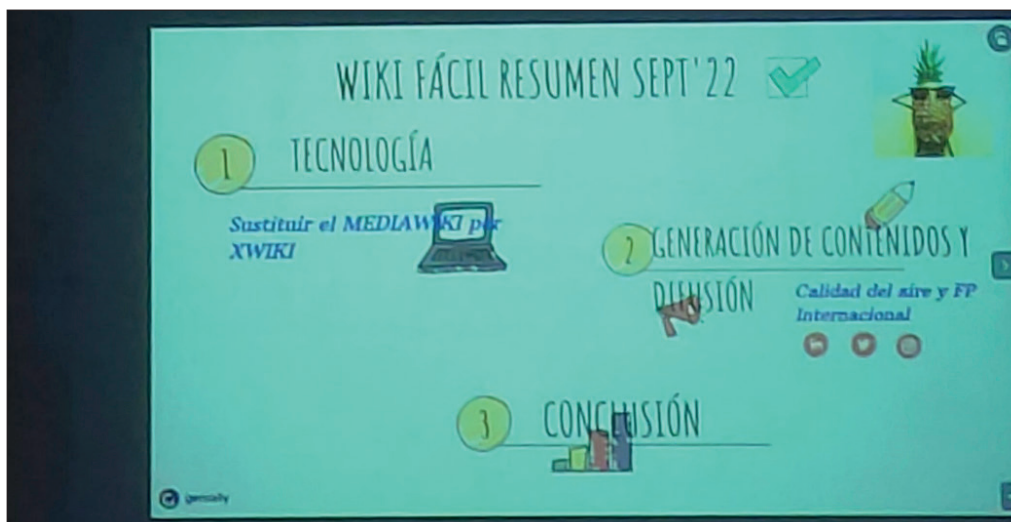
A lo largo de 2022 ha tenido lugar la V Edición del Programa Embajadores/as del Conocimiento, destacando los siguientes resultados:

- Se ha consolidado el itinerario formativo del programa Embajadores/as del Conocimiento, consistente en impulsar iniciativas y proyectos relacionados con la Gestión del Conocimiento, con un carácter transversal para la Junta de Andalucía. Se articula mediante la participación voluntaria de personas de la administración andaluza en estos proyectos, en los que el IAAP coordina, impulsa y supervisa la ejecución de estas iniciativas, a la vez que provee la formación y los recursos técnicos necesarios.
- Se han abordado 6 retos de carácter transversal a la organización utilizando metodologías colaborativas y participativas en el marco del Programa Embajadores/as del Conocimiento:
  - Encuentros intergeneracionales. Celebración del “IV Encuentro Intergeneracional de la Junta de Andalucía. Agentes de Salud Pública”. En el desarrollo de este proyecto en 2022 se ha detectado la necesidad y reto de seguir trabajando en la transferencia de conocimiento de este numeroso colectivo (más de 800 personas); y se ha convertido en un nuevo proyecto para la VI edición del Programa de Embajadores/as del Conocimiento (2023) denominado “Seguimiento del relevo generacional en el colectivo de Agentes de Salud Pública (ASP)”.





- Revista Digital del Empleado Público de la Junta de Andalucía. Con la edición de 3 números de la revista Enred@2.0. en 2022 y 151.269 visitas (media de 414 vistas diarias); se consolida como la única experiencia de publicación seriada de una Administración realizada íntegramente, de forma participativa y voluntaria por personal empleado público.
- Identificación del Conocimiento Crítico: elaboración de un inventario categorizado del conocimiento existente en la Junta de Andalucía, y geolocalización en el denominado Atlas del Conocimiento de la Junta de Andalucía. El Atlas de Conocimiento Crítico de la Junta de Andalucía cuenta ya con 38 entradas, siendo un proyecto del que tampoco existen precedente en otras administraciones.
- Implantando la cultura audiovisual: experimentar y practicar la elaboración de videotutoriales y anuncios, e impulsar el uso de videotutoriales para facilitar las labores administrativas (trámites administrativos, ayuda en procedimientos, cumplimentación de formularios, etc.).
  - En la edición 2022 se han analizado las herramientas que se pueden utilizar para elaborar el Manual de acogida al personal nuevo en la administración de manera audiovisual.
  - Todas las recomendaciones se pueden ver en la Guía para manual audiovisual de acogida a profesionales de nueva incorporación elaborada por las personas participantes en este proyecto.
- Comunicación y difusión de la Gestión del Conocimiento: descubrir las tendencias en la disciplina de Gestión del Conocimiento a nivel nacional e internacional, identificar proyectos de éxito en cualquier entorno y difundir la actividad de los proyectos del programa Embajadoras/es del Conocimiento a través del BLOG de Gestión del Conocimiento.
- A propuesta particular de participantes en el Programa de Embajadores/as del Conocimiento, emerge como nuevo proyecto transversal la WIKI de la Junta de Andalucía. Otra iniciativa propia que se impulsa desde el trabajo colaborativo como herramienta para compartir conocimiento y facilitar los flujos administrativos, siempre con el fin de mejorar el servicio público.

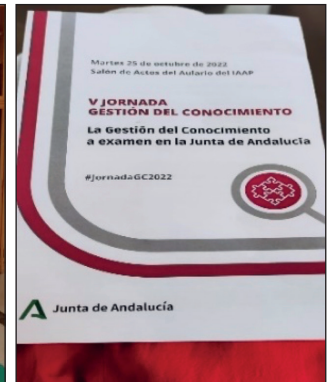


El Programa Embajadores/as del Conocimiento se instrumentaliza mediante un itinerario formativo propio y específico para la disciplina, que en esta edición ha contado con 7 acciones formativas, 3 de ellas de carácter emergente para satisfacer necesidades puntuales:

<b>Acciones formativas</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Participantes	98	88	186
Docentes	3	7	10

<b>Jornada de Gestión del Conocimiento</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Asistentes	33	63	96

- “Taller de lanzamiento de proyectos. Programa Embajadoras/es del Conocimiento”. Realizado en formato online debido a las normas COVID vigentes en ese momento
- “Taller de Seguimiento de proyectos. Programa Embajadoras/es del Conocimiento”. Carácter residencial. Celebrado en la Sede de Baeza de la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA).
- “Taller Cierre de Proyectos KM. Programas de Embajadores/as del Conocimiento”. Orientado a la finalización de los proyectos, así como a la preparación de la comunicación de los resultados.
- “Jornada de Gestión del Conocimiento”. Jornada de carácter abierto donde se exponen los resultados de la edición, así como los entregables trabajados por cada equipo de proyecto.
- “Diseño de Mapas de conocimiento crítico”. Apoyo y extensión de uno de los proyectos del programa.
- “La gestión del conocimiento en la Junta de Andalucía: 5 años del Programa Embajadores/as del Conocimiento”.
- “Transferencia de conocimiento intergeneracional. Agentes de Salud Pública”





## 7. EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.

### 7.1. Lo más relevante del año.

En primer lugar, se han de mencionar los **condicionantes del entorno** que han marcado notablemente la actividad llevada a cabo. En contexto más cercano, cabe destacar el cambio de gobierno producido a mediados de año en el que se produce una nueva publicación del decreto de competencias de la Junta de Andalucía pasando el IAAP a depender de la **Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública**. Además, se ha producido también un **cambio en la dirección del IAAP**, estando actualmente ostentada por D. José Loaiza García.

Con ocasión de la última reunión trimestral del año del grupo de personas evaluadoras que colabora con el IAAP, el 13 de diciembre, se hizo una reflexión y balance retrospectivo de la actividad del área desde sus inicios en 2016. En este balance **se mencionan los logros alcanzados**, entre los que destaca que se ha producido un **aumento en la cultura de evaluación** en la Junta de Andalucía en el sentido de que hay **más personas que conocen la Evaluación** de Políticas Públicas; hay **más personas formadas**, destacando la formación de las personas del grupo y el **éxito** de los distintos **MOOCs**; la **extensión de la práctica del análisis de evaluabilidad** siendo incluso mencionada en el borrador de la Ley estatal y realizando análisis a planes a los que no se ha prestado asesoramiento; o la elaboración de **multitud de guías y manuales** que son utilizados hasta por personas externas y que proporcionan un discurso coherente y solvente a la actuación del Área. También se ha producido un **aumento de la calidad de la planificación estratégica**, tal y como se ha constatado en el análisis comparado de calidad de planes con respecto al 2018-2022.

Además, a nivel nacional, se ha producido un hito sin precedentes como es la **aprobación de la Ley de institucionalización de la Evaluación de Políticas Públicas** en la Administración General del Estado.

Entre las actividades novedosas desarrolladas por el área se encuentran la publicación de **guías**. En el primer semestre de 2022, se publicaron tanto **Guía para la Perspectiva Verde en Planes y Políticas Públicas** como la **Guía de aplicación de la Evaluación con Perspectiva de Género**. Ambas publicaciones pretenden servir de apoyo y orientación en la aplicación de políticas transversales en el ámbito de las políticas públicas y su evaluación.

En el ámbito de los **asesoramientos para la elaboración de planes estratégicos**, es relevante mencionar el **aumento de peticiones** de colaboración en el último trimestre del año, en concreto, llama la atención el incremento por parte de la Consejería de Salud y Consumo. Además, se han solicitado **análisis de evaluabilidad** de planes que no estaban



siendo asesorados por el IAAP durante todo el proceso de elaboración de Plan. Entre estos casos destaca el caso de la Estrategia de Especialización Inteligente S4 que ha dividido en análisis de evaluabilidad en dos fases o momentos: el del diagnóstico y el del borrador del Plan completo. De momento se ha hecho sólo el borrador del diagnóstico y se acaba de iniciar la evaluabilidad del resto del Plan. Este faseado se ha hecho a petición del centro promotor, pero se han puesto de relieve las ventajas, desde el punto de vista de la mejora de la calidad del plan, que suponen analizar la evaluabilidad en el diagnóstico, ya que permite modificar ciertos aspectos del diagnóstico antes de que vengan marcados por la selección de prioridades, formulación de objetivos y elaboración de programas.

En relación con lo anterior, en el campo de la **evaluación** cabe destacar en inicio de colaboración en el área de salud con la **Evaluación del Programa de acreditación de centros comprometidos con la Violencia de Género**.

En materia de **investigación**, se han llevado a cabo dos estudios de gran calado:

- Propuesta de Competencias Estratégicas para la Junta de Andalucía.
- Análisis comparado de la calidad de la planificación estratégica de la Junta de Andalucía 2018-2022.

Por último, en cuanto a la **formación**, se ha iniciado la elaboración de materiales y selección de dinamizadores que formarán parte de **un nuevo MOOC de Evaluación, de carácter avanzado**, con lo que se incrementa la apuesta de esta modalidad de formación, ya que se suma a los otros dos existentes: el de elaboración de planes estratégicos y el de evaluación de políticas públicas.

## 7.2. Resumen de actividades.

El Catálogo de Servicios del Área de Evaluación Políticas Públicas del IAAP del 2022, se estructuró en torno a 8 servicios:



### 7.2.1. Asesoramiento para la formulación de planes estratégicos.

El área de EPP ha prestado asesoramiento metodológico a la **planificación estratégica** durante 2022 a un total de **19 planes** durante el 2022, por lo que ronda las cifras de 2021 y 2020 (en las que se asesoraron 20). A continuación, se enumeran cada

uno de ellos, distinguiendo entre aquellos que están finalizados, en marcha, y los no concluidos aún. Además, debemos señalar que al final del año nos han solicitado asesoramiento 7 planes más, que se han empezado a trabajar en 2023.

<b>Planes asesorados, finalizados en 2022</b>	<b>5</b>
<b>Plan</b>	<b>Consejería</b>
Plan Estratégico de los Recursos Humanos	Justicia, Administración Local y Función Pública
Plan de Impulso y Modernización de la Economía social de Andalucía PIMESA	Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.	Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural
PLAN de Transporte Metropolitano Málaga	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
PLAN de Transporte Metropolitano Gibraltar	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
<b>Asesoramientos aún en marcha</b>	<b>7</b>
<b>Plan</b>	<b>Consejería</b>
Plan de Igualdad Junta de Andalucía	Justicia, Administración Local y Función Pública
Plan Estratégico para la Prevención y la Reducción del Sinhogarismo	Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad
III Plan Infancia y adolescencia	Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad
Plan de Transporte Metropolitano (PTM) Granada	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
PTM Almería	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
PTM Jaén	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
PTM Huelva	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
<b>Asesoramientos parciales</b>	<b>7</b>
<b>Plan</b>	<b>Consejería</b>
Plan de Innovación Educativa	Desarrollo Educativo y Formación Profesional
Plan de Mujer con Discapacidad	Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad
Estrategia de Salud de la Infancia y Adolescencia	Salud y Consumo
IV Plan de Medio Ambiente	Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul
Movilidad Sostenible	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
Plan (y Planes provinciales) de Salud	Salud y Consumo
Proyectos piloto para la Captación y Retención del Talento Innovador y Digital en Andalucía	Universidad, Investigación e Innovación



Los asesoramientos parciales son aquellos comenzados, pero no concluidos por distintas razones, en general por un cambio de prioridades en el órgano promotor.

Se puede **concluir** que, se ha producido un incremento de demanda de servicios concentrado en el último trimestre, así como la paralización de una serie de ellos, ambos hechos marcados por la celebración de unas elecciones a mitad de año y cambio en los equipos de gobiernos y centros directivos con los que se estaba trabajando. Al igual que en años anteriores se mantiene la **alta demanda por parte de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda**.

### **7.2.2. Evaluabilidad previa.**

El **análisis de evaluabilidad previa**, continúa siendo una herramienta esencial en el trabajo básico del área de EPP. Este instrumento se utiliza como punto de partida a la hora de comenzar una colaboración en la elaboración de un Plan que ya estuviera iniciado y permite **detectar los elementos de evaluabilidad que están o no incorporados**. Por otro lado, se emplea también para la medición del **grado de evaluabilidad** de un Plan, una vez que ya está finalizada su elaboración y antes de ser aprobado. Este análisis lo realizan tres personas evaluadoras externas del GPE, utilizando el *check list* del IAAP. Este informe es la base del **Documento Técnico de Evaluabilidad emitido por parte del IAAP**, de alto valor para el órgano promotor, ya que se envía al Consejo de Gobierno cuando va a ser aprobado el Plan, como aval de que el mismo podrá ser evaluado. Esta segunda función es de la que mayor uso se ha hecho durante el 2022 por parte del área de EPP. En efecto, los siguientes 11 planes estratégicos (los señalados en verde no ha recibido asesoramiento completo por parte del IAAP) que han sido sometidos a Análisis de Evaluabilidad Previa de planes estratégicos:

- Plan Estratégico de Impulso y Modernización de la Economía Social en Andalucía.
- Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Plan de Transporte Metropolitano (PTM) Huelva.
- PTM Jaén.
- PTM Málaga.
- PTM Campo de Gibraltar.
- **Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028.**
- **Estrategia de Especialización Inteligente (sólo diagnóstico).**
- **Estrategia de Internacionalización.**
- **Plan Estratégico de Servicios Sociales de Andalucía (2022).**
- **II plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-horizonte 2027.**

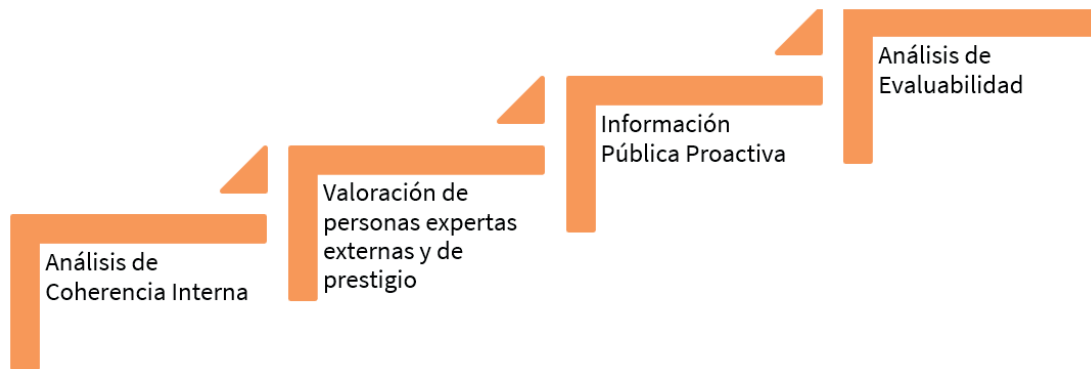
Una tercera forma de utilizar la evaluabilidad es **cuando se encarga una evaluación**. En este sentido, el cuestionario continúa dando muestras de su utilidad para diseñar el planteamiento metodológico de las Evaluaciones como, por ejemplo, en las propuestas metodológicas presentadas para la evaluación intermedia del Plan Estratégico para mejorar la Competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero, agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía 2020-2022 o la evaluación del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación 2020.

En este ejercicio se valoran dos cuestiones principalmente:

- Se está **incrementando la demanda de servicios de análisis de evaluabilidad** para planes que no han realizado el asesoramiento.
- Se ha solicitado y testado realizar la evaluación en dos fases, una primera únicamente del diagnóstico y una posterior del plan completo. Este faseado permite que se puedan realizar las modificaciones y mejoras necesarias en el diagnóstico para optimizar la evaluabilidad final del plan. Este ha sido el caso de la Estrategia de Especialización Inteligente .

### 7.2.3. Evaluación ex ante.

La evaluación ex ante que desarrolla el área de EPP tiene cuatro elementos esenciales: el **informe de coherencia interna**, el análisis de un **grupo de personas expertas** por medio de cuestionario individual y grupo focal (*online*) y la **consulta pública proactiva** con cuestionario. Además, estos elementos se suman al **análisis de evaluabilidad** para garantizar la calidad del plan antes de ser puesto en marcha que se menciona en el apartado anterior.



Durante el año 2022, se ha estado trabajando en la evaluación ex ante, previa a la aprobación, de los siguientes planes:

- Plan Estratégico de Impulso y Modernización de la Economía Social en Andalucía.
- Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Plan de Transporte Metropolitano (PTM) Huelva.
- PTM Jaén.



#### 7.2.4. Evolución intermedia y/o final.

Durante el 2022, se han concluido parte de las evaluaciones que se comenzaron en 2021 como la del **Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía**. Por otro lado, se han realizado recomendaciones para poder llevar a cabo la evaluación del **Plan Operativo de Transparencia de la Consejería de Turismo y del Plan Operativo de Transparencia de la Consejería de Presidencia**.

Además, se ha iniciado la evaluación de la **Acreditación de los centros comprometidos contra la Violencia de Género** y se ha acordado colaborar en el **diseño** de la evaluación del **III Plan de Cooperación para el Desarrollo (PACODE)**.

#### 7.2.5. Formación en Evaluación de Políticas Públicas.

En este año se ha continuado el plan de formación en materia de planificación y evaluación, habiéndose ejecutado todas las acciones previstas.

Denominación del curso	Satisfacción	Valoración del profesorado	Solicitudes	Alumnado seleccionado	Certificado de Asistencia		Certificado de Aprovechamiento		% Aprovechamiento
					M	H	M	H	
Técnicas participativas	83,07	90	18	18	4	13	3	6	81,82
Evaluabilidad Avanzada	87,4	91	11	11	4	6	4	6	100
DAFO CAME	85,54	91	18	16	7	9	7	7	100
Seminario de experiencias de evaluación para personal directivo	89,22	88	40	40	9	12	0	0	N/A
Cómo elaborar un Plan Estratégico	83,37	88	25	23	8	15	6	12	90
<b>Media</b>	<b>85,24</b>	<b>89,6</b>	<b>112</b>	<b>108</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>92,955</b>

Tabla: Datos de ejecución de las actividades de formación vinculadas al Área de EPP.

En cuanto al **análisis por sexo**, todos los cursos el número de hombres que asiste y que recibe el certificado de aprovechamiento es mayor que el de las mujeres, siendo más acusada esta diferencia en el caso de técnicas participativas y menor en el caso del DAFO CAME.

En cuanto a la valoración de la **satisfacción** general, la media de valoración de los cursos del Área es el 85% sobre 100, siendo las más elevadas en el caso del Seminario de experiencias de evaluación para personal directivo y el de Evaluabilidad avanzada.

La media de personas con certificado de **aprovechamiento** sin tener en cuenta los MOOCs está en torno al 93%.

En cuanto a los MOOC: *Massive Open On line Course*, se han realizado dos este año con los siguientes datos:

Denominación del MOOC	Satisfacción	Solicitudes	Alumnado seleccionado	Finalizados
Evaluación de Políticas Públicas	82,85	2248	2248	604
Planificación Estratégica en la Administración Pública	88	1432	1432	549

**NOTA 1:** Se considera que el número de solicitantes y el de seleccionados es igual, ya que todos están admitidos

En el caso de los MOOC el porcentaje de aprovechamiento es mucho menor porque, por las propias características de este tipo de formación, no se realiza ninguna selección de las solicitudes que se inscriben.

Se observa un **incremento exponencial** de más del 200% en el número de solicitudes de inscripción **el MOOC** de planificación, siendo el número de solicitudes en 2021 de 740 y en 2022 de 2248 personas.

#### **7.2.6. Grupo de personas evaluadoras.**

Con respecto a 2021, se ha reducido ligeramente el número de personas evaluadoras que colaboran con el Área de EPP del IAAP de manera activa, pasado de 42 personas a finales de 2021 a un total **de 37 personas** a finales del 2022. Entre ellas ha aumentado la proporción de mujeres, estando actualmente formado por **62% mujeres y 38% hombres en activo**. Cada una de estas personas han trabajado en uno o varios de los siguientes subgrupos:

- MOOC de EPP.
- MOOC de Planificación.
- Evaluabilidad.
- Difusión de la cultura evaluadora.
- Perfil profesional del evaluador.
- Institucionalización de las personas colaboradoras.
- Participación.
- Evaluación de Resultados.
- EPP con enfoque de género.
- Participación.



El grupo está formado por personas de 7 de las 8 provincias andaluzas, pero dos tercios están ubicados en Sevilla, donde está la mayoría del personal.

PROVINCIA	H	M	Total Resultado
Almería	2	1	3
Cádiz		1	1
Córdoba	2		2
Granada	1	2	3
Huelva		2	2
Málaga		1	1
Sevilla	9	15	24
<b>Total, Resultado</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>

Cada uno de los subgrupos realizó un plan de trabajo anual, en el mes de enero, y rindió cuentas de lo conseguido en el mes de diciembre. Los productos obtenidos se presentaron en la última reunión trimestral del año, que tuvo lugar el 13 de diciembre. En este sentido, hay que destacar, que a pesar de que durante el año se manifestaron problemas de coordinación en alguno de los subgrupos, los resultados finales han sido muy satisfactorios.

En la reunión final se aprovechó también para **reconocer la labor de las personas se han ido incorporando al grupo desde 2017 hasta la actualidad** (ya que el año anterior se les había otorgado a las que estaban desde los inicios en 2016), haciendo entrega Carmen Seisdedos, la subdirectora del IAAP de un diploma acreditativo.



### 7.2.7. Documentación, Publicaciones y estudios.

El año 2022, continúa con una producción idéntica a la del año anterior en cuanto a las cifras, con la realización de **20 boletines de noticias en el portal Scoop.it** y **11 números de la Revista sobre Evaluación de Políticas Públicas “Valor Público”** para la difusión de la cultura evaluadora y la actividad del área de EPP. En 2022 se han producido un total de 2367 visualizaciones del boletín quincenal en la página web del IAAP. Además, se ha de mencionar que se continúa con la difusión de elementos del patrimonio andaluz a través de la portada de la revista.



Por otro lado, hay que destacar sobre el portal de actualidad y noticias que se han subido 303 posts a Scoop.it obtenido como resultados 15.354 visitantes del portal de actualidad y 47.370 visualizaciones de los posts.

Durante el 2022 se han llevado a cabo los siguientes estudios de gran relevancia para la Junta de Andalucía:

- Propuesta de Competencias Estratégicas para la Junta de Andalucía.
- Estudio de percepción de los servicios prestados por el IAAP (primera edición).
- Análisis de buenas prácticas en materia de antifraude.
- Análisis comparado de la calidad de la Planificación Estratégica en la Junta de Andalucía 2018-2022.

En concreto del *Análisis comparado de la calidad de la Planificación Estratégica en la Junta de Andalucía 2018-2022* se extrae como conclusión general que **el asesoramiento prestado por el IAAP en la elaboración y evaluación ex ante de los planes estratégicos ha contribuido a aumentar la calidad media de los planes estratégicos de la Junta de Andalucía considerablemente durante este periodo**. Esta afirmación se evidencia, entre otros factores, en que:

- El top 9 de los planes mejor valorados corresponde a planes asesorados por el IAAP.
- El 71% de los planes que superan los 65 puntos establecidos como calidad mínima en la planificación se corresponde con planes asesorados por el IAAP.

#### 7.2.8. Satisfacción de los centros.

Se le ha remitido el cuestionario de valoración de los servicios, habiéndose obtenido hasta la fecha respuesta sobre los 7 planes estratégicos siguientes:

Plan	Consejería
III PASDA	Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad
PIMESA	Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Estrategia de Especialización Inteligente para la Sostenibilidad de Andalucía, S4Andalucía 2021-2027	Economía, Hacienda y Fondos Europeos
PTM Gibraltar	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
PTM Málaga	Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
Estrategia de Internacionalización de la Economía Andaluza 2021-2027 (EIEA 21-27)	Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa
Plan Estratégico de Servicios Sociales de Andalucía (2022)	Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

**La valoración global sobre la prestación del servicio del Área de Evaluación se valora con un 9,7 sobre 10**



## 8. INNOVACIÓN.

Es sabido que para que las AAPP innoven hay que actuar en diferentes ámbitos simultáneamente, ámbitos que la OCDE ha incluido en su Declaración sobre la innovación en el sector Público y que ha sido firmada, entre otros, por el Gobierno de España. Durante 2022, el equipo de innovación ha centrado su actividad en reorganizar sus actividades para atender a los cinco ámbitos que recoge la mencionada declaración:

1. Adoptar y mejorar la innovación en el sector público
2. Alentar y brindar herramientas a todos los servidores públicos.
3. Apoyar la exploración, la iteración y las pruebas
4. Cultivar nuevas alianzas e involucrar diferentes voces.
5. Difundir lecciones y compartir prácticas.

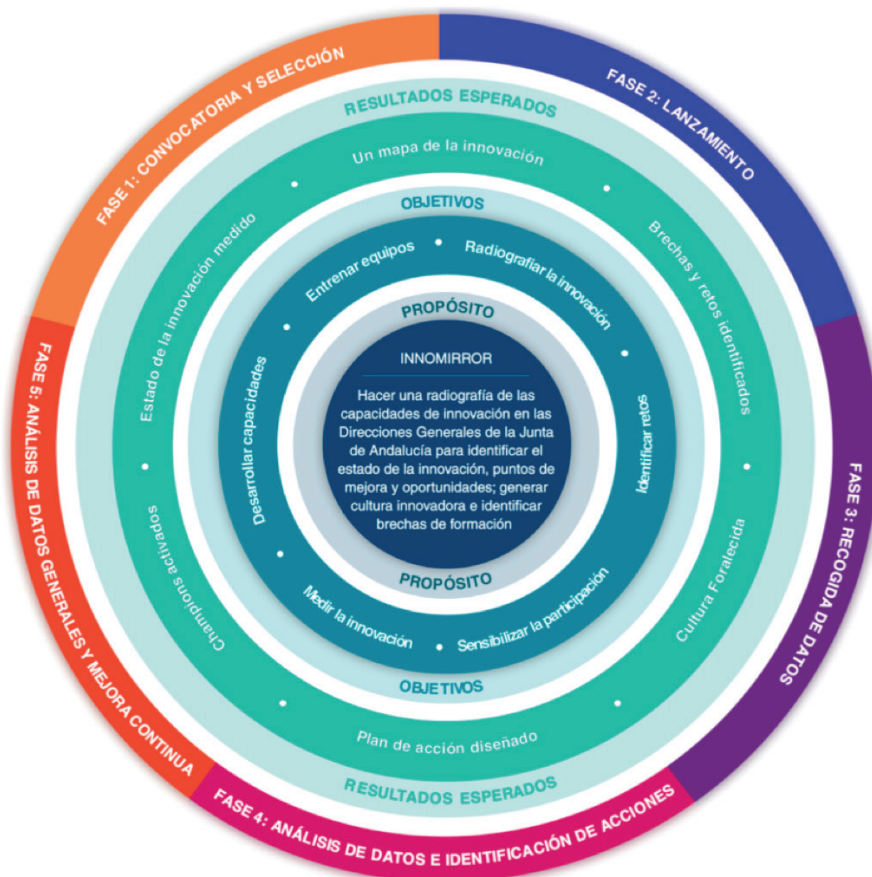
### 8.1. Adoptar y mejorar la innovación en el sector público.

En 2019 hicimos una estrategia para identificar todos los ámbitos en los que podíamos actuar desde el IAAP para producir un impacto en la Junta de Andalucía.

Lo primero que nos dimos cuenta era de que para saber si avanzábamos necesitábamos datos. Por eso en 2022 hemos invertido tiempo y energía en el diseño y la realización de un **barómetro de percepción de la innovación pública en la Junta de Andalucía.**

Además, en este tiempo hemos aprendido las grandes limitaciones que supone actuar solo desde el IAAP para impactar en la Junta de Andalucía. Por ello, hemos colaborado con la OPSI, el Observatorio de Innovación Pública de la OCDE, en elaborar un plan de trabajo para que la Junta elabore una estrategia global que integre a todas las unidades administrativas. El propósito de esta línea es pasar de una estrategia del IAAP para impulsar la innovación en la Junta de Andalucía, a una estrategia impulsada por la organización de forma holística, tal y como es deseable y es mencionado por los responsables políticos, cada vez con más frecuencia.

Por otro lado, el impulso estratégico es necesario, pero es lento y abstracto. Hay que concretarlo en actuaciones sobre las unidades administrativas individuales: no basta actuar sobre las personas, hay que cambiar la forma de trabajar.



Desde 2020 teníamos diseñada una metodología, **ADN-Autodiagnóstico**, para evaluar las capacidades de los centros directivos en términos de innovación. Durante 2022 hemos limado la metodología y hemos adquirido conciencia de la necesidad de implicarnos desde el instituto en su implementación. El avance principal ha sido enfocar la metodología a resolver problemas a través de la innovación. Se han seleccionado y se trabaja con 7 unidades administrativas, secretarías generales técnicas, direcciones generales y servicios de distintas materias técnicas y administrativas, cuyos resultados se evacuarán en 2023. Estas son las unidades con las que hemos colaborado:

Servicio de Radiodifusión y Televisión. Dirección General de Comunicación Social de la Consejería de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa.
Secretaría General Técnica de la.
Servicio de Sistemas Ecológicos de Producción de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.
Servicio de Política Industrial y Energía. Secretaría General de Industria y Minas de la Consejería de Política Industrial y Energía.
Servicio de gestión de la Información. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.
Agencia Andaluza de Cooperación. Consejería de Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa
Servicio de Infraestructuras culturales. Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

## 8.2. Alentar y brindar herramientas a todos los servidores públicos.

Además del programa formativo sobre innovación que llevamos tiempo ofertando, durante el año 2022 se han realizado

- Las 3<sup>o</sup> Jornadas de Innovación Pública.
- Diseño y ejecución de un nuevo curso online tutorizado: InnovaTÉ.
- Dos ediciones del taller Innovación colaborativa, que hemos combinado con éxito con la Comunidad InnovAnda.
- Hemos realizado una importante reflexión sobre la oferta formativa, sus problemas y su atractivo, decidiendo realizar un gran cambio y **diseñando nuevo programa** de base on-line y de cursos de diferentes tamaños.

Los datos de cursos de formación y asistencias se encuentran al final en un cuadro resumen.

## 8.3. Apoyar la exploración, la iteración y las pruebas.

Se ha realizado una nueva edición del laboratorio de innovación pública de Andalucía, InnoLab 2022, con nuevo formato respecto al anterior, incorporando una jornada previa de mercadillo para intentar que los retos llegaran más maduros, buscando que los proyectos sean más relevantes para la Junta.

Si bien los resultados no fueron todo lo satisfactorios que nos hubieran gustado, hemos aprendido del proceso y tomado varias decisiones:

- Hemos acordado y diseñado la unión de los procesos con Innovanda, dedicada principalmente a la recogida de retos mediante un buzón y a su preparación mediante la herramienta, creada por ellos, CINCA.
- Lo hemos puesto en práctica y hemos organizado un segundo mercadillo para InnoLab 2023, y una Incubadora de ideas, iniciada en diciembre.
- Además, hemos contactado con la Agencia Andaluza del Conocimiento para CPI que ofrece gran potencial con la identificación de proyectos y existe, en principio, interés mutuo.

## Ecosistemas de innovación 1: Difundir lecciones y compartir prácticas. InnovAnda

Como parte esencial del ecosistema de innovación interna de la Junta de Andalucía, InnovAnda representa la innovación de abajo a arriba, es decir recoge las ideas e iniciativas que surgen del ejercicio de las funciones de las personas empleadas públicas, o de su propia actividad ciudadana. Al mismo tiempo, esta comunidad es cómplice del Instituto en el impulso a la innovación dentro de la Junta y ayuda a su difusión y a la formación práctica de las personas que se integran en la comunidad.

Durante 2022, InnovAnda:

- Cuenta con carta de presentación propia y es invitada a simposios y jornadas para que comparta su exitosa experiencia.





- Hemos evolucionado su actividad formal en un modelo de 2 actividades formativas al año.
- Colabora con el instituto en actividades de interés propio, como el apoyo en el taller de innovación colaborativa, la dinamización complementaria en la incubadora, el apoyo a proyectos de innovación de interés, búsqueda de socios para proyectos, etc.
- Realiza una jornada de retos anual donde entregan premios a la innovación en diferentes categorías.

## Ecosistemas de innovación 2: Cultivar nuevas alianzas e involucrar diferentes voces. Colaboraciones.

El equipo de innovación ha realizado un gran esfuerzo en mantener el contacto y una colaboración abierta con distintas instituciones, tanto participando en cursos, en ponencias, presentando libros, o compartiendo experiencias de aprendizaje o cediendo cursos de formación ya elaborados.

## CONCLUSIÓN

La actividad de innovación pública del Instituto se ha posicionado en las cinco áreas recomendadas por las organizaciones internacionales para desarrollar la innovación en el sector público durante 2022, mediante multitud de actividades que se resumen en el siguiente cuadro:



## 9. COMUNIDADES DE PRÁCTICA.

### 9.1. Número de acciones realizadas en el Programa “En Comunidad. La Colaboración Expandida”.

Con relación a este programa se han realizado tres tipos de acciones formativas, las pertenecientes al itinerario de formación de las personas dinamizadoras de las comunidades, las solicitadas por las propias comunidades de práctica en su recorrido y las comunidades de práctica que son consideradas como acciones formativas en sí mismas.

En el itinerario de formación se han realizado también 2 acciones de FORMACION ABIERTA denominada “Claves para mejorar la colaboración y el trabajo en equipo en la Administración Pública”.

En 2022 han concluido 14 comunidades de práctica que han finalizado el proceso con la elaboración de su entregable. Estas 14 comunidades han sido consideradas como acciones formativas semipresenciales, de 80 horas de duración, y la denominación “Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de práctica”.

### 9.2. Número de participantes por género.

En las distintas ediciones de formación abierta “Claves para mejorar la colaboración y el trabajo en equipo en la Administración Pública” han completado el curso 1.888 personas de las cuales 1.379 son mujeres y 509 son hombres.

En cuanto al resto de actividades del Programa “En Comunidad. La Colaboración Expandida” durante 2022 han participado 254 personas de las cuales 118 son hombres y 136 mujeres.

### 9.3. Resultados destacados.

El crecimiento del Programa “En Comunidad. La Colaboración Expandida” ha seguido siendo extraordinario en los últimos años, y su diseño e implementación se ha ido construyendo poco a poco a raíz de la experiencia real de trabajo en las comunidades, que han ido demandando herramientas concretas y formación transferible a su realidad. La naturaleza de este programa se basa en actividades y procesos emergentes que van surgiendo a lo largo del año y, en ese sentido, en el año 2022 se han realizado 8 acciones formativas no previstas en el Plan de Formación y que han supuesto la puesta en marcha de grupos de trabajo colaborativo en la línea de “La Colaboración Expandida”. En dichas acciones formativas han participado 162 personas de las cuales 75 son hombres y 87 mujeres.





#### 9.4. Comunidades de Práctica que finalizan en 2022.

En el año 2022 terminan su trabajo 14 comunidades de práctica con un entregable final. Recogemos el detalle de las mismas.

COMUNIDADES DE PRÁCTICA FINALIZADAS 2022
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (ACCIDENTES LABORALES). Distintos protocolos en accidentes de trabajo. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (TRADES). Manual de Intervención de traslado y despedida de menores entre centros con programa residencial básico. Centros de protección de menores de Jaén.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (ANDACTIVATE). Actividades en Centros de Participación Activa.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (CoordinAMA) Guía de apoyo para la coordinación de Agentes de Medio Ambiente.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (TALLERES: SUM@NDO, CRE@NDO Y UNIFIC@NDO). Guía para la programación y evaluación de Talleres en Centros de Participación Activa de Titularidad de la Junta de Andalucía.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Compartiendo SUM@). Unificación de criterios en la gestión de los Centros de Participación Activa.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Latiendo x 2). Material de formación en Reanimación cardiopulmonar y Primeros auxilios en los CPRL.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Rescatamanía). Videojuego para escolares de primeros auxilios.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (ARCHI-SAE) Archivos en el SAE.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Optimización de herramientas informáticas) Vigilancia de la Salud Laboral. Versión nueva herramienta Informática.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Avanzando en protocolización) Vigilancia de la Salud Laboral. Guía de Buenas prácticas para el personal sanitario.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Comunidad Pragmática) Jefaturas de Servicio de Presupuesto que hacen una plantilla general de indicadores comunes.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Junta Sana) Vigilancia de la Salud Laboral. Actividades promoción de la salud en los lugares de trabajo.
Metodología de aprendizaje colaborativo y construcción de conocimiento innovador en comunidades de practica (Tú decides yo te apoyo, ahora más que nunca). Documento de planificación anticipada de decisiones en el ámbito residencial.





COP Junta-Sana participa en reuniones provinciales para la promoción de la salud en Delegaciones Territoriales de Empleo.



La COP "Te cuento..." presenta la "Guía del Servicio de Protección de Menores para Niños/as" en el Congreso Internacional de Infancia Maltratada.

### 9.5. Talleres realizados para el impulso de Comunidades de Práctica.

TALLERES REALIZADOS EN 2022
Creatividad para la construcción colectiva de narrativas de colaboración en comunidades de práctica
Momento Zero para la creación de grupos de trabajo colaborativo
Momento Zero para la creación de grupos de trabajo colaborativo
Asesoramiento y supervisión de la COP "Avanzando en protocolización" de la vigilancia de la salud del personal de la Administración Junta de Andalucía
Momento Zero para la creación de grupos de trabajo colaborativo
Momento Zero para la creación de grupos de trabajo colaborativo
Charlatómetro. Narrativas de colaboración en la Junta de Andalucía (Contextos híbridos)
Seminario sobre prácticas colaborativas y gestión del conocimiento de las delegaciones de protección de datos de la Junta de Andalucía



Seminario sobre Prácticas Colaborativas y Gestión del Conocimiento de las Delegaciones de Protección de Datos.

**Además de estos talleres en la web se puede encontrar materiales y herramientas para el desarrollo de las Comunidades de Práctica.**



## 10. APOYO A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y PROYECTO CIENTÍFICO DE LA REVISTA ANDALUZA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

### 10.1. Subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación al servicio de la Administración Local de Andalucía en el año 2022.

La convocatoria de estas subvenciones se realiza mediante Resolución de 16 de marzo de 2022 del Instituto Andaluz de Administración Pública, por la que se convocan, para el ejercicio 2022, las subvenciones reguladas por la Orden de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de 28 de julio de 2014, modificada por Orden de 5 de julio de 2016, 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 Acuerdo de formación para el empleo de las Administraciones Públicas (BOJA de 24 de marzo).

- Importe convocado: 3.267.040,98 euros:
  - Planes interadministrativos: 816.760,25 euros
  - Planes unitarios y agrupados: 2.450.280,73 euros

En el plazo establecido para la presentación de solicitudes se reciben 33 solicitudes, de las que, tras su revisión por el Servicio de Coordinación, se aceptan 32.

Con fecha 12 de mayo, el informe presentado por el Comité Técnico Paritario es aprobado en todos sus extremos por la Comisión Paritaria de formación para el empleo de la Administración Local en Andalucía en una cuantía total de 3.267.040,98 euros y distribuidos en los tres tipos de planes de la siguiente forma:

- Planes unitarios (13 planes): 243.540,64 euros
- Planes agrupados (18 planes): 2.206.740,09 euros
- Planes interadministrativos (1 plan): 816.760,25 euros

La propuesta provisional de Resolución se realiza con fecha 12 de mayo de 2022 y, tras el plazo de reformulación y aceptación, se dicta Resolución de Concesión el 10 de junio de 2022. Los planes subvencionados se recogen en el siguiente vínculo: [BOJA22-140-00002-12102-01\\_00265373.pdf](https://www.boja.es/boja/contenidos/BOJA22-140-00002-12102-01_00265373.pdf) ([juntadeandalucia.es](http://juntadeandalucia.es))



Mediante Resolución de 28 de junio se amplían los plazos de ejecución y justificación de las subvenciones hasta el 15 de febrero y 31 de marzo de 2023, respectivamente. Tanto la ejecución como la justificación se han desarrollado con total normalidad, generándose 14 expedientes de minoración de la subvención concedida. Sólo tres planes no han sido ejecutados en su totalidad.

## 10.2. Subvención a la Revista Andaluza de Administración Pública (RAAP).

La Revista Andaluza de Administración Pública se financia a través de una subvención nominativa a la Universidad de Sevilla, aprobada por la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, prorrogado por Decreto 286/2021, de 28 de diciembre, para el ejercicio 2022.

La cuantía de la subvención es de 30.000 euros y tiene por objeto la elaboración del proyecto científico consistente en la edición de la revista jurídica "Administración de Andalucía. Revista Andaluza de Administración Pública", comprendiendo los números 112, 113 y 114 de la anualidad 2022.

La Resolución de concesión es de 9 de febrero de 2022, realizándose el primer pago del 50% con la resolución de concesión y el otro 50% tras la justificación del primer pago y cuya fecha de presentación es hasta el 15 de octubre. La justificación del segundo pago es hasta el 30 de marzo de 2023. La ejecución se ha realizado correctamente, pero por menor importe al de la subvención concedida por lo que se ha generado un expediente de reintegro.

### 10.2.1. Nuevo Reglamento de funcionamiento interno.

Con fecha 22 de diciembre de 2022 fue aprobado el nuevo **Reglamento de funcionamiento interno** de la RAAP. La nueva regulación tiene por objeto:

- intensificar la digitalización de la Revista, adaptando su edición a las tecnologías apropiadas y aprovechando las oportunidades que brindan las posibilidades de publicación en línea
- adaptar los contenidos de la Revista a las exigencias que imponen las evaluaciones de la calidad de las publicaciones periódicas y acercar sus contenidos a la realidad práctica y a los intereses de las administraciones locales andaluzas y de la propia administración autonómica
- introducir cambios para ajustar plenamente la regulación de la Revista al marco convencional que rige la colaboración entre la Universidad de Sevilla y el Instituto Andaluz de Administración Pública e incorpora al texto, conforme a la necesaria igualdad de participación entre hombres y mujeres, que, al menos, el 40% de las personas que formen parte de los órganos colegiados contenidos en el reglamento sean mujeres
- simplificar el propio nombre de la Revista, que en el transcurso de estos años se ha identificado antes con su título secundario ("Revista Andaluza de Administración Pública") que con su título principal ("Administración de Andalucía").

## 11. PUBLICACIONES.

En el año 2022 se han editado los siguientes títulos, en el marco del Plan Anual de Publicaciones del IAAP:

Títulos	Autores	Autoras
13	31	28

Título	Autor/es	Autora/s
Retos jurídicos actuales de la administración andaluza	Juan Antonio Carrillo Donaire Federico Castillo Blanco Severiano Fernández Ramos	Concepción Barrero Rodríguez Concepción Horgué Baena Encarnación Montoya Martín
Pasado, presente y futuro del gabinete jurídico y del cuerpo de letrados de la Junta de Andalucía		Alejandra Rocío Guerrero Soro María Villalobos Sánchez
El derecho de acceso a la información pública en Andalucía	Emilio Guichot Reina	Concepción Barrero Rodríguez Rebeca Oviedo Moreno
Las políticas de buen gobierno en Andalucía (i) y (ii)	Federico Castillo Blanco Severiano Fernández Ramos José María Pérez Monguió	Susana E. Castillo Ramos-Bossini
El programa de forestación de tierras agrícolas en Andalucía	Sebastián Prieto Rodríguez	
Control financiero en las entidades locales tras el decreto 424/2017, de 28 de abril, por el se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del sector público local, el. Análisis crítico del modelo y propuesta de aplicación práctica del mismo.	Enrique Martínez Díez	



Título	Autor/es	Autora/s
Evaluación de la calidad percibida en el programa de orientación profesional "Andalucía Orienta" de la provincia de Jaén	Salvador Montilla Pérez	
El tránsito desde la admón. Papel hacia la admón. Electrónica: antecedentes, regulación actual, organización e implantación de procedimientos		Patricia Soriano Bautista
Perspectiva verde: marco conceptual y guía para su inclusión en planificaciones estratégicas	José Manuel Moreno Rojas	Inmaculada Tola Pérez Pilar Garrido Granada
Guía para realizar evaluación de resultados de las políticas públicas. La metodología de las 5c como propuesta para evaluar política pública	Javier Cerezo Espinosa de los Monteros Rafael López Fernández	Montserrat García López María Virtudes Pérez Roperro Inmaculada Rubio Vera
Guía práctica para la planificación y evaluación participativas de las políticas públicas. La participación transversal	Salustiano Luque Lozano	Susana Menéndez Roldán María D. Torralbo Obrero
Revista Andaluza de Administración Pública. N <sup>o</sup> 111	Manuel Sarmiento Acosta Jesús Enrique Martín Martín Miguel Ángel Rodríguez Martínez Víctor Vázquez Alonso Rafael J. Vera Torrecillas Ginés Romero Jiménez Francisco Escribano López Eduardo Gamero Casado José I. Rivero Ysern José Alberto España Pérez Javier E. Quesada Lumbreras Emilio Guichot Reina	María Soledad Soriano Amores Mónica Alcudia Morales Beatriz Idígoras Molina Carmen Núñez Lozano Lucía Millán Moro María del Pilar Castro López
Revista Andaluza de Administración Pública. N <sup>o</sup> 112	José Zamorano Wisnes Carlos Ramírez Sánchez-Maroto Víctor Vázquez Alonso Francisco Escribano López Eduardo Gamero Casado José I. Rivero Ysern Emilio Guichot Reina Noel Armas Castilla Rafael Osuna Luque Javier E. Quesada Lumbreras	Esther Rando Burgos Yolanda Torres Barquilla Estefanía Aguilera Gómez Lucía Millán Moro Carmen Núñez Lozano

## 12. PREMIOS BLAS INFANTE DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN SOBRE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA.

Los Premios Blas Infante están Regulados por Orden de 26 de noviembre de 2021 de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

### 12.1. Convocatoria y trabajos presentados.

Resolución de 4 de febrero de 2022 (BOJA de 10 de febrero), del Instituto Andaluz de Administración Pública, por la que se convoca la XVIII edición de los Premios Blas Infante de Estudio e Investigación sobre Administración y Gestión Pública.

- Importe convocado: 9.000,00 euros.
- Modalidades convocadas:
  - a) Andalucía en el punto de mira
  - b) Innovación en la Administración Pública
  - c) Transformando desde dentro la Administración Andaluza
- El plazo establecido para la presentación de solicitudes es hasta el 30 de abril, siendo ampliado hasta el 31 de mayo por Resolución de la Dirección del IAAP de 25 de abril de 2022(BOJA de 29 de abril).
- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, los trabajos presentados son:

#### Modalidad A:

- “El Programa de forestación de tierras agrícolas en Andalucía”. Autor Sebastián Prieto Rodríguez.

#### Modalidad B:

- “La intervención directa de la Guardia Europea de fronteras y costas que fue objeto de renuncia el 11/05/2022”. Autora: M.ª Teresa Acosta Penco.



- “El control financiero en las entidades locales tras el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico de control interno en las entidades del sector público local. Análisis crítico del modelo y propuesta de aplicación práctica del mismo” Autor: Enrique Martínez Díez.

### **Modalidad C:**

- “Perfil sociológico de los agentes de medio ambiente en Andalucía y análisis sobre los problemas que afrontan”. Autor Francisco José Rabasco Altamirano.
- “Evaluación de la Calidad Percibida en el programa de orientación profesional Andalucía Orienta de la provincia de Jaén”. La autoría es del equipo de trabajo integrado por las siguientes personas: Salvador Montilla Pérez, Ignacio Ahumada Lara, José Manuel Halcón Asís, Miguel Ángel Hidalgo Medina, Josefa Jiménez Martínez, M.<sup>a</sup> Adela Maigler Muñoz, Miguel Ángel Martín Barranco, Francisca Martínez Carraco y Paula Sotomayor Morales.
- “El tránsito desde la administración papel hacia la Administración electrónica: antecedentes, regulación actual, organización e implantación de procedimientos”. Autora : Patricia Soriano Bautista.

## **12.2. Trabajos premiados.**

El 15 de junio de 2022 se reúne el jurado para fallar sobre los premios y resuelve:

### **Modalidad A**

Premio Desierto

Accésit: “El Programa de forestación de tierras agrícolas en Andalucía”. Autor Sebastián Prieto Rodríguez.

### **Modalidad B**

Premio: “El control financiero en las entidades locales tras el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico de control interno en las entidades del sector público local. Análisis crítico del modelo y propuesta de aplicación práctica del mismo”. Autor Enrique Martínez Díez.

### **Modalidad C**

Premio (ex aequo):

“Evaluación de la Calidad Percibida en el programa de orientación profesional Andalucía Orienta de la provincia de Jaén”. Autor equipo de trabajo integrado por las siguientes personas: Salvador Montilla Pérez, Ignacio Ahumada Lara, José Manuel Halcón Asís, Miguel Ángel Hidalgo Medina, Josefa Jiménez Martínez, M.<sup>a</sup> Adela Maigler Muñoz, Miguel Ángel Martín Barranco, Francisca Martínez Carraco y Paula Sotomayor Morales.

Premio (ex aequo)

“El tránsito desde la administración papel hacia la Administración electrónica: antecedentes, regulación actual, organización e implantación de procedimientos” Autora Patricia Soriano Bautista.



Mediante resolución de 15 de junio de 2022 (BOJA de 22 de junio), del Instituto Andaluz de Administración Pública se hace pública la concesión de los Premios Blas Infante de Estudio e Investigación sobre Administración y Gestión Pública en su XVIII edición.

[https://juntadeandalucia.es/eboja/2022/118/BOJA22-118-00001-10237-01\\_00263522.pdf](https://juntadeandalucia.es/eboja/2022/118/BOJA22-118-00001-10237-01_00263522.pdf)

El acto de entrega de los premios se celebró el 28 de junio a las 19:30 horas en la Casa Museo Blas Infante, en Coria del Río (Sevilla).





### 13. CONVENIOS FIRMADOS.

El IAAP cuenta entre sus funciones específicas con la de “colaborar y cooperar con otros órganos y entidades, públicos y privados con funciones de formación del personal y de estudio, investigación y enseñanza de las disciplinas y técnicas aplicables a las Administraciones y entidades públicas andaluzas y a la Administración de Justicia en Andalucía”. Para cumplir con dichos objetivos se contempla un variado elenco de actuaciones: “realizar, con sus propios medios o mediante contratos o convenios, estudios y trabajos sobre el funcionamiento de las organizaciones públicas y, en especial, de la Junta de Andalucía”; “promover la investigación en aquellas materias relacionadas con la organización y actividad de las Administraciones y entidades públicas andaluzas”, etc. En los mismos términos, en el ámbito de sus competencias, el Instituto podrá concertar convenios con instituciones del Estado, de otras Comunidades Autónomas o Entidades Locales, así como con cualquier otra entidad pública o privada”.

En este marco colaborativo se han firmado los siguientes convenios:

- Acuerdo específico, de 3 de febrero de 2022, entre el Consejo Consultivo de Andalucía, la Universidad de Sevilla a través del Instituto Universitario de Investigación “Manuel Clavero Arévalo”, la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior a través del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y el Instituto Andaluz de Administración Pública para la organización de las jornadas conmemorativas del “XV Aniversario de la aprobación de la reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía”.
- Adenda de prórroga, de 3 de febrero de 2022, al Convenio específico entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía en materia de formación.
- Adenda de prórroga, de 11 de febrero de 2022, al convenio marco entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía en materia de formación, selección y otros aspectos.



- Convenio Marco, de 23 de febrero de 2022, de colaboración entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia en materia de formación, investigación, innovación y divulgación del conocimiento.



- Convenio de Colaboración, de 10 de mayo de 2022, entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción en materia de formación y evaluación.



- Adenda de prórroga, de 8 de julio de 2022, al convenio marco entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Universidad de Almería en materia de formación e investigación.
- Adenda de prórroga, de 11 de julio de 2022, al convenio marco entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Universidad de Málaga en materia de formación e investigación.
- Adenda de prórroga, de 18 de julio de 2022, al convenio marco entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Universidad de Jaén en materia de formación e investigación.
- Adenda de prórroga, de 21 de julio de 2022, al convenio marco entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Universidad de Huelva en materia de formación e investigación.
- Adenda de prórroga, de 26 de julio de 2022, al convenio marco entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y el Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional (CEMCI) en materia de formación e investigación.
- Adenda de prórroga, de 28 de julio de 2022, al convenio marco entre el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Universidad de Cádiz en materia de formación e investigación.

## 14. COLABORACIONES CON CENTROS DIRECTIVOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

- Gestión del Conocimiento:

- Colectivo de Agentes de Salud Pública (ASP) para la realización del “IV Encuentro Intergeneracional de la Junta de Andalucía: Agentes de Salud Pública”.
- Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) para el apoyo en el diseño y orientación de la realización de un curso sobre la Gestión del Conocimiento y el proyecto TRANSFER.
- Servicio Andaluz de Empleo (SAE) el apoyo en el diseño y orientación de la realización de un curso sobre Gestión del Conocimiento de 100 horas, dirigido a personal técnico en el marco de un nuevo plan estratégico de recursos humanos para el organismo.

- Evaluación de Políticas Públicas

A través del área de Evaluación de Políticas públicas hemos participado en la elaboración, asesoramiento y evaluación de planes con prácticamente todas las Consejerías de la Junta de Andalucía. **Hemos atendido a 11 de las 13 Consejerías de la Junta de Andalucía.**

Consejería	Planes
Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa	Estrategia Internacional de la Economía Andaluza.
Economía, Hacienda y Fondos Europeos	Estrategia de Especialización Inteligente 2021-2027.
Desarrollo Educativo y Formación Profesional	Plan de Innovación Educativa.
Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo	PIMESA
Salud y Consumo	Estrategia de Salud en la Infancia y la Adolescencia. Plan Andaluz y Planes provinciales de salud.



Consejería	Planes
Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural	II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agraria y Pesquera.
Universidades, Investigación e Innovación	Proyecto piloto para la captación y retención del talento en Andalucía.
Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda	Planes de transporte: Málaga, Gibraltar, Granada, Almería, Jaén, Huelva. Plan de Movilidad sostenible.
Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad	Plan para la Reducción del Sinhogarismo. III Plan de Infancia y Adolescencia. Plan Mujeres con Discapacidad. III Plan PADDA.
Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul	I Plan de Medio Ambiente.
Justicia, Administración Local y Función Pública	Plan Estratégico de Recursos Humanos. Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía.

• Apoyo organizacional y mentoría de equipos.

- En **Consultoría organizacional** se han desarrollado actividades de aplicación de la **metodología Lean** para la simplificación de los procesos administrativos.
  - A petición de la Dirección General de Sostenibilidad Ambiental y Cambio Climático y con su colaboración hemos trabajado, en las Delegaciones Territoriales de Desarrollo Sostenible en Cádiz, Huelva y Sevilla, el proceso de Autorización Ambiental Unificada. También hemos trabajado con la misma Dirección General y Delegaciones para el análisis de flujo de valor en la nueva aplicación informática de soporte del procedimiento de Autorización Ambiental Integrada.
  - Hemos trabajado con el Servicio de Automatización Inteligente de la ADA en la optimización de procesos de automatización.
- En **Mentoría para Equipos** de han desarrollado proceso de acompañamiento a una unidad/grupo/equipo ara la consecución de sus objetivos y mejora de los resultados a través de acciones que fomentan la cooperación entre sus miembros, apoyándoles a revisar y mejorar sus relaciones, procesos de trabajo y valores. Se han realizado procesos de mentoría para equipos en:
  - Servicio de Informática del IFAPA (terminado).
  - Servicio de Promoción y Desarrollo Local del SAE (cancelado por cambios institucionales).
  - Inspección provincial de Servicios sanitarios de Málaga.
  - Equipo directivo de la Delegación de Inclusión Social de Granada (cancelado por ceses).

• Formación.

- Formación intensiva y ágil para el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia a todo el personal de la junta a través de webinar y talleres.

## 15. COLABORACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES.

### 15.1. Participación en congresos y jornadas

- Congreso Nacional de Innovación en los Servicios Públicos (CNIS). Madrid. 13-14 noviembre 2022:
  - Participación con la ponencia “Soluciones al relevo generacional a través de la Gestión del Conocimiento: Encuentros Intergeneracionales en la Junta de Andalucía.”
  - Encuentro de Institutos y Escuelas de formación en CNIS.
- **El IAAP participo en el Congreso Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD 2022 en el panel “Profesionalización para la transformación digital como pilar de la administración pública del siglo XXI” y además con dos ponencias más en colaboración con la Secretaría General de Administración Pública:**
  - Presentación en el XXVII Congreso Internacional del CLAD<sup>1</sup> la ponencia “*Evaluación de políticas públicas: un instrumento para eficacia*”.
  - Presentación en el XXVII Congreso Internacional del CLAD<sup>2</sup> la ponencia “Las comunidades de práctica. La colaboración expandida”.
- Participación en la jornada de gobierno abierto de la Secretaría de Administración Pública de la AGE
- Webinar organizado por INAP Social Formación
- Charla para el INAP organizada por Novagob sobre laboratorios de Innovación.
- Ponencia en el Cabildo de Tenerife para hablar de Innolab.
- Participación en las jornadas AECID en Cartagena de Indias organizadas por Novagob.

**Marco competencial del perfil innovador en las AA.PP.**  
Las experiencias de EAAP y del IAAP.

Desde la Comunidad de formación de #INAP\_Social, hemos programado para el próximo martes 31 de mayo, de 16:30 a 18:00 horas, un webinar para dar a conocer dos experiencias relevantes en lo concerniente al análisis de las competencias que debe tener la persona innovadora pública, así como los itinerarios formativos recomendados para su desarrollo.

FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN

<sup>1</sup> El programa se puede consultar en: <https://pti.clad.org/congreso.php/27/programa-detallado/conferencias-presentaciones-paneles>

<sup>2</sup> El programa se puede consultar en: <https://pti.clad.org/congreso.php/27/programa-detallado/conferencias-presentaciones-paneles>



- Participación en NOVAGOB<sup>3</sup> en la mesa Contribuyendo a la Innovación Pública desde la Evaluación.
- [Presentación del Catálogo de Servicios del IAAP en la Semana de la administración abierta de 2022.](#)
- María José Martínez Perza (del grupo de Personas Evaluadoras) representó al área de EEP participó en el Seminario “Institucionalización de la evaluación en la Administración Local: posibilidades, recursos y efectos”<sup>4</sup> con la ponencia *Arquitectura del encargo*.

## 15.2. Colaboración con otras administraciones



- Encuentros de directoras y directores de la Red de Escuelas e Institutos de Administración Pública en marzo y en septiembre de 2022 en Valladolid.

### • Gestión del conocimiento

Escuela de Formación del Ayuntamiento de Palma de Mallorca. Se ha realizado el Taller de Gestión del Conocimiento. Presencial. 40 personas de todo el colectivo de empleados/as municipales. Centrado en:

- Compartir las experiencias del IAAP y proyectos de Gestión del Conocimiento.
- Dinámica de técnicas participativas (Art Of hosting) intercaladas a lo largo de la jornada.
- Prácticas de construcción de conocimiento colectivo.

### • Innovación

- Comunidad autónoma de Baleares: Cesión del curso Descubriendo Innovación
- Cabildo de Gran Canarias: Relación abierta entre ellos, el IAAP e InnovAnda.
- Escuela de Administración Pública de Cataluña: cesión de plazas en nuestros cursos y reuniones periódicas sobre el programa formativo y cursos de innovación.
- Miembros del Jurado de los Premios InnovaGLOC (FEMP)
- Presentación del Libro sobre Inteligencia Colectiva de Amalio Rey, solicitado por el INAP.



<sup>3</sup> El programa se puede consultar en: <https://www.congresonovagob.com/programa-novagob2022/>

<sup>4</sup> El programa se puede consultar en: <https://drive.google.com/file/d/1ubdVCNtr5zg10-PYEOAfgT-or2oWVYqC/view>



- Formación
  - Participación en la Comunidad de INAP Social Formación
  - Participación en CNIS en el encuentro de Institutos y Escuelas que se desarrolla en su seno.
  - Participación en el Market Place de Escuelas e Institutos que se desarrolla desde 2019 en Novagob.

### 15.3. Artículos y colaboraciones en revistas...

- Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas del Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP), con la elaboración de un artículo sobre la iniciativa “Programa Embajadores/as del Conocimiento”, y los proyectos englobados en el mismo (<https://doi.org/10.47623/ivap-rvvp.22.2022.08>).
- CLAD: Artículos sobre las ponencias desarrolladas.

### 15.4. Cooperación internacional

- **Se reconoce también la labor de la Junta de Andalucía en otras regiones**, a nivel nacional e incluso a nivel europeo, con el premio otorgado por la Unión Europea (2021) al área mencionando el trabajo del Área de EPP como buena práctica.
- **Visita y vídeo conferencia con Guinea Ecuatorial** para asesoramiento en formación de personas al servicio de la administración.
- **Reunión con México con Junta Administradora de Medellín** para compartir experiencias de innovación pública.
- **Reunión con [el Instituto nacional de Administración de Portugal](#)**, en la que se trataron temas de formación en competencias directivas y de innovación.





## 16. PRESENCIA EN REDES SOCIALES.

### 16.1. Twitter.

En Twitter se observa un incremento de seguidores con relación a 2021 y un incremento considerable en las menciones.



### *Datos clave Twitter. Comparativa 2021 - 2022*

Indicadores	Diciembre 2021	Diciembre 2022
Seguidos	264	295
Seguidores	8.395	9.465
Tweets	550	575
Nuevos seguidores	1338	1055
Consultas recibidas	193	17
Consultas atendidas	28	11
Impresiones	2.607.700	721.556
Clics en enlace	24.612	10.473
Menciones	3718	12.948
Me gusta	5.196	3055
Tasa de interacción	3,70%	2,98%
Rt's	1891	1580



## Datos clave Twitter. Mensajes destacados

**IAAP Junta Andalucía** @IAAPJunta · 18 ene.

👉 Ya tenemos el programa de la III Jornada de #InnovaciónPública en la Junta de Andalucía que se celebra el jueves 27 de este mes!

📄 Echéle un vistazo e inscríbete en [www68.juntadeandalucia.es/registro/#!/jo...](https://www68.juntadeandalucia.es/registro/#!/jo...)

📄 Si necesitas más información [juntadeandalucia.es/institutodeadm...](https://juntadeandalucia.es/institutodeadm...)

#InnovaJunta2022

Junta de Andalucía y 3 más

1 26 26

**IAAP Junta Andalucía** @IAAPJunta · 18 ene.

📄 ¡Abierto el plazo de inscripción para el #MOOC: Planificación y gestión de proyectos en la Administración Pública!

📄 Comienzo del curso: 3 de octubre

📄 Inscripción: hasta el 14 de octubre

📄 [juntadeandalucia.es/institutodeadm...](https://juntadeandalucia.es/institutodeadm...)

👉 Ya hay más de 1200 personas matriculadas!

#IAAPFormación

8:29 p. m. · 21 ago. 2022

👉 Ver estadísticas del Tweet

18 Retweets 18 Me gusta

**IAAP Junta Andalucía** @IAAPJunta

🔴 PROCESOS SELECTIVOS

📄 Nota informativa sobre la apertura de plazo de un día hábil para presentación de solicitudes ante las incidencias técnicas del día 28 de julio que impidieron la presentación de solicitudes en varios cuerpos y especialidades

📄 [juntadeandalucia.es/institutodeadm...](https://juntadeandalucia.es/institutodeadm...)

11:37 a. m. · 31 ago. 2022 · Twitter Web App

**IAAP Junta Andalucía** @IAAPJunta

🔴 PROCESOS SELECTIVOS

🔴 Cuerpo General de Administrativos - C1.1000

📄 Acceso libre. OEP 2019, 2020 y 2021.

📄 Total plazas convocadas:

- 📄 Turno General: 457
- 📄 Turno discapacidad: 35
- 📄 Enfermedad Mental: 7

📄 Datos participación

- 📄 Convocados: 17.212
- 📄 Presentados: 10.445

4:28 p. m. · 26 nov. 2022

👉 Ver estadísticas del Tweet

16 Retweets 1 Clap Tweet 28 Me gusta

Entre los mensajes destacados hay dos tweets relativos a procesos selectivos, y uno relativo a las jornadas de innovación y al MOOC de Planificación y Gestión de Proyectos.

## 16.2. Instagram.

En la red social de Instagram se ha subido en casi todos los indicadores como puede apreciarse en la imagen siguiente.





## Datos clave Instagram. Mensajes destacados



Entre las publicaciones más destacadas en esta red:

- Plazos abiertos de procesos selectivos.
- Plazos abiertos para solicitar cursos del plan de formación 2022.
- Presentación de los trabajos Innolab 2022.
- Clausura del curso de acogida para personas con discapacidad.

### 16.3. YouTube.

En YouTube se ha subido en número de seguidores y visualizaciones totales, así como de las impresiones.



#### *Datos clave YouTube. Comparativa 2021 - 2022*

Indicadores	2021	2022
Suscriptores	6.740	7.428
Visualizaciones totales	135.601	146.962
Tiempo de visualización	10936,7	9420,8
Duración media visualizaciones	4:00	4:30
Impresiones	741.809	632.702
Espectadores únicos	63.820	70.775
Veces compartido	2663	1687
Comentarios recibidos	51	24
Comentarios respondidos	4	6



## *Datos clave YouTube. Mensajes destacados*



Los contenidos destacados en esta red tienen que ver con procesos selectivos:

- Videotutoriales para la presentación del Autobaremo en estabilización.
- Acceso al espacio de la web de empleo público.
- Recomendaciones a personas opositoras: vídeos de dos minutos con recomendaciones a las personas opositoras.



#### 16.4. LinkedIn.

En esta red se ha más que duplicado el número de seguidores y nuevos seguidores. Es la red en la que se obtienen los mejores resultados. Al ser una red profesional sitúa al Instituto en clave de excelencia, fundamentalmente en Evaluación de Políticas Públicas, donde somos referente a nivel nacional e internacional.



### *Datos clave LinkedIn. Comparativa 2021 - 2022*

Indicadores	2021	2022
Seguidores	2.957	7.176
Nuevos seguidores	2049	4218
Publicaciones	224	266
Visualizaciones página	4211	6266
Visitantes únicos	1546	2137
Impresiones	87.314	193.234
Clics	11385	12.692
Reacciones	1482	2428
Comentarios	99	81
Veces compartido	303	439
Tasa interacción	5,00%	5,77%



### 16.5. Facebook.

En esta red hemos aumentado en seguidores y publicaciones pero de modo más discreto, incluso en algunos indicadores como impresiones o alcance hemos disminuido.



#### *Datos clave Facebook. Comparativa 2021 - 2022*

Indicadores	2021	2022
Seguidores	12.003	13.394
Publicaciones	289	315
Veces compartido	832	748
Impresiones totales	745.043	564.902
Alcance total	550.737	537.133
Mensajes recibidos	306	71
Mensajes respondidos	248	31
Comentarios recibidos	932	151
Comentarios respondidos	21	26



## Datos clave Facebook. Mensajes destacados

The screenshot displays three Facebook posts from the profile 'IAAP - Instituto Andaluz de Administración Pública'. Each post is a 'highlighted message' (mensaje destacado) and follows a similar structure:

- Post 1 (March 19):** 'PROCESOS SELECTIVOS' for 'Titulada/Titulado Superior - 1009'. Details include 'Acceso Libre', 'OEP 2017/2019. Estabilización', 'Total plazas convocadas: 17', 'Turno General: 16', 'Turno discapacidad: 1', 'Datos participación: Convocados: 510, Presentados: 278'. It mentions a questionnaire and provisional answer key.
- Post 2 (September 22):** 'PROCESOS SELECTIVOS' for 'Cuerpo de Gestión Administrativa, especialidad Gestión Financiera -A2.1200'. Details include 'Acceso libre. OEP 2021', 'Total plazas convocadas: 20', 'Turno General: 18', 'Turno discapacidad: 2', 'Datos participación: Convocados: 537, Presentados: 597'. It also mentions a questionnaire and provisional answer key.
- Post 3 (October 23):** 'PROCESOS SELECTIVOS' for 'Cuerpo de Gestión Administrativa, especialidad Gestión Financiera -A2.1200'. Details include 'Acceso libre. OEP 2021', 'Total plazas convocadas: 20', 'Turno General: 18', 'Turno discapacidad: 2', 'Datos participación: Convocados: 537, Presentados: 597'. It also mentions a questionnaire and provisional answer key.

Each post includes a 'Ver insights y anuncios' button and a 'Promocionar publicación' button. The bottom of the posts shows engagement metrics: 4 veces compartida, 20 comentarios, and 49 veces compartida.

En esta red todos los mensajes destacados se corresponden con procesos selectivos.

## *Conclusiones globales sobre redes sociales*



En general, crecimiento suave pero constante, a excepción de LinkedIn, que ha crecido muy rápido.



El público del IAAP está formado por otros organismos de las AAPP andaluza, nacional e internacional; expertos en AAPP; personas interesadas en acceder a la función pública andaluza y personal de la Junta de Andalucía.



Los contenidos propios son los que tienen mayor impacto. La temática depende de cada red social, ya que cada una de ellas tiene un público objetivo mayoritario diferente.



Tienen mayor alcance aquellos contenidos con lenguaje claro, estructura sencilla y contenido explicativo acompañado de hashtags y apoyados en piezas visuales.



## 17. CARTA DE SERVICIOS.

En 2022 se elabora y aprueba la Carta de Servicios del IAAP, aprobada por Resolución de 26 de julio de 2022, del Instituto Andaluz de Administración Pública, por la que se aprueba la Carta de Servicios del Instituto Andaluz de Administración Pública (BOJA núm. 147, de 2 de agosto), y que se publicará en la página web del IAAP.

Resumidamente, se recogen los resultados sobre los seis servicios prestados, en cómputo anual por lo que se refiere a los compromisos 1, 2, 5 y 6, y desde que se aprobó la nueva carta de servicios por lo que se refiere a los compromisos 3 y 4:

<b>Compromiso 1.</b>				
<b>Enviar al alumnado certificado de asistencia o aprovechamiento en un mes desde finalización.</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia medición</b>	<b>Estándar de calidad</b>	<b>Resultados</b>	<b>Observaciones</b>
Envío de certificados	Anual	87,79€	87,79€	Media: 17,29 días

<b>Compromiso 2.</b>			
<b>Obtener un grado de satisfacción superior a 8 sobre 10 en las acciones formativas.</b>			
<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia medición</b>	<b>Estándar de calidad</b>	<b>Resultados</b>
Satisfacción alumnado	Anual	8,60 sobre 10	Acciones: 8,60; Profesorado: 8,99

<b>Compromiso 3.</b>				
<b>Facilitar información multicanal de acuerdos sobre adaptaciones en plazo de dos días hábiles.</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia medición</b>	<b>Estándar de calidad</b>	<b>Resultados</b>	<b>Observaciones</b>
Publicación acuerdos	Anual	100%	100%	Cumplimiento

<b>Compromiso 4.</b>				
<b>Publicación de respuestas correctas de plantillas e índices de participación en dos días hábiles</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia medición</b>	<b>Estándar de calidad</b>	<b>Resultados</b>	<b>Observaciones</b>
Publicación tests	Anual	100%	100%	Cumplimiento

**Compromiso 5.****Convocatoria de subvenciones para personal Administración Local en primer cuatrimestre del año.**

Indicador	Frecuencia medición	Estándar de calidad	Resultados	Observaciones
Convocatoria	Anual	100%	100%	BOJA 24.3.2022

**Compromiso 6.****Editar el 70% de los títulos previstos en el plan anual de publicaciones**

Indicador	Frecuencia medición	Estándar de calidad	Resultados	Observaciones
Edición publicaciones	Anual	72%	72%	72%



## 18. CONCLUSIONES.

1. En materia de investigación y estudios destacamos el trabajo realizado por el área de Evaluación; dos estudios realizados: “Propuesta de competencias estratégicas para la Junta de Andalucía” y “Análisis comparado de la calidad de la planificación estratégica de la Junta de Andalucía. En materia de publicaciones se han publicado dos guías para la incorporación de la perspectiva verde y la perspectiva de género en la planificación y la evaluación de las políticas públicas.
2. Ha sido convocada y resuelta la XVIII Edición de los Premios Blas Infante de Estudio e Investigación sobre Administración y gestión pública.
3. En publicaciones destacamos: la Revista Andaluza de Administración Pública de carácter cuatrimestral, así como la revista Enred@2.0 con la misma periodicidad y de carácter online. Con carácter mensual la revista Valor Público con temas de Evaluación de Políticas Públicas, boletín quincenal de noticias de EPP. Boletín mensual con las noticias y convocatorias más importantes del IAAP.
4. En materia de innovación pública se han puesto en marcha más de 10 proyectos de innovación a través de la Comunidad de Innovación y el laboratorio de innovación pública.
5. Se ha elaborado el catálogo de competencias de innovación pública y realizado a través de un proceso de investigación el Barómetro de percepción de la Innovación Pública en la Junta de Andalucía.
6. El IAAP ha colaborado con 11 de las 13 consejerías andaluzas en el asesoramiento a la planificación y evaluación de políticas públicas.
7. En la promoción de la colaboración, la gestión del conocimiento y el impulso al desarrollo de la inteligencia colectiva destacamos la creación de 14 comunidades de práctica con un entregable final, la creación de 6 proyectos de gestión del conocimiento y la puesta en marcha de 6 MOOC en los que han colaborado más de 5000 personas.
8. El programa de “Comunidades de Práctica. La colaboración expandida” ha movilizado a más de 1000 personas.
9. En materia de formación para el desarrollo de capacidades directivas se ha formado a más de 2000 personas en los distintos programas que lo conforman y además se han potenciado los programas de apoyo a los equipos y a la organización como son la mentoría de equipos y el apoyo organizacional. Este último desarrollando fundamentalmente metodologías de agilidad y lean management.



10. Se han certificado 35.300 formaciones en materia de competencias digitales.
11. Se ha puesto en marcha un nuevo modelo en el programa de acceso y acogida para personas con discapacidad intelectual del grupo C2.1000 (Auxiliares administrativos).
12. Se han certificado 102.648 formaciones que nos han permitido llegar a un 67,4% de las personas que forman parte del personal funcionario y laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía, lo que supone un 2,1% más que en 2021. El porcentaje de ejecución del plan de formación es del 105% en acciones formativas y del 129% de participantes sobre los previstos. La distribución por sexo es del 71% para las mujeres, superior al 64% que representan, siendo del 56% en formación directiva.
13. Los formatos audiovisuales de carácter autoformativos han alcanzado los casi 200 contenidos que han llegado a tener más de 91.000 visualizaciones.
14. En materia de género se ha aumentado el número de mujeres formadoras y autoras de contenidos en un 5,49% con respecto al año anterior y se ha seguido formando en perspectiva de género con 32 acciones formativas y 13 en violencia de género. Se ha impartido una acción formativa en materia de liderazgo con perspectiva de género. El total de personas formadas en perspectiva de género y violencia de género es de casi 6000 personas (5893), lo que no llega ni al 6% de todos los certificados expedidos.
15. La evaluación de la satisfacción del alumnado muestra una valoración general de la actividad formativa del 8,60 y del 8,99 con respecto al profesorado.
16. Con relación a los procesos selectivos hay que destacar el volumen de gestión soportado por esta agencia administrativa, lo que no ha impedido repensar los procesos con el objetivo de hacerlos más ágiles, lo que queda demostrado en la comparación de tiempos de gestión de las Ofertas de Empleo Público Ordinarias 2019/20/21 respecto a la ordinaria de 201/2018.
17. Han colaborado con el IAAP casi 2000 personas (970 hombres y 935 mujeres) entre evaluadoras, innovadoras, gestoras del conocimiento, dinamizadores de las CoP, mentoras y formadoras.
18. Se han concedido 32 subvenciones a planes de formación de la administración local andaluza: 13 unitarios, 18 agrupados y 1 interadministrativo. Y una subvención nominativa a la Universidad de Sevilla para la elaboración de la Revista Andaluza de Administración Pública.
19. Se han publicado 13 títulos en los que han colaborado 28 mujeres y 31 hombres.
20. En materia de colaboración se han realizado tres nuevos convenios y realizado 8 adendas de prórroga de convenios.
21. Se ha colaborado con distintos centros directivos de la Junta de Andalucía en más de 30 actuaciones relativas a Evaluación de Políticas Públicas, Gestión del Conocimiento, Formación, Apoyo organizacional, innovación y mentoría de equipos.
22. El IAAP ha participado en más de 20 eventos como congresos, cursos o Jornadas de otras instituciones como: CLAD, CNIS, Novagob, etc.



23. El personal del IAAP ha realizado 4 artículos, en el congreso del CLAD y en la revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas del IVAP.
24. En el ámbito internacional se ha tenido relación con la OCDE para la elaboración del marco de competencias de innovación y con el Instituto de Administración Pública de Portugal.
25. En materia de impacto en redes sociales se ha seguido aumentando en seguidores en todas las redes sociales especialmente en LinkedIn. El público del IAAP está formado por organizaciones andaluzas de las Administraciones públicas, así como de ámbito nacional e internacional. Además, las personas interesadas en acceder a la función pública y personal de la Junta de Andalucía. Los contenidos con mayor impacto dependen de cada red. En LinkedIn fundamentalmente relacionados con selección y evaluación.











[www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica)