

Informe de resultados sobre la consulta pública acerca del plan de formación 2020 de INAP



Consulta pública

Con fecha 20 de diciembre de 2019, y hasta el 22 de enero de 2020, INAP abre un proceso de consulta pública sobre una primera propuesta de su plan de formación para 2020, de manera que todas las organizaciones y personas interesadas puedan hacer llegar sus aportaciones, como paso previo a la aprobación de la versión final del plan tras su validación por los agentes sociales y por el resto de entidades participantes en las comisiones del sistema de formación para el empleo de las Administraciones Públicas.

Una vez cerrado dicho proceso se procede a informar de los resultados obtenidos en dicha consulta pública.

Informe

Se han recibido un total de 101 respuestas en la bandeja de entrada de la cuenta de correo habilitada para tal fin: planformacion2020@inap.es

De dicho total de respuestas recibidas, 36 son respuestas institucionales, procedentes de distintos Ministerios, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y Universidades, mientras que el resto corresponden a personas físicas (empleados públicos, excepto en dos casos: una respuesta corresponde a una empresa privada dedicada a la formación y otra procede de un observatorio). Todas ellas quedan anonimizadas para garantizar su derecho a la privacidad.

Tipología de las respuestas recibidas

Con carácter general, las respuestas recibidas valoran positivamente el Plan de Formación 2020 sometido a consulta por parte de INAP y el hecho de que el borrador haya sido compartido públicamente y lo tildan de proceso de transparencia acertado.

Por otro lado, se aprecia el enfoque competencial que el borrador del Plan de Formación 2020 como un enfoque acertado y que puede tener impacto transformador en las instituciones, de llevarse a cabo.

Como punto valorado positivamente, varias instituciones de la Administración General del Estado destacan el hecho de que se haya tenido en cuenta la disponibilidad temporal del público al que va dirigida la formación y las dificultades que a veces tienen para realizar la formación en fechas cerradas y que se haya lanzado la modalidad de aprendizaje "A tu ritmo". También se apunta la necesidad de flexibilizar las fechas de realización de las acciones formativas en general, de manera que se tengan en cuenta las que los empleados públicos solicitan con mayor frecuencia.

Un alto porcentaje de las Administraciones autonómicas y locales abogan por darle mayor peso al aprendizaje en línea en general, especialmente aquellas de fuera de Madrid, ya que esta modalidad



formativa permite acortar la brecha geográfica que la formación presencial a veces ensancha y dar mayor cabida a participantes que de otro modo no podrían realizar formación por imposibilidad para acercarse a las instalaciones de INAP.

Desde varias unidades de la Administración periférica, así como por parte de algunas instituciones centrales y de un amplio abanico de empleados públicos, se solicita que se abra la formación a niveles y grupos administrativos que pudieran estar interesados en temas que se ofertan pero a los que no pueden optar por no estar ligados a su puesto de trabajo. Parece necesario estar formados para poder optar en algún momento a puestos para los que se necesite tener un desarrollo profesional o conocimientos en un tema sobre el que cualquier empleado público podría tener interés incluso aunque en el momento de la solicitud no esté ocupando un puesto de trabajo acorde. Por tanto, se sugiere que no haya limitaciones respecto al subgrupo o al nivel administrativo al que pertenece el empleado público a la hora de solicitar los cursos, especialmente aquellos enfocados al desempeño general.

Varios empleados públicos solicitan que este ejercicio de transparencia que se ha llevado a cabo mediante la consulta pública se extienda también a los criterios de aceptación o rechazo de solicitudes en los diferentes cursos.

En menor porcentaje, las respuestas están enfocadas al carácter social de la formación y apuntan hacia las redes sociales como medio de interacción, especialmente las comunidades de INAP Social, que a día de hoy, quienes responden en esta línea no las encuentran relevantes o dinámicas.

Por último, la gran mayoría de las respuestas recibidas a la consulta pública se refieren a peticiones de acciones e itinerarios de aprendizaje concretos, varios de los cuales están incluidos en el borrador del Plan de Formación 2020 de INAP, mientras que otras respuestas son ofertas para convertirse en colaboradores y formadores, así como para emitir opiniones específicas sobre acciones formativas que han realizado a lo largo de 2019.

Detalle de respuestas recibidas

Registro de la respuesta: 20/12/2019 – 11:40

Identidad anonimizada del remitente: R. P. G.

Administración o institución: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

Respuesta a la consulta:

1.- Mayor oferta de cursos.

Hasta el año pasado la oferta de cursos de su organismo se ha venido reduciendo drásticamente. Para funcionarios que desempeñamos nuestras funciones en organismos cuya oferta de formación, ya de por sí reducida, está dirigida casi en un 50 % a cursos de carácter técnico para áreas específicas del departamento, los cursos del INAP son prácticamente nuestra única opción. Por lo tanto considero que se debe de aumentar esa oferta en la medida que la disponibilidad presupuestaria lo permita.

2.- Más plazas en cursos en línea.



Hasta el año pasado el número máximo de personas que podían optar a realizar la mayoría de los cursos *online* era de 30. Creo que en esa modalidad de impartición es posible, y se debería, aumentar el número de alumnos por curso.

3.- Más oferta de cursos sobre programas informáticos generales.

Creo que en el apartado de *Formación en TIC* hay una especialización excesiva de los cursos que se ofrecen y se deberían ofrecer más cursos sobre programas informáticos de uso general en la administración (p. ej. Adobe Acrobat).

Comentarios de INAP: En lo referente al número de plazas en los cursos en línea, hasta el momento el criterio general en esta modalidad ha sido de 60 participantes por edición. En lo referente al punto 3., en el plan de formación 2020 cuyo borrador se somete a consulta, ya no existe un apartado de Formación en TIC sino que las acciones formativas están categorizadas por áreas competencias y temáticas, dentro de programas concretos, ya que consideramos que las competencias digitales son transversales.

Registro de la respuesta: 20/12/2019 – 13:26

Identidad anonimizada del remitente: I. M. C.

Administración o institución: Consejería de Economía, Empleo y Competitividad. Comunidad de Madrid

Respuesta a la consulta: Respecto al Plan de Formación 2020 propuesto, me parece muy acertado que, por fin, se integre en la estrategia de la organización, en la que se incluye tanto su Plan como los ODS, etc.

En general, creo que tiene un enfoque hacia las competencias muy acertado, y que se ajusta bastante a las nuevas tendencias en formación y a la aplicación a las mismas de las nuevas tecnologías. Especialmente interesante me parece la formación dedicada a la evaluación de políticas públicas y al modelo EFQM.

Comentarios de INAP: Agradecemos la contribución.

Registro de la respuesta: 20/12/2019 – 17:26

Identidad anonimizada del remitente: J. L. G.

Administración o institución: -



Respuesta a la consulta: Sugiero un mayor acceso a la formación a todos aquellos colectivos de grupos C2 y E. En ocasiones parece que se vetara a estos grupos a determinados cursos cuando en realidad son de mucho interés para la realización de su trabajo. Por ejemplo, es posible que un ordenanza sea descartado para la realización de un curso de Protección de Datos por considerar que es un tema que le es ajeno cuando en la realidad son los encargados en la práctica de decidir sobre la marcha la destrucción documental o hacer las copias que se entrega a los interesados. En este punto he visto a ordenanzas que han advertido a un superior que en la copia de un expediente a entregar a un interesado había datos personales de terceros. Otro ejemplo puede ser el de los cursos de idiomas ¿quién está a la puerta de un museo, ayuntamiento o comisaría atendiendo a los visitantes? El ordenanza y si éste no sabe idiomas difícilmente podrá atender a un ciudadano extranjero. El mismo ejemplo sirve para el curso de lenguaje de signos y así con muchos otros cursos. Por todo ellos pido que se tenga en cuenta estos criterios para abrir más la formación a estos colectivos.

Comentarios de INAP: agradecemos la contribución. Sin embargo el borrador del plan de formación 2020 que se somete a consulta pública no especificaba grupos o niveles administrativos. En cualquier caso y con respecto a su consulta, informamos de que los cursos generales de idiomas están abiertos a todos los subgrupos. En el caso concreto del curso de lengua de signos, cuando se indica A1 es en relación al nivel del marco europeo de las lenguas, no al nivel de los destinarios del curso. En 2019 el 30% del total de los alumnos de idiomas fueron del subgrupo C1 y el 15% del C2. Del A1 fueron el 15% y del A2 el 22%. El resto fueron laborales o "sin especificar".

Registro de la respuesta: 21/12/2019 – 12:44

Identidad anonimizada del remitente: A. E.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: El INAP debería ser más transparente a la hora de rechazar solicitudes de cursos de formación.

En el año 2019 solicité un total de seis cursos On Line y no me aceptaron en NINGUNO, sin ofrecer ni una sola explicación al respecto.

Deberían de tener en cuenta a los funcionarios de nuevo ingreso, que no cuentan con ningún curso, y en particular aquellos en los que en su Organismo no hay una amplia oferta formativa.

La impresión es que es una oferta formativa muy interesante, pero a la hora de la verdad son muy pocos los que pueden acceder a ella., por lo tanto no sirve de mucho.

Comentarios de INAP: INAP tiene una oferta de acciones formativas en cuya convocatoria se establecen unos criterios de selección de participantes, los cuales están condicionados a una priorización previa por parte de la organización a la que pertenezca en solicitante.



Registro de la respuesta: 23/12/2019 – 12:49 Identidad anonimizada del remitente: A. J. D. G.

Administración o institución: Tesorería General de la Seguridad Social

Respuesta a la consulta: propongo para el Plan de Formación 2020 los siguientes cursos e itinerarios

- -LEGISLACIÓN EN EXTRANJERÍA.
- -FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE AGRESIONES VERBALES, FISICAS ETC DE CIUDADANOS.
- -CONOCIMIENTOS BASICOS EN LENGUAJE DE SIGNOS.
- -NUEVA NORMATIVA EUROPEA DE PROTECCIÓN DE DATOS.
- -FORMACIÓN PRESENCIAL DESCENTRALIZADA PARA PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL

Comentarios de INAP: agradecemos la contribución e informamos de que en el plan de formación 2020 ya se contemplan algunas de estas propuestas y otras se refieren a formación específica que deben ofertar los promotores correspondientes.

Registro de la respuesta: 24/12/2019 – 15:03

Identidad anonimizada del remitente: S. I. M.

Administración o institución: Universidad Complutense de Madrid

Respuesta a la consulta: Me gustaría hacer las siguientes sugerencias en cuanto al Plan de formación propuesto:

- Al trabajar en el Servicio de Impuestos de la UCM echo en falta formación en cuanto a los impuestos del IVA y el IRPF. Solemos tener muchas incidencias, sobre todo con el IVA incluido en las facturas, en especial con las adquisiciones intracomunitarias, por el desconocimiento del impuesto por parte del personal que gestiona dichas facturas. Con la importancia que esto conlleva de cara a declarar correctamente los impuestos en la Agencia Tributaria.
- Sobre todo en el Departamento Financiero se precisa una gran habilidad con el programa informático Excel y en general el personal tiene unos conocimientos muy simples que ralentizan el trabajo de forma importante.



- Por último, desde mi posición de Auxiliar Administrativa puedo observar la falta de gestión por parte de los jefes en cuanto al reparto de tareas entre las personas a su cargo. Observo que existe una tendencia a trabajar de forma individual y de no asumir el resto de tareas de los Servicios, es decir, no se fomenta el trabajo en equipo y en muchas ocasiones una persona tiene una carga desproporcionada de trabajo mientras que otro compañero se pasa semanas sin tener nada que hacer. Por ello, mi sugerencia es que se elimine esta tendencia individualista en los cursos de liderazgo y que se enseñe a gestionar a los jefes fomentando el reparto equitativo de tareas y el trabajo en equipo.

Comentarios de INAP: agradecemos la contribución e informamos que desde INAP, en su plan de formación 2020, está prevista la actualización en ofimática. Además, el aprendizaje sobre liderazgo de la oferta de INAP tiene incluida formación sobre trabajo en equipo, acerca del cual también hay prevista en el plan una acción concreta.

Registro de la respuesta: 26/12/2019 – 08:49

Identidad anonimizada del remitente: M. R. N.

Administración o institución: Ayuntamiento de Santomera

Respuesta a la consulta: Mi solicitud/comentario para el plan de formación del INAP, es que los cursos que hacéis en colaboración con el CCN-CERT, cursos de seguridad informática (Curso de Seguridad de las Tecnología de la Información y Comunicación, Curso de Auditorías de Seguridad), los hagáis también de forma online para que los funcionarios que no somos de Madrid y no podemos trasladarnos para hacer un curso podamos acceder a este tipo de formación, ya que en mi caso es muy necesaria.

Comentarios de INAP: el plan de formación 2020 incluye ya algunos de estos cursos en modalidad mixta y la tendencia que el INAP persigue precisamente es paliar la brecha geográfica a través de la oferta cada vez más amplia de aprendizaje en línea. De todos modos, hemos de poner de manifiesto que la decisión en este caso no es solo de INAP, sino que también depende del CCN. Aproximadamente un 35% de los cursos ofertados en años anteriores en el marco de esta colaboración han sido mixtos.

Registro de la respuesta: 26/12/2019 – 11:40

Identidad anonimizada del remitente: A. R. C.

Administración o institución: -



Respuesta a la consulta: He estado leyendo detenidamente el plan de formación.

Sin duda, me parece **un acierto en líneas generales**. Creo que la modernización de los procesos formativos en la administración pública es necesaria. Esta nueva propuesta basada en las 3 modalidades (online, presencial y b-learning) ofrece **grandes posibilidades**. Además, creo que con la flexibilización de los tiempos pudiendo formarme "a tu ritmo" en algunos itinerarios va a generar un mayor y mejor resultado.

En cuanto a **la cantidad y la temática** de los cursos, también creo que es **muy completa**. Sin embargo, considero que **la administración pública** tiene **déficit en dos cuestiones fundamentales**. Sé que hay partes específicas de cursos que pueden desarrollar contenidos relacionados con los mismos, pero una formación específica tendría mayor valía. **Visibilizaría el problema**, haciendo que muchos mandos intermedios y superiores se lo replantearan; y aseguraría una **mayor y mejor adquisición del objeto del curso.**

- **Productividad y eficiencia en la administración pública**. Es uno de los grandes problemas que debe de afrontar la AP, poniendo la solución en los propios recursos que ya existen, con especial valor a las personas como motor del cambio y única salida a esta problemática.
- Comunicación abierta y eficaz a través de las redes sociales. Muchas administraciones están mejorando en este terreno, pero también es evidente que otras muchas tienen grandes déficits (instituciones locales, pequeñas entidades con autonomía como colegios e institutos, etc.)

En cualquier caso, creo que se ha realizado un gran trabajo, pero me ha parecido importante resaltar esos dos campos. Quizás por mi experiencia profesional (soy docente de un centro público) hace que ponga el énfasis en esas dos cuestiones.

Enhorabuena y mucha suerte con el plan formativo.

Comentarios de INAP: Agradecemos la valoración positiva del plan y tomamos nota de las propuestas, ya que en el caso de ambas el plan prevé acciones formativas acordes.

Registro de la respuesta: 26/12/2019 – 11:46

Identidad anonimizada del remitente: V. M.

Administración o institución: Oficina Española de Patentes y Marcas

Respuesta a la consulta: Les felicito por poner el plan a disposición de los usuarios para recibir sugerencias y que estemos al corriente de su oferta, extensa y concienzuda.



Mi correo es por el tema de las fechas de los cursos. Habitualmente solicito varios cursos e intento cuadrar las fechas para que no me coincidan todos al mismo tiempo. Finalmente se dan los cursos pero sin valorar las fechas que solicita el empleado público, de forma que suelen solaparse.

La sugerencia es que tengan en cuenta las fechas propuestas, siempre hablando de cursos On Line.

Comentarios de INAP: Agradecemos la contribución

Registro de la respuesta: 26/12/2020 – 17:23

Identidad anonimizada del remitente: L. J. M. V.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Desde mi modesta opinión, y como alumno interesado en recibir formación en el ámbito local, estaría bien que organizarán cursos en materia de Subvenciones y Cálculo del Coste Efectivo.

Comentarios de INAP: agradecemos la contribución y tenemos en cuenta su aportación.

Registro de la respuesta: 27/12/2019

Identidad anonimizada del remitente: A. M.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Hola,

Sobre el proceso que habéis abierto de consulta pública del plan de formación para el 2020: Como bien sabéis, la mayoría de los empleados públicos tienen hoy en día a su alcance innumerables herramientas tecnológicas de las que no saben hacer un buen uso, y al final, un simple correo electrónico o un pendrive infectado puede dejar a todo un ayuntamiento 15 días sin servicio, como pasó en el de Jerez hace unos meses. Pero no hace falta irse tan lejos ni pensar en virus. El simple hecho de saber trabajar con una carpeta compartida es para algunos funcionarios un misterio. Por eso os digo que "de nada vale implantar TICs si quienes van a usarlas no saben cómo hacerlo".

Desde hace unos años soy Cibercooperante de Incibe. Porque cuando vi la influencia de las nuevas tecnologías en los niños, y el mal uso que hacían de ellas mis hijos, empecé a documentarme para poder explicarles y guiarles mejor en su uso. Al final terminé haciéndolo en las aulas de mi colegio con los compañeros de mis hijos y después a los padres de los mismos.

Por eso mi propuesta a vuestra consulta es hacer algo similar a los Cibercooperantes pero centrado en las administraciones públicas. Crear una figura de "expertos en TICs" encargados de divulgar y formar



en nuestras administraciones. Como comentabais en uno de vuestros últimos correos sobre "La nueva transferencia de conocimiento en las organizaciones", crear una cascada de conocimiento es muy acertado y creo que es la única manera de avanzar.

Yo en mi ayuntamiento llevo tiempo intentado hacerlo y no es fácil. Para empezar, por la falta de tiempo y recursos de que disponemos localmente. El día a día nos come y no se considera que la formación del personal sea algo prioritario, no entra dentro de nuestras funciones. Y por otro lado, hay pocos recursos de formación disponibles para quienes queremos ayudar. Yo en mi caso llevo años pidiendo cursos al INAP de cierta calidad, presenciales, y nunca he sido admitido en uno de ellos.

En vuestro plan de formación 2020, decís que buscáis la "transformación cultural" de la administración pública. Yo creo que eso no lo podéis hacer sin esa figura en cada administración, encargada de ese "apostolado" entre sus compañeros.

Me apunté a vuestra comunidad de formación en busca de personas con mi misma inquietud, en busca de materiales y formación, pero la verdad es que no tengo nada positivo que deciros, salvo que me habéis dado la oportunidad de aportar esta propuesta con vuestra consulta pública. Espero que os ayude y contad conmigo.

Comentarios de INAP: Agradecemos la contribución y tomamos nota de la aportación.

Registro de la respuesta: 02/01/2020 – 11:05

Identidad anonimizada del remitente: E. F. E. J. F

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: He tenido la suerte de realizar los dos cursos de NEDAES con vosotros, tanto el básico como el avanzado, por ello querría plantear una proposición que creo necesaria para contribuir a mejorar el plan de formación y que además muchos de mis compañeros de habilitación así como los asistentes a los últimos cursos de NEDAES, llegamos a la conclusión de que es necesaria una formación especializada y específica en SEGURIDAD SOCIAL, ya que aunque el curso avanzado de Nedaes, tiene algún bloque relativo a cuestiones prácticas de seguridad social, es insuficiente. La gran mayoría de problemas que nos surgen en nuestro día a día a la hora de trabajar con nedaes son relativas a cuestiones de seguridad social, ya que es necesario un conocimiento de la normativa específica de la misma y del manejo de sus aplicaciones.

Por lo que un curso dedicado íntegramente a Seguridad Social sería necesario, abarcando sobre todo el manejo de sus aplicaciones Siltra, Winsuite, conocer el funcionamiento del Sistema Red y sus boletines, conocer las diferentes opciones de alta y baja en seguridad social y que repercusión tienen en la nómina, etc.

Espero que esta aportación sirva de ayuda.

Comentarios de INAP: Agradecemos su aportación y la tenemos en cuenta para la actualización 2020 del curso de referencia.



Registro de la respuesta: 02/01/2020 – 18:28

Identidad anonimizada del remitente: G. C. H.

Administración o institución: Ayuntamiento de Murcia

Respuesta a la consulta: Mis propuestas para plan de formación 2020 teniendo en cuenta áreas de riesgo/debilidades entidades locales ante mandatos legales como son facilitar el coste de los servicios, gestión patrimonial, control financiero, ...:

- Contabilidad Financiera
- Contabilidad Analítica/Costes
- Auditoría Financiera
- Gestión Patrimonial
- Planificación y Control como herramienta crítica para la eficiencia, eficacia y economía:
- Gestión Subvenciones (Planes Estratégicos, Control, BDNS,)
- Presupuestación por Objetivos/Programas
- Utilización de la información proporcionada por las anteriores sistemas como Herramientas de Gestión para la Toma de Decisiones (no simplemente para cumplimentar formularios).

Comentarios de INAP: algunas de las propuestas que nos realiza ya forman parte del plan de formación 2020, ya sea en formato experiencia de aprendizaje, o como módulo de nuestras acciones formativas. Cabría apuntar, por otro lado, que el IEF ya tiene una amplia oferta especializada en materia tributaria y financiera, por lo que desde el INAP nos centramos en la formación de carácter más general.

Registro de la respuesta: 02/01/2020 – 08:24

Identidad anonimizada del remitente: M. H. R. G.

Administración o institución: Urbanismo – Concello de Ames

Respuesta a la consulta: Buenos días,

Sólo quería sugerir, dentro de las acciones formativas de urbanismo, la incorporación de un curso sobre las ejecuciones subsidiarias derivadas de los incumplimientos urbanísticos y las expropiaciones. Gracias

Comentarios de INAP: En el plan de formación 2020 se incluye un itinerario formativo de especialista en planeamiento y control de la actividad urbanística.



Registro de la respuesta: 02/01/2020 – 12:56

Identidad anonimizada del remitente: M. F. C

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Leídos los posibles cursos para 2020, a mí me interesaría los relacionados con los idiomas, en concreto inglés, ya hecho con esta entidad el A1, A2 me gustaría poder hacer el siguiente B1

Comentarios de INAP: La invitamos a solicitarlo cuando se abra el periodo de inscripción para los mismos.

Registro de la respuesta: 02/01/2020 – 14:07

Identidad anonimizada del remitente: S. A. P.

Administración o institución: AEMET. Delegación Territorial en Asturias

Respuesta a la consulta:

Hola.

1.- Quería sugerir que exista un <u>acceso a una acción formativa abierto a personal que no esté trabajando en ese campo</u>, pero sí quiere formarse para poder optar a un puesto en ese campo.

Por ejemplo, un funcionario puede estar trabajando en extranjería pero querer concursar a una plaza de recursos humanos. Sería positivo que los cursos de materias relacionadas con rr.hh. estuvieran abiertos a esa persona y no solamente a personas que ya estén trabajando en rr.hh.

2.- También quería sugerir que tengamos acceso a la formación sin necesitar el visto bueno del superior jerárquico, ya que esto supedita el desarrollo profesional a la voluntad de un jefe, innecesariamente desde mi punto de vista. Podría servir una comunicación en caso de ser admitidos. No puede ser que un jefe tenga la posibilidad de limitarnos de esa manera.

Comentarios de INAP: El INAP se encuentra inmerso en un proceso de actualización de los criterios de selección de los participantes que solicitan nuestros cursos. Tendremos en cuenta sus aportaciones en este sentido.

12



Registro de la respuesta: 03/01/2020 – 19:34

Identidad anonimizada del remitente: A. S. C.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Me gustaría que ofertasen:

- CURSOS DE PRIMEROS AUXILIOS
- CURSOS DE INICIACIÓN IDIOMA RUSO
- CURSO DE MANEJO DE SCANNER EN EDIFICIOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

De todos estos cursos creo que es imprescindible el primero, ya que de nosotros depende (en algunas ocasiones) que siga con vida una persona hasta la llegada de los servicios sanitarios. Se agradece que proporcionen un diploma para adjuntar a nuestro expediente personal. Un saludo

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución y tomamos nota de sus aportaciones.

Registro de la respuesta: 03/01/2020 – 13:49

Identidad anonimizada del remitente: M. I. D. T.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Cursos apoyo a la promoción interna

Buenos días.

Consultado sobre este curso y según me han informado, no existe un temario para descargar. Considero necesario que los temas se puedan ir descargando en pdf para poder estudiarlos con más facilidad, sin tener que mirar todo el día a la pantalla de un ordenador y pudiendo subrayar y desplazarlo.

Espero que tengan en cuenta esta sugerencia. Gracias y saludos.

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución.

Registro de la respuesta: 05/01/2020 – 10:01

Identidad anonimizada del remitente: A. G.



Administración o institución: Agencia Estatal de Meteorología

Respuesta a la consulta: Buenos días, sobretodo me gustaría resaltar que sería conveniente impartir **más cursos "online" en Formación TIC**, porque últimamente se desarrollan la mayoría en Madrid, y la geografía española es demasiado extensa para concentrarse en un punto solo, y con las facilidades tecnológicas de hoy en día no debería de tener que ser así.

Por otro lado, me gustaría proponer **cursos de lenguas cooficiales** como el catalán, para poder dar un mejor servicio al ciudadano por aquellos funcionarios que nos han tocado desplazarno a aquellas cc.aa. donde conviven 2 lenguas.

Gracias por su atención

Comentarios de INAP: El Plan de Formación 2020 de INAP, como en años anteriores, ya incluye acciones formativas sobre lenguas cooficiales como el catalán. Por lo que respecta a formación TIC, en dicho plan se incluyen acciones formativas en la modalidad que sugiere.

Registro de la respuesta: 07/01/2020 – 07:24

Identidad anonimizada del remitente: A. S.

Administración o institución: Secretaría de Obras Públicas - Argentina

Respuesta a la consulta: Felicitaciones por vuestra labor de capacitación y la posibilidad de participación. Quería expresar mi inquietud por los cursos de idioma on line, su continuación . He realizado el curso de inglés on line en 2019 comprobando que tiene una calidad excelente .Espero que continúe este tipo de capacitación tan importante en un mundo globalizado como el actual.

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución.

Registro de la respuesta: 07/01/2020 – 10:14

Identidad anonimizada del remitente: A. M. G. G.

Administración o institución: Ministerio de Economía y Empresa

Respuesta a la consulta: Buenos días, en referencia a la consulta de formación, para el 2020, estoy interesada en reciclaje de paquete ofimático completo, para que sea tenido en cuenta, atentamente.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su contribución.



Registro de la respuesta: 07/01/2020 – 12:47

Identidad anonimizada del remitente: A. I. R. P.

Administración o institución: Instituto Nacional de Estadística

Respuesta a la consulta: Señores/as

Atendiendo a su petición de feedback sobre el nuevo Plan formación 2020 les remito los siguientes comentarios.

Aspectos positivos:

- -Se han tenido en cuenta las dificultades de realización de los cursos en fechas determinadas y se han creado las formaciones en línea a tu ritmo.
- -Se incorpora la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
- -Se incluye un sólo curso impartido en el idioma inglés.
- -Se recuperan los itinerarios formativos.
- -Se tienen en cuenta los avances electrónicos a través de la Administración Digital.

Aspectos negativos:

- -No sabemos leyendo el Plan que cursos serán certificados.
- -Los cursos que previamente han sido MOOCs (como ya es tradición) pasan a ser cursos incluidos en el Plan INAP, perjudicando a las personas que ya los han hecho y no han recibido un certificado del mismo. Se les obliga a volver a realizar el mismo curso para obtener el certificado.
- -Los cursos de idiomas on-line son tutorizados en lugar de a tu ritmo. Estos cursos se suelen comenzar en el mes de junio y realizar durante los meses de más calor (40 grados de temperatura los últimos años), a estas temperaturas es imposible dedicarse al estudio. Se debería alargar la duración de los mismos o permitir hacerlos a tu ritmo.
- -Los cursos de idioma inglés especialización jurídica o económica sólo se permiten realizar a determinados puestos que no suelen tener los niveles necesarios para realizarlos.
- -Numerosos cursos de inglés son presenciales o semipresenciales sin tener en cuenta que la forma más accesible, libre y cómoda es la on-line.
- -El plan no dice a qué trabajadores están destinados los cursos (excepto los de funciones directivas). Hasta la fecha los últimos planes formación INAP discriminan a los trabajadores de titulación superior, que ocupan puestos de titulación inferior, compeliéndoles a realizar cursos de niveles muy inferiores a la titulación de que disponen. Si bien se dice que la formación es para un determinado puesto de trabajo, también lo es para permitir la promoción y ascenso. El Plan actual no aclara si los titulados superiores podrán acceder a toda la formación que su titulación les permita.
- -Algunas personas tienen los antiguos itinerarios formativos que impartían además de la Administración, los sindicatos y otras entidades sin acabar de completar. No sabemos si el nuevo Plan de formación reconoce los cursos previos ya realizados.

Aspectos neutrales:



- -Respecto al contenido de los cursos no se puede opinar hasta su realización.
- -Incorporación de nuevos cursos, materias y formas de aprendizaje.
- -Buenas intenciones del Plan.

Espero que estos comentarios les sirvan de ayuda. Un saludo.

Comentarios de INAP: con respecto a las acciones formativas en inglés, existe más de una experiencia de aprendizaje ofertada en esa lengua. En cuanto a la certificación de los cursos, INAP prevé seguir en la misma línea que hasta el momento de publicación del presente plan. Por lo que se refiere a MOOC, en el plan de INAP 2020 se definen como experiencias de aprendizaje dinamizadas. Y por último, los destinatarios de las acciones formativas se publicarán en las correspondientes convocatorias.

Registro de la respuesta: 07/01/2020 – 09:00

Identidad anonimizada del remitente: E. O. T.

Administración o institución: Ministerio de Justicia

Respuesta a la consulta: En primer lugar daros la enhorabuena por la iniciativa de consulta pública. Por mi parte considero que hoy en día se debería fomentar la inteligencia colaborativa en todo lo que tenga que ver con el proceso de aprendizaje/conocimiento. Por otro lado, siguiendo las corrientes actuales, estaría bien disponer de sesiones de desarrollo personal/profesional basado en coaching de equipos/sistémico.

El desarrollo de ciertas soft skills no se puede llevar a cabo por la lectura o participación en un MOOC.

Comentarios de INAP: Agradecemos la contribución y tomamos nota de las mismas. El enfoque competencial del plan de formación 2020 esperemos que contribuya al desarrollo, la adquisición y la mejora de las competencias profesionales de los empleados públicos, independientemente de la modalidad en la que se oferten.

Registro de la respuesta: 07/01/2020 – 18:56

Identidad anonimizada del remitente: F. M.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta:

Buenas tardes.



En primer lugar, felicitar al INAP por la innovadora iniciativa de realizar una consulta pública sobre su Plan de formación 2020.

En segundo lugar me gustaría proponerles una actividad formativa - mediante una comunidad de aprendizaje - dentro del Programa "Innovación Docente", para co crear un sistema de **evaluación de la gestión de la innovación en Escuelas e Institutos de Formación de Empleados Públicos,** con un formato similar al proyecto que tuve el honor de dirigir, financiado por la fundación COTEC, que se presenta en el documento que se anexa.

También podría ser de interés, en este caso como contenido de una acción formativa, para el Programa "Desarrollo Profesional Continuo"

Desempeño en entidades locales.

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución.

Registro de la respuesta: 07/01/2020 – 15:55

Identidad anonimizada del remitente: M.M. P. G.

Administración o institución: Agencia Española del Medicamento

Respuesta a la consulta:

Buenas tardes,

Me gustaría sugerir como usuaria de estos cursos durante hace ya algunos años que se incluyeran en los cursos que se dan de inglés, ya sea de forma presencial como vía online, la preparación a exámenes oficiales tales como el TOEFL, IELTS, CAMBRIDGE.... Además la posibilidad de que se incluya en el curso la inscripción gratuita al examen si el alumno está preparado para el mismo tras la realización del curso. Si fuera así los alumnos, en mi opinión, aprovecharían más el curso porque no solo aprenderían sino que obtendrían un título oficial que les puede servir para concursar a otros puestos de trabajo dentro de la administración. También la administración conseguiría mejorar el nivel de inglés de los funcionarios en general.

Un saludo

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución.

Registro de la respuesta: 08/01/2020 – 13:42

Identidad anonimizada del remitente: R. L. P.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta:



- 1. enhorabuena por el Plan de formación y por aceptar comentarios: gran trabajo.
- 2. es un plan muy completo y sólo echo en falta un tipo de cursos acorde con lo siguiente:

en la línea del curso siguiente de desarrollo continuo:

Fundamentos y herramientas del	Digitales	Administración electrónica	Presencial
análisis de datos		Organización y gestión pública	

echaría en falta un curso o cursos que abunden en la "gestión de datos en perfiles directivos para la toma de decisiones (basadas en datos)". Abundando en ello:

- cómo los perfiles directivos y predirectivos de la AGE deben pensar en las transformaciones basadas en datos y de inteligencia artificial en sus organizaciones.
- Entender la nueva "economía de los datos".
- podrían discutir qué tipo de valor puede crear la fluidez de datos en sus unidades,
- lo que dichos perfiles necesitan saber sobre análisis de datos y ciencia de datos para incorporar con éxito estas disciplinas en sus unidades,
- cómo crear equipos de datos de alto rendimiento y
- cómo alinear la función de gestión y toma de decisión basada en datos de su unidad y su organización con la estrategia a largo plazo de su organización y de la AGE.
- Donde se encuentra la transformación de su sector/política pública basada en datos y en inteligencia artificial,
- proporcionar información sobre las últimas tendencias actuales en estos aspectos: explotación de datos, de IA y de la toma de decisiones directivas basadas en los mismos

Comentarios de INAP: Agradecemos su interesante aportación.

Registro de la respuesta: 08/01/2020 – 08:36

Identidad anonimizada del remitente: A. I. M. G.

Administración o institución: OEPM-Ministerio de Industria

Respuesta a la consulta: Me gustaría destacar que estoy muy interesada en participar en los cursos relativos a RRHH y Contratación, en concreto, SOROLLA y NEDAES y, debido a que ninguno de mis destinos han estado relacionados con estas materias, he sido rechazada cuando los he solicitado, lo que me impide poder participar en concursos de traslado en los que se solicitan estos cursos.

Por todo ello, les sugiero que estos cursos no solo se impartan al personal funcionario que ya ejerce esas funciones en sus puestos de trabajo, sino que se dé la posibilidad a funcionarios que no realizan



esas funciones, de poder seguir esos cursos y de esta manera, poder optar por concurso a plazas relacionadas con estas materias.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su aportación.

Registro de la respuesta: 08/01/2020 - 8:18

Identidad anonimizada del remitente: D. V. S.

Administración o institución: División de Formación y Perfeccionamiento -Escuela Nacional de Policía (Ávila)-. 1º Curso de ascenso a Inspector de Policía

Respuesta a la consulta: Buenos días, felicidades por la iniciativa de abrir el plan de formación a todos los destinatarios.

Se me ocurre formular una propuesta de curso referida al Protocolo y la Organización de Eventos, dado que viene siendo habitual nuestra participación y organización en actos institucionales, militares o civiles que así lo requieren.

Aspectos básicos como la organización de líneas de recibimientos, prioridad de saludo a representantes de instituciones, etcétera, son clave para proyectar una buena imagen.

La trascendencia e impacto externo que proyectan actualmente la participación y organización de cualquier tipo de evento (reuniones, entrega de condecoraciones, presentación de funcionarios, sepelios, etcétera), requieren de una cualificación en el área del Protocolo y las Relaciones Externas.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su contribución.

Registro de la respuesta: 08/01/2020 – 18:05

Identidad anonimizada del remitente: N. L. M.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta:

Estaría bien incluir en el plan de formación cursos de la ley 39/2015, 40/2015, la ley de contratos del s ector público Ley 9/2017, Estatuto básico del empleado público R.D.L 5/2015 Y cursos de la Administ ración electrónica.



Además dichos cursos deberían estar costeados por todos los Ministerios a sus empleados públicos, no lo que sucede ahora mismo que dependiendo en que organismo o Ministerio prestes los servicios te da dietas o no, cuando son presenciales en Madrid.

La formación es un derecho de todo empleado público de AGE.

Comentarios de INAP: El plan de formación 2020 ya tiene en cuenta la contratación pública.

Registro de la respuesta: 09/01/2020 – 18:59

Identidad anonimizada del remitente: A. M. F.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Hola, sería de ayuda para los funcionarios que trabajamos en CC.AA. con un segundo idioma oficial, tener cursos de formación en dichos idiomas para poder mejorar la atención al ciudadano.

Comentarios de INAP: El INAP tiene desde hace años acciones formativas enfocadas al aprendizaje de todas las lenguas cooficiales. En el Plan 2020 también están reflejadas.

Registro de la respuesta: 09/01/2020 – 11:43

Identidad anonimizada del remitente: B. R. D. Z. A.

Administración o institución: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

Respuesta a la consulta: Les escribo para realizar algunas propuestas al plan de formación 2020 para que podáis valorarlo.

- Área de desempeño general Unión Europea y relaciones internacionales: incluir formación sobre el funcionamiento de las instituciones europeas.
 - Ahora mismo hay formación sobre el procedimiento de negociación pero considero que convendría una formación más básica o general que hable de qué instituciones existen, qué procedimientos de aprobación de normativa europea existen y cómo intervienen dichos organismos, entre otros aspectos.
- Ofimática: a parte de los cursos generales como experto en ofimática quizás convendría una formación más específica por tipo de programa: Word, Excel, etc.



- Mapa del itinerario formativo de especialista en sostenibilidad medioambiental:
 - Presupuestos Generales del Derecho Ambiental y Responsabilidades ambientales: me parece un título complejo en el que se mezclan presupuestos con derecho.

Desde mi punto de vista eliminaría lo indicado en rojo anteriormente.

Dentro de este itinerario faltaría abordar la contaminación de suelos, el tema de residuos y aguas subterráneas por sus particularidades en cuanto a la gestión.

También añadiría la economía circular y formación en sistemas de información geográfica.

Estoy disponible para cualquier aclaración al respecto. Muchas gracias,

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su contribución.

Registro de la respuesta: 09/01/2020 – 15:51

Identidad anonimizada del remitente: H. A. M.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Hola, me dirijo a ustedes para SUPLICAR que se incluya en el Plan de Formación 2020 del INAP, formación a cerca de la nueva legislación de **CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO** (LCSP), lo que veo muy necesario para para la salud de mi departamento y la los compañeros de la intervención delegada que revisan nuestros expedientes.

También veo interesante (a título personal) refrescar y mejorar la legislación a cerca de **COMUNICACIONES**, **NOTIFICACIONES** Y **RELACIONES** CON LAS AAPP, por generar una serie de derechos en el administrado que en muchas ocasiones se están vulnerando. Reciban un cordial saludo.

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución y comunicamos que en el Plan 2020 ya está contemplada la formación en contratación pública.

Registro de la respuesta: 09/01/2020 – 11:25

Identidad anonimizada del remitente: L. P. F.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: mí propuesta para el plan del nuevo año es formación acerca de Igualdad entre hombres y mujeres que supere las 15 horas.



Comentarios de INAP: El plan 2020 ya contempla formación en esa temática que supera las 15 horas.

Registro de la respuesta: 09/01/2020 – 12:15

Identidad anonimizada del remitente: R. P. S.

Administración o institución: Gerencia Informática de la Seguridad Social

Respuesta a la consulta: Buenos días,

En primer lugar quería agradecer al INAP la posibilidad de poder enviar sugerencias y opiniones en referencia al Plan de Formación para los empleados públicos.

Me gustaría sugerir que en los planes de Desempeño General no hubiese limitaciones respecto al subgrupo al que pertenece el empleado público a la hora de solicitar los cursos. Entiendo que los cursos de Desempeño Directivo deben estar orientados a subgrupos A1 pero en la formación general creo que no debería haber este tipo de restricciones.

Eso ha sucedido en las convocatorias anteriores para algunos cursos de habilidades profesionales y para otros cursos de carácter más general. Por ejemplo, el curso de "Fundamentos de la factura electrónica en la AGE" sólo estaba disponible para subgrupos C1 y los cursos de Blockchain e Inteligencia artificial sólo podían ser solicitados por subgrupos A1.

En cuanto a la formación TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), creo que debería actualizarse a las tecnologías existentes actualmente.

Comentarios de INAP: Tomamos nota de sus aportaciones y las agradecemos, informando de que todas las experiencias de aprendizaje están en proceso continuo de actualización.

Registro de la respuesta: 09/01/2020 -12:12

Identidad anonimizada del remitente: A. S. G.

Administración o institución: Gerencia Informática de la Seguridad Social

Respuesta a la consulta: Me gustaría aportar lo siguiente:

1-El plan de formación es difícil de leer. Esa combinación de azules y blancos no facilita la lectura.



2-Para los que somos TIC, propondría crear ramas de especialización dentro de las TIC, y elaborar una serie de perfiles y cursos necesarios a realizar para conseguir esa "competencia". Algo parecido a esto https://actic.gencat.cat/es/actic_informacio/actic_competencies_i_nivells/index.html

pero siendo competencias en Seguridad, Redes, Base de datos, Virtualización, Atención al usuario, etc. 3-Ser más transparentes con la asignación de cursos y que fuera más equitativo. Las nuevas promociones conocemos casos de gente que le tocan cursos y a otros nunca. Y siempre dar feedback si no se es seleccionado a un curso, que a veces quedan las peticiones en estado "pendiente" y no llega el email de que no hemos sido seleccionados.

4-Los cursos de preparación por promoción interna al A2 o al C1 hacerlos con la opción de modalidad presencial.

5-Intentar hacer cursos presenciales fuera de Madrid.

Muchas gracias por el esfuerzo que se hace con la formación,

Un saludo

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de sus aportaciones.

Registro de la respuesta: 10/01/2020 – 10:00

Identidad anonimizada del remitente: E. S.

Administración o institución: SGTIC – Ministerio de Economía y Empresa

Respuesta a la consulta:

Buenos días,

Propongo lo siguiente:

- Gestión y administración de balanceadores de carga. Conceptos generales y gestión de F5, A10, Netscaler, etc.
- Dockers Kubernetes.
- Gestión y administración de tecnologías Tomcat, Jboss, .NET, Apache.
- Preparación de imágenes se sistemas operativos usados en la AGE, siguiendo las guías del CCN. Linux, Windows, ...
- Despliegue, gestión, administración y securización de tecnologías Wifi con Cisco, Aruba, ... Protocolos y estándares que deben estar configurados.



Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su contribución

Registro de la respuesta: 10/01/2020 – 09:49

Identidad anonimizada del remitente: M. P. R.

Administración o institución: Distrito Marítimo de Ribeira

Respuesta a la consulta:

Buenos días:

Mis sugerencias para el plan de formación del año 2020 son las siguientes:

- Más cursos de igualdad on-line ya que es un tema muy importante, y el poseer el curso puntúa para los concursos de traslados
- Más cursos de formación on-line referentes a la administración electrónica, ya que en muchos puestos de trabajo la utilizamos sin tener un conocimiento previo de ella, y es un campo que continuamente está renovándose
- Más cursos en general, ya que en los últimos años he solicitado varios y no me los han concedido

Comentarios de INAP: El plan de formación 2020 ya incluye acciones formativas en línea sobre igualdad, así como del resto de temáticas que nos solicita. Esperamos que en 2020 sea aceptada en alguno.

Registro de la respuesta: 11/01/2020 – 21:36

Identidad anonimizada del remitente: M. C. F. L.

Administración o institución: Concello de Tomiño

Respuesta a la consulta: Soy la Agente de Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Tomiño en Pontevedra. Dado que en la gran mayoría de los ayuntamientos de Galicia y me consta que de otras comunidades autónomas también, existe nuestra figura. Nos encontramos habitualmente, con la falta de cursos de formación dirigidos a los que ocupamos estos puestos.

Por ejemplo, echo en falta una actualización anual de las modificaciones de la fiscalidad, normativa laboral, etc que afecta a las empresas y emprendedores, que son los principales usuarios de nuestros servicios de asesoramiento.

Un saludo



Comentarios de INAP: Desde INAP ya ofrecemos formación para dotar a los empleados públicos locales de los conocimientos y habilidades necesarias para una gestión de calidad de los servicios públicos locales. La oferta formativa en Administración Local está incluida en el plan 2020.

Registro de la respuesta: 11/01/2020 – 23:24

Identidad anonimizada del remitente: P. G.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Buenas noches,

Soy una funcionaria auxiliar administrativa en excedencia voluntaria por incompatibilidad en el sector público en el Ayuntamiento de Madrid. El Ayuntamiento está comprendido entre las Administraciones cuyos funcionarios tienen derecho a la formación del INAP, sin embargo la administración en la que me encuentro actualmente no está englobada, desde el año 2019, en el ámbito de aplicación de los programas formativos.

Sugiero que esta formación se extienda a los funcionarios en excedencia voluntaria, por cuidado de hijos... (el tipo que sea) que tuvieran su plaza en las administraciones del ámbito objeto de aplicación. Creo que es algo fundamental para que podamos volver a participar en concursos, especialmente si queremos volver a esa Administración de origen.

Un saludo

Comentarios de INAP: Agradecemos su aportación.

Registro de la respuesta: 13/01/2020 – 09:00

Identidad anonimizada del remitente: B. R. H.

Administración o institución: Agencia de Información y Control Alimentarios (AICA)

Respuesta a la consulta: En relación con la propuesta de Plan de formación 2020 me gustaría hacer los siguientes comentarios:

- ·Pienso que sería interesante incluir cursos de idioma italiano.
- ·En relación con la plataforma de cursos de idiomas online, al menos la utilizada en alemán, Rosetta, me parece que es muy mejorable y probablemente existan alternativas que brinden un mejor aprendizaje. En el caso de Rosetta el aprendizaje se hace aburrido, repetitivo y diría que poco efectivo.



Además parece anticuado en cuanto al uso de los recursos, y utiliza Flash que va a ser retirado del mercado en este año 2020, por tanto un lenguaje obsoleto.

·También sería interesante incluir cursos de contabilidad y finanzas para no financieros. Ahora hay uno disponible para entidades locales pero me refiero a contabilidad general.

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución

Registro de la respuesta: 13/01/2020 – 13:35

Identidad anonimizada del remitente: C. B.

Administración o institución: Ayuntamiento de Medina Sidonia

Respuesta a la consulta: Considero que la selección de los ponentes en los cursos de formación es una cuestión importante para garantizar la eficiencia del proceso formativo. Soy habilitada nacional, Secretaria de Entrada.

Propongo que se convoque un curso de la materia de contratación dirigido a profesionales de Grupo A1 y me gustaría aportar los nombres de dos profesionales muy reconocidos en este ámbito José Manuel Martínez Fernández Vicesecretario del Ayuntamiento de Valladolid y José María Pastor Secretario del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes (Salamanca) Un saludo

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su contribución

Registro de la respuesta: 13/01/2020 – 13:27

Identidad anonimizada del remitente: M. A. M. P.

Administración o institución: Delegación del Gobierno en Asturias

Respuesta a la consulta:

Buenos días,

Relacionado con mi puesto de trabajo y las labores que estoy desempeñando en proyectos de desarrollo relacionados con la automatización de procesos cartográficos estoy interesado en obtener formación sobre los siguientes campos:

Aprendizaje automático / Aprendizaje profundo

Inteligencia artificial

Reconocimiento de imágenes

TensorFlow



Big Data Un saludo

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución e informamos de que INAP en 2019 ya ha comenzado con oferta en este tipo de aprendizaje, concretamente sobre IA.

Registro de la respuesta: 13/01/2020 – 12:41

Identidad anonimizada del remitente: V. D.

Administración o institución: Diputación de Cáceres

Respuesta a la consulta: Buenos Días, ante todo felicitaros por vuestro amplio y actualizado plan de formación.

Por otra parte agradeceros la participación pública, me parece muy interesante vuestra iniciativa, y os dejo algunos apuntes:

- Si bien hay un curso de Agenda Urbana para CCAA, y cuestiones de indicadores ODS para gobiernos locales, que no se en que consiste, sería interesante un *Curso para la implementación de la Agenda urbana en las administraciones locales*.
- En relación con lo anterior, puede resultar útil un: *Curso para el diseño de indicadores:* indicadores ODS, indicadores de género, etc..... La creación de indicadores es necesaria para objetivar la evolución de los datos, con parámetros mensurables, y se precisa para el diseño y seguimiento de cualquier programa.
- Itinerario de innovación pública. En la línea de otros itinerarios formativos que proponéis, para poner en conocimiento de los trabajadores distintas píldoras de información en distintos ámbitos de formación que es necesario integrar para evolucionar en este nuevo escenario, para realizar una trayectoria final semejante a: https://www3.uah.es/innovation_master/index.php/es/innovacion-publica/,
- Cursos en formación Territorial: Los SIG, facilitan información georreferenciada y podrían ser una herramienta de planificación básica para las administraciones, si se integra la información en estos formatos. La administración electrónica, habría de tener en su punto de mira, en la tecnología SIG, complementaria a BIM, las posibilidades de las bases de datos espaciales, su proyección con los DATOS ABIERTOS, así como la visualización de la información administrativa en formatos de mapas, muy visuales e intuitiva. Por tanto, formación en relación a los SIG: cursos de analistas SIG, técnico Sig, consultor SIG, explotación SIG de datos administrativos.
- Itinerario de gestión de obra pública: desde los estudios previos a la contratación del proyectos, pasando por la supervisión de proyectos, la ejecución de del contrato de obras, el periodo de garantía. La interacción de la Ley de contratos, ley de procedimiento administrativo, con las distintas leyes



propias del sector de la construcción, merecerían un itinerario de formación para todos los técnicos ligados a este sector. Los cursos clásicos de Ley de contratos se centran en la licitación, su preparación. Sin embargo, se echa en falta la visión de la aplicación "física", de todas estas leyes administrativas, al sector propio de la construcción, muy castigado con la crisis, con necesidad de renovación.

- NOTA: Los históricos cursos de idiomas, deberían aumentar su oferta. Son imprescindibles a día de hoy.

Os aporto estas notas, desde mi humilde experiencia en los ámbito de trabajo que he desempeñado, pero, sobre todo como reconocimiento y apoyo a todo el trabajo que venís realizando desde el INAP. Esperando que aunque no sean viables estas aportaciones, sean de vuestro interés en un futuro, y sobretodo, Muchas gracias

Comentarios de INAP: Agradecemos enormemente su contribución.

Registro de la respuesta: 17/01/2020 – 14:33

Identidad anonimizada del remitente: T. G. A.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta:

Buenos días.

En relación al proceso de consulta pública sobre su Plan de Formación 2020, estoy interesada en realizar las siguientes aportaciones:

- 1.- En relación a los cursos de formación online que se ofrecen al personal funcionario de cara al ejercicio de sus derecho y deber de formación y actualización permanente, sería muy interesante ampliar el ratio de alumnos, ya que, dada la inmensa cantidad de solicitudes que se quedan fuera, es obvio que el número de plazas es muy escaso.
- 2.- De cara a los cursos de apoyo a la promoción interna, sería también muy motivante la posibilidad de realizar los test a través de una app.
- 3.- Y por último, respecto a la segunda prueba selectiva de promoción interna al Cuerpo de Gestión de la AGE, debido a que cada vez se hace más necesario el dominio de la ofimática y la habitualidad en el uso de la administración electrónica, sería más conveniente realizar el mismo en un documento Word con un ordenador, y no en papel como viene siendo habitual.

Muchas gracias por la iniciativa y el trabajo realizado.



Un saludo.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su contribución. Aprovechamos para recordar que las nuevas modalidades "a tu ritmo" y "dinamizada" incluidas en el Plan de Formación 2020 van a permitir ampliar notablemente el número de participantes en experiencias de aprendizaje.

Registro de la respuesta: 20/01/2020 – 13:53

Identidad anonimizada del remitente: A. A. G.

Administración o institución: SGAD

Respuesta a la consulta: A continuación se recogen punto a punto los comentarios al texto del Plan de Aprendizaje 2020 del INAP:

Puesto que en el plan propuesto se trata de establecer una categorización de la formación con el horizonte de establecer y desarrollar el marco competencial de los distintos perfiles profesionales se considera que es necesario hacer las siguientes distinciones:

Cuando se hace referencia a las Áreas Competenciales se introduce el Área Competencial Digital, que indica literalmente: "esta área competencial incluye competencias que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y la comunicación". Sin embargo, de acuerdo a lo expuesto en el presente documento las competencias digitales engloban tanto las competencias instrumentales en materia TIC que pueden adquirir tanto personal ya TIC que quiere especializarse en cuestiones de detalle, como los empleados públicos no TIC que quieren adquirir habilidades en el manejo de programas informáticos (que es lo que recogería el texto actual), como las competencias organizacionales o de gestión que suponen un cambio en la forma de gestionar las organizaciones, que no se consideran en el texto actual.

Por ello, se propone añadir lo siguiente al Área Competencial Digital:

Digitales: esta área competencial incluye competencias que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones o competencias orientadas a promover la transformación digital de la organización.

- Otra cuestión es la referencia al área temática de cada uno de los programas de aprendizaje que desarrolla el INAP. En el ámbito del programa de desarrollo profesional continuo se introduce el área de "Administración electrónica" para el subprograma de Desempeño general, y sin embargo, no se incluye en los subprogramas de desempeño directivo y en entidades locales.

El concepto de "Administración Electrónica" que deriva de una Ley del año 2007 (Ley 11/2007 para el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos), está ampliamente superado por la idea de Transformación Digital de la Administración, que implica una funcionamiento íntegro electrónico de la Administración así como la concepción de tecnologías emergentes que permitan que la Administración también sea partícipe de la revolución digital actual aprovechando todos los beneficios que esta trae consigo y adecuándola al mundo digital. La Administración Electrónica que introducía la Ley mencionada quedaba encuadrada en habilidades TIC para tecnólogos y no se entendía como una base esencial para la transformación propia de toda la Administración. Por eso, se propone que en el



Plan de Aprendizaje 2020 del INAP se hable del área temática "Transformación digital de la Administración" y no "Administración Electrónica".

Se podría incluso añadir el área temática "Tecnologías de la Información y Comunicaciones" para hacer referencia al contenido asociado al manejo de aplicaciones informáticas, separándola del área temática de "Transformación Digital de la Administración". Sin embargo, tal y como se ha ido exponiendo el documento, puesto que esta última engloba la primera, sólo se propone la modificación del área temática Administración Electrónica por Transformación Digital de la Administración.

- En el Desempeño Directivo se observa que no se incluye el área temática de Transformación Digital de la Administración aunque una gran cantidad de cursos sí están englobados en esta área y que se considera esencial para los directivos TIC que son los que pueden impulsar el cambio en sus organizaciones. Son los siguientes:
- Dirección de proyectos (este curso debería complementarse con las Metodologías Ágiles en la gestión de proyectos que aparece en el programa de Desempeño General)
- La transformación digital en la Administración Pública

Además, se observa que hay cursos que están recogidos en el Desempeño General cuando por el título tienen mayor sentido en el programa de Desempeño Directivo en el área temática de Transformación

- -Blockchain: características y aplicaciones a las AAPPs
- -Fundamentos de la Inteligencia Artificial y su aplicación a las AAPPs.

Se propone la inclusión del área temática de Transformación Digital de la Administración en el Desempeño Directivo recogidos.

En el caso del Desempeño de Entidades Locales se echa en falta cursos de Transformación Digital en la Administración Pública.

Se propone la inclusión del curso Transformación Digital en la Administración Pública en el Desempeño de Entidades Locales

Comentarios de INAP: Agradecemos enormemente su aportación. En lo referente a las competencias digitales, estas se consideran transversales y una competencia profesional más, de las muchas que los empleados públicos deben adquirir y desarrollar. Las propuestas en el plan de formación 2020 están basadas en el Marco Europeo de Referencia, DigComp 2.1. Por otro lado, le recordamos que la oferta del programa de desempeño general está abierta también al personal directivo.

Registro de la respuesta: 2020/01/20 – 14:03

Identidad anonimizada del remitente: -

Administración o institución: Dirección General de Función Pública

Respuesta a la consulta:

En relación con el Plan de Formación 2020 del Instituto Nacional de Administración Pública, en el ámbito de las competencias de esta Dirección, desde el punto de vista de nuevas aportaciones a



dicho Plan, se sugiere que, si se considera oportuno, se valore incluir en las áreas formativas del Plan de Formación del INAP, las siguientes materias, dada su trascendencia y transversalidad en todos los ámbitos

A. Negociación colectiva

- 1. Cursos selectivos: En los **cursos selectivos del personal de los Subgrupos A1 y A2** se suelen incluir técnicas de negociación dentro de los módulos dedicados a las habilidades sociales. Sin embargo se aprecia una carencia de formación en las herramientas propias de negociación y mediación dentro de la propia Administración considerándose oportuno que el personal de nuevo ingreso conozca el marco, las estructuras y ámbitos de negociación y participación existentes, las materias en las que lleva a cabo la negociación y las diversas técnicas que les permitan adquirir habilidades directivas y predirectivas en el ámbito concreto de la Administración Pública.
- 2. Los cursos en materia de recursos humanos podría valorarse incluir asimismo como parte de su contenido un módulo de representación, negociación colectiva y participación en tanto que son cuestiones que afectan a la totalidad de los empleados públicos y además tienen una incidencia especial en la labor diaria de los gestores de recursos humanos.

B. Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Corporativa.

La participación y el liderazgo son dos elementos indispensables para que pueda hablarse de una prevención de riesgos integrada y se ha demostrado que las organizaciones en las que existe un alto nivel de participación, así como un compromiso visible de la dirección, obtienen mejores resultados en materia de seguridad y salud. En este sentido, sería oportuno incluir la materia de Prevención de riesgos laborales en los siguientes cursos:

1. Cursos selectivos: Al igual que en la negociación colectiva, se sugiere que en los **cursos** selectivos del personal de los Subgrupos A1 y A2 se incorpore un módulo dedicado a la prevención de riesgos laborales.

En las memorias de PRL que se realizan anualmente se constata una necesidad de formación y conocimientos en esta materia, impidiendo una integración efectiva y eficiente de la prevención de los riegos laborales en las unidades.

Por este motivo, se considera oportuno que el personal de nuevo ingreso conozca los principios de la prevención de riesgos laborales, la estructura de la Prevención en la AGE y los riesgos potenciales más característicos en la AGE.



2. En los cursos en materia de recursos humanos dirigidos a puestos directivos y predirectivos, ya que la prevención de riesgos laborales es una función asignada a la Dirección, se podría incorporar un módulo específico de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la AGE.

En la materia de Responsabilidad Social, las Administraciones Públicas son organizaciones que prestan servicios a los ciudadanos y, por tanto, deben ser cada vez más eficientes en su actividad; además de respetar y mejorar su entorno social y ambiental, al tiempo de velar por el desarrollo profesional y el bienestar laboral de sus propios empleados y empleadas públicas. Administración debe ser ejemplo de modelo de organización socialmente responsable para todas las organizaciones.

Por estos motivos, se considera oportuno que en los cursos materia de recursos humanos dirigidos a puestos directivos y predirectivos o en los cursos de especialización dirigidos a personal directivo se valore incorporar contenidos de Responsabilidad Social donde se adquieran habilidades y herramientas para avanzar y lograr el equilibrio en la parte económica, social y ambiental.

C. En materia de igualdad

- a) El principio de igualdad entre mujeres y hombres debe integrarse de manera transversal en todas las actividades de la AGE (Art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres), y dado que el plan de formación incluye tanto actividades específicas sobre igualdad como la integración de esta materia de forma transversal en el contenido curricular de otros módulos formativos, se recomienda:
 - o La mención de este principio en la introducción al plan.
 - o La integración de la competencia profesional enfoque de género como área competencial específica que puede acreditarse a través de la realización de los cursos que ya se incluyen en el plan de formación del inap en esta materia.
- b) Cursos selectivos: todos los cursos selectivos podría incluir un módulo dedicado a Igualdad y otro a violencia de género (medida 5 del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE). Se recomienda:
 - O Que exista una armonización de los contenidos comunes de estos módulos para todos los cursos selectivos.
 - o La parte obligatoria debe integrar las herramientas de las que dispone la AGE para integrar la transversalidad de género entre su personal (p.e. plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE; medidas de conciliación; memorias de impacto de género, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, etc.).
- c) En los cursos en materia de recursos humanos con una duración superior a 20horas lectivas sería oportuno incluir un módulo de igualdad y de violencia de género (medida 15 del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE). Además, se recomienda que:

32

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Entendido no sólo como conocimientos básicos en políticas de igualdad sino especialmente como la capacitación para realizar análisis de género de cualquier programa, plan o actividad y para aplicar las herramientas necesarias para integrar la transversalidad de género en el ejercicio de las funciones de cualquier empleado/a público.



- Dicho módulos se incluya también en los cursos de esta materia con 20 horas de duración, buena práctica que ya se realiza en muchos ministerios.
- El contenido de dichos módulos sobre igualdad se armonice para consensuar un contenido común.
- El contenido de la parte específica podría estar, además, relacionada con el objeto de la formación y centrado en la integración práctica del enfoque de género en materia de personal.
- d) En los **cursos de especialización** y en los **itinerarios formativos** dirigidos a personal directivo, personal de gestión de recursos humanos y personal de unidades de igualdad, se recomienda que:
 - I. Se integren módulos específicos en materia de igualdad.
 - II. El contenido y desarrollo de dichos módulos esté armonizado e incluya, además del marco de conocimientos básicos, la adquisición de destrezas básicas para aplicar las herramientas necesarias para garantizar la transversalidad y enfoque de género en el ejercicio de las funciones del personal arriba mencionado.
 - III. Se sugiere se integre un módulo específico en materia de acoso sexual y por razón de sexo, donde se dé a conocer el protocolo frente a estas situaciones en la AGE y se capacite para prevenir, abordar y erradicar este tipo de situaciones.
- b) Los cursos en materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres pueden integrar también la aplicación del enfoque de género entre el personal al servicio de la AGE, por lo que se recomienda que:
 - I. Los contenidos de estos cursos incluyan un módulo dirigido a conocer y capacitar las herramientas de las que dispone la AGE para integrar el principio de igualdad entre su personal (p.e. plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE; medidas de conciliación; memorias de impacto de género, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, etc.).
- c) Se recuerda también que:
 - I. Se debe incluir una cláusula en todos los cursos ofertados para la priorización de formación de personas reincorporadas al servicio activo tras licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de persona dependiente (medida 6 de Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE).
 - II. En las acciones formativas específicas para el **acceso a puestos directivos y predirectivos** se debe reservar al menos un 50% de las plazas ofertadas a empleadas públicas, para favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad (medida 20 del Plan de Igualdad de la AGE).

Segundo.- Sin perjuicio de la observación de carácter general realizada en el apartado anterior, se informa lo siguiente:

a) En línea con el punto c) del apartado anterior, se aplique lo ahí dispuesto en los cursos de:



- Gestión de recursos humanos fundamentos básicos y gestión de recursos humanos.
 Profundización; comunicación interna; la evaluación desde la planificación de políticas públicas; diseño de indicadores de seguimiento y evaluación de planes y programas; evaluación de resultados de políticas públicas.
- b) Que lo dispuesto en el punto d) del apartado anterior, se tome en consideración para:
 - o El curso impulso de la igualdad en puestos directivos,
 - o El Master Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos,
 - o Los cursos de especialización en liderazgo público: herramientas y valores de aprendizaje entre pares para la función directiva.
 - o El itinerario formativo de especialista en recursos humanos
- c) En línea con el punto d) III. del apartado anterior, se integre un módulo sobre acoso sexual y por razón de sexo en el curso *liderazgo de equipos y gestión de conflictos*.
- d) Se aplique lo dispuesto en el punto a) del apartado anterior a los cursos selectivos mencionados en el *Programa "cursos selectivos"*.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de sus aportaciones y recomendaciones, muchas de las cuales se hallan ya incorporadas a nuestra oferta y a nuestra dinámica de trabajo.

Registro de la respuesta: 20/01/2020 – 15:19

Identidad anonimizada del remitente: M. C. A.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: En todos estos años he realizado algún curso de formación INAP pero siempre ha dependido de la buena voluntad de mis superiores el hecho de que yo pueda realizar una formación continua.

Me gustaría decir que parece que para mí es fundamental programar los Planes de formación de manera que no sólo se piense en el puesto actual que ocupa una persona, sino que se den oportunidades reales para poder desarrollar y orientar la carrera profesional de los empleados públicos.

Otra cosa fundamental es que todos tengamos las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionados para realizar un curso de formación.

Gracias por esta oportunidad



Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su contribución, informando además que INAP está trabajando, en la medida de sus posibilidades, para actualizar los criterios de selección en las acciones formativas de la convocatoria de 2020.

Registro de la respuesta: 20/01/2020 – 10:47

Identidad anonimizada del remitente: F. D. L. F.

Administración o institución: Ministerio de Justicia

Respuesta a la consulta: Buenos días.

Hace dos años hice un curso de inglés nivel B1 online, y me pareció un curso extraordinario, muy bien montado y muy cómodo para aquellos que no tenemos mucho tiempo y no podemos dedicar tiempo a ir a una academia.

El problema que veo es que muchas veces se limitan los cursos a aquellas personas que ya están realizando una labor determinada, y se deniegan a aquellos que querrían tener una formación más amplia para poder acceder a otros puestos de trabajo con otras funciones.

Tanto el acceso a niveles de idiomas o capacidades personales no deberían estar supeditadas a nada, pues si no, se corta la posible promoción personal hacia otras áreas de trabajo.

Yo espero poder obtener otra vez acceso a la formación de idiomas online, para continuar mi progresión en ellos y poder aplicar mis conocimientos en puestos de mayor nivel.

Un saludo

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su interesante contribución, esperando que pueda realizar la formación de idiomas que nos comenta, ya que en el aprendizaje de inglés online prácticamente todos los solicitantes han sido admitidos en ediciones anteriores.

Registro de la respuesta: 20/01/2020 – 12:37

Identidad anonimizada del remitente: L. G. P.

Administración o institución: Agencia Estatal de Seguridad Aérea

Respuesta a la consulta: Buenos días. Dado el plazo de consulta que se ha abierto para el plan de formación, quiero mandarles varias propuestas y sugerencias de mejora de las carencias que he percibido respecto del plan de formación del año pasado.

En primer lugar veo que las plazas de los cursos online son tanto o igual de escasas que los cursos presenciales. Ya que hoy en día incluso, hay cursos MOOC certificados que tienen más horas que los cursos que se imparten desde INAP.



En segundo lugar, los cursos presenciales exclusivamente en Madrid, son un atraso. Ni todo el mundo tiene tiempo de desplazarse a Madrid una semana.

En tercer lugar, creo que hay pocos cursos de cada categoría, y pocos cursos interesantes para los grupos de niveles inferiores como c2 o c1.

Por ejemplo, el curso de Sorolla, está muy demandado, y al ser presencial con tan pocas plazas es casi imposible de que te toque.

De contratación apenas hay ningún curso, salvo el de sorolla que pudiese servir para contratación. Pero no veo cursos acerca de la plataforma, o de la ley de contratos, para c2 o c1.

Sobre la calificación de los cursos, me parece muy reprochable que no se pueda obtener el certificado si en algunos de los ejercicios del módulo del respectivo curso no obtienes apto. Ya que a veces, y nos ha pasado a varios en distintas ocasiones, los ejercicios que piden algunos profesores son muy interpretables y subjetivos, dando lugar a confusión, y por ello a la pérdida del certificado. Y un curso sin certificado no sirve de nada. Ya que tenemos obligación de seguir con el curso por no cargar con la penalización, por lo menos podrían cambiar la normativa de corrección tan estricta que se tiene. Un saludo.

Comentarios de INAP: Comunicamos que en el plan de formación 2020 no se han explicitado las plazas que se ofertarán en cada programa, pero intentaremos que no sean escasas, como apunta. Por otro lado, a día de hoy, toda la oferta formativa está en proceso de actualización, por lo que tomamos nota de sus contribuciones.

Registro de la respuesta: 20/01/2020 – 13:48

Identidad anonimizada del remitente: P. R.

Administración o institución: Coaching con Alma

Respuesta a la consulta: Presentación de servicios de la consultoría.

Comentarios de INAP: Agradecemos su contribución

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 14:06

Identidad anonimizada del remitente: -

Administración o institución: Diputación de Palencia

Respuesta a la consulta:

APORTACIONES AL PLAN DE FORMACIÓN 2020 DEL INAP



Nuestras aportaciones al Plan de Formación que consideramos completísimo, pivotan sobre dos aspectos:

1.- MODALIDADES DE APRENDIZAJE:

- I.- Se traduzca en experiencias entre Administraciones Públicas, comprobar las buenas prácticas "in situ" y reimpulsar repositorio de buenas prácticas.
- Por ej. Implantación y desarrollo de la Plataforma de Contratación (PLACSP), quien lo esté haciendo, pudiendo organizar jornadas, talleres o "píldoras" para otras AA.PP. "hermanas" que puedan nutrirse del "know-how" ya desarrollado.
- II.- Desarrollo de aprendizaje "dentro de un puesto", y también intercambio de puestos, como experiencia formativa, al uso de los intercambios académicos lingüísticos escolares, puede ser "inter administraciones" o "intra administración". Se obtendría una visión más holística del mismo trabajo desarrollado en otro sitio. Desarrollo de EPA's (entorno personal de aprendizaje) y que cada persona sea un experto en EPA's.
- III.- Implantación de nuevas técnicas formativas: la "Gamificación" como herramienta formativa y de mejora del clima laboral.
- IV.- Realización de encuestas a los Grupos de Interés (por ej. Diputaciones) de contenidos que se echan en falta en cuanto a una mayor especialización (no solo para el Cuerpo de FHN sino también para el personal propio), avalado por el INAP siempre es garantía de éxito. (EJ. se demanda formación en gestión del conocimiento, sobre todo talleres y metodología, ante la descapitalización de las AAPP, mapeo de habilidades (y posterior "reskilling"), elaboración de "páginas amarillas" etc..., elaboración de guías de conocimiento formal e informal, talleres de documentalización y "narración" de procesos, ...).
- V.- Utilización de RRSS para administración local a nivel institucional (especialistas en comunicación local...).
- VI.- Uso de Talento Experto no en activo (personal jubilado que tiene aún que aportar su expertise, no replicar errores pasados..): charlas, talleres, videos que llegan a todos.., "minijobs"...
- VII.- Potenciar la red de INAP SOCIAL con foros más dinámicos (si bien los hay de un altísimo nivel, puede haber temas no recogidos en la misma) y fomentar su difusión.

2.- INNOVACION DOCENTE:

- I.- Evaluación diagnóstico y desarrollo del aprendizaje formal, sería deseable que fuera más personalizado. Personalización de Itinerarios, por ej. en cuanto a los logros y medición de resultados obtenidos. Se evalúa al docente pero también se evalúa al alumno. Relación más directa.
- II.- Herramientas para aprender contenido estructurado:
- Talleres síncronos: presenciales o usando herramientas de comunicación síncrona.
- Micro-learning (ej. un contenido formativo muy concreto a través de un video o material multimedia interactivo..).
- III.- Facilitar a las Diputaciones contenidos para ofrecerlos en las propias plataformas de formación desarrolladas por las Diputaciones (ej. Moodle). También se puede fomentar para aquellas Diputaciones que carecen de plataformas de formación, la existencia de una plataforma de formación común a disposición de las mismas.



Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de sus interesantes aportaciones. En lo que respecta a los recursos compartidos, le recordamos la posibilidad de establecer convenios con el INAP para la cesión gratuita de nuestra plataforma Moodle y le informamos del próximo lanzamiento del "Espacio Compartir", que nos permitirá optimizar esfuerzos mediante la puesta en común de diferentes materiales.

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 15:20

Identidad anonimizada del remitente: -

Administración o institución: Sindicato Unión de Grupos C de Hacienda

Respuesta a la consulta: Propuesta de varias acciones formativas relacionadas con la administración y la gestión públicas.

Comentarios de INAP: Agradecemos sus sugerencias.

Registro de la respuesta: 21/02/2020 – 15:22

Identidad anonimizada del remitente: V. R.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta:

Buenastardes,

Remito mi sugerencia al proceso de consulta pública sobre su Plan de formación 2020.

Orientación para ayudar a los empleados del sector público a comprender y cumplir las normas del derecho de la Unión Europea y, especialmente, sobre ayudas de estado.

Contenido que se sugiere:

- Ayudar a determinar si las normas de ayuda estatal afectan a su trabajo y no solo cuando se gestionen subvenciones u otro tipo de ayudas públicas sino también con otra serie de medidas como los beneficios fiscales en ICIO, IBI... Lo que implica comprobar si la medida cumple los requisitos para constituir ayuda de estado y, en caso afirmativo, conocer si la medida puede ampararse en algún plan aprobado o algún otro mecanismo de excepción.
- Ejemplos prácticos: bonificaciones IBI e IAE a favor de cooperativas; exención ICIO de confesiones religiosas. Los controvertidos beneficios fiscales de la Ley 49/2002 a la luz jurisprudencia TJUE
- Mecanismo de Comunicación a la Comisión Europea para la autorización de la ayuda. El papel del juez nacional. Medidas provisionales, etc.



• La revocación de actos contrarios a las normas de la Unión Europea. La recuperación de ayudas de Estado.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de todas sus propuestas.

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 15:45

Identidad anonimizada del remitente: L. D. D.

Administración o institución: Unidad de Apoyo de la DGA

Respuesta a la consulta:

Buenas tardes:

Les contacto porque en relación con su Plan de formación 2020, actualmente en consulta pública, **queríamos sugerir que incluyan un curso** sobre los nuevos mecanismos que ofrece la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público relativos a la innovación y transferencia tecnológica, específicamente diseñado para la administración pública del agua. Los datos del curso que sugerimos incluir serían los siguientes, de acuerdo a su Plan:

Título aproximado	Áreas competenciales	Áreas temáticas	Modalidad
Nuevos mecanismos de contratación pública e	•	Organización y gestión pública	Presencial
innovación tecnológica: aplicación y experiencias en la administración pública		Habilidades profesionales	
del agua		Gestión económica y presupuestaria	

El motivo de esta sugerencia es que la Dirección General del Agua del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico está elaborando el **Plan Nacional de Depuración, Saneamiento, Eficiencia, Ahorro y Reutilización (Plan DSEAR)**. Se trata de un plan complementario a los planes hidrológicos del tercer ciclo (2021-2027), y su diseño se ha establecido con el propósito de garantizar una gestión sostenible de los recursos hídricos basada en el ciclo integral del agua, alineándola con los principios de la transición ecológica. Toda la información sobre este Plan puede encontrase aquí: https://www.miteco.gob.es/es/agua/temas/planificacion-hidrologica/planificacion-hidrologica/planes-programas-relacionados/

Uno de los temas abordados en el Plan DSEAR es avanzar en la innovación y transferencia tecnológica en el sector del agua, afrontando algunos retos y proponiendo propuestas para que la administración del agua pueda incorporar productos o servicios tecnológicamente innovadores para el



desarrollo de sus competencias. Para ello, los mecanismos de contratación innovadores son una herramienta fundamental, pero muy poco usada hasta el momento, sobre la que existe una falta de formación sobre sus potencialidades y aplicación.

Uno de los trabajos que querríamos poder desarrollar en el Plan DSEAR sería establecer una formación específica sobre herramientas innovadoras de contratación (LCSP) a los implicados en la contratación en el ámbito del agua. El objetivo sería ofrecer esta formación a los implicados en la administración del agua, tanto a los funcionarios encargados de la redacción de los pliegos de contratación como a otros agentes implicados en la revisión y aprobación de estos, en los dos procedimientos principales que ofrece la LCSP (diálogo competitivo y asociación para la innovación), aprovechando la experiencia de las pocas actuaciones de este tipo que ya están en marcha.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de sus sugerencias. Es una propuesta de un ámbito sectorial muy específico que debería trasladar a la unidad de RRHH de su Ministerio para que la incluya en su propio plan de formación.

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 17:01

Identidad anonimizada del remitente: R. A. G.

Administración o institución: Dirección General de Tráfico

Respuesta a la consulta:

Desde la Dirección General de Tráfico queremos proponer la inclusión de un curso dentro del Plan de Formación del Instituto Nacional de Administraciones Públicas.

Se trata del Curso: **Actualización en materia de educación para una movilidad segura dirigida a agentes educadores del ámbito local (Policía Municipal).** Es en modalidad presencial y sus objetivos son:

- 1. Analizar el concepto de la movilidad segura desde la perspectiva educativa.
- 2. Desarrollar e incorporar metodologías adaptadas en las nuevas necesidades de movilidad sostenible.
- 3. Fomentar la colaboración y coordinación entre entidades y administraciones para una mayor eficacia en el ámbito de la movilidad.

Dicho curso se llevaría a cabo en un centro del que dispone la DGT en Salamanca. Se convocarían dos ediciones de 15 horas cada una y una total de 50 participantes por edición. Sería impartido por Formadores internos de la DGT que prestan sus servicios en Servicios Centrales.



Se trata de un curso que, en caso de ser impartido desde la DGT, habría de hacerse a través del Plan Interadministrativo, Plan que está supeditado a la obtención de la subvención concedida por el INAP, lo que hace que su impartición no pueda garantizarse.

Por este motivo y por el hecho de que queremos dar una mayor difusión a estos cursos dada la importante labor de la policía local en esta materia, solicitamos su inclusión en el Plan de Formación del INAP para el año 2020.

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de la propuesta, informándole de que desde INAP no nos ocupamos de la formación sectorial específica.

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 13:21

Identidad anonimizada del remitente: M. M.

Administración o institución: Ministerio de Política Territorial y Función Pública

Respuesta a la consulta: Propuesta de plan de formación de SGAD

Comentarios de INAP: Agradecemos la propuesta.

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 12:26

Identidad anonimizada del remitente: M. D. S.

Administración o institución: Servicio Provincial de MUFACE en Grand Respuesta a la consulta:

Buenos días,

A mí me gustaría hacer un curso para la PI al C1 con temario y preguntas tipo test actualizados a fecha 2020. Los que se ha hecho hasta ahora no dan un temario con el cual poder Prepararse adecuadamente. Un saludo

Comentarios de INAP: Nuestros cursos de apoyo a la promoción interna y que ponemos a su disposición, son baterías de tests similares a los exámenes de la oposición y tutores que resuelven consultas.

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 14:40

Identidad anonimizada del remitente: O. M.



Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Hola os cursos da oferta 2020 que se publicaron como sei cando se inicia cada un?hai unha lista cas fechas?gracias de antemán

Comentarios de INAP: Le invitamos a realizar la consulta a través del buzón correspondiente, ya que este está simplemente enfocado a realizar aportaciones al borrador del plan de formación 2020 de INAP. Las convocatorias correspondientes se publicarán en BOE, en la web de INAP, así como en nuestras redes sociales y a través de la newsletter.

Registro de la respuesta: 21/01/2020 – 09:24

Identidad anonimizada del remitente: J. J. C.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Propongo un Curso de EMACS (editor libre y gratis extensible y de propósito

Comentarios de INAP: Agradecemos la propuesta.

Registro de la respuesta: 22/01/2020 – 09:36

Identidad anonimizada del remitente: -

Administración o institución: Asociación de Ingenieros de Montes de la Hacienda Pública

Respuesta a la consulta:

Los ingenieros de montes de la Hacienda pública fundamentalmente se encuentran prestando sus servicios en la Dirección General del Catastro, bien en sus oficinas de los servicios centrales de Madrid, como en las Gerencias Territoriales y Regionales, ubicadas en las Delegaciones de Economía y Hacienda en cada una de las capitales de provincia del territorio, a excepción de País Vasco y Navarra.

Las funciones de formación y mantenimiento del Catastro Inmobiliario, tanto cartográfico como alfanumérico, y de difusión de la información catastral, pueden ejercerse directamente por los ingenieros de montes de la Hacienda pública como o a través de las distintas fórmulas de colaboración que se establezcan con las diferentes Administraciones, entidades y corporaciones públicas.



Es por este motivo que conviene resaltar que el trabajo realizado por los Ingenieros de Montes se encuentra muy relacionado con funcionarios ámbitos de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Respecto al propio documento del PLAN DE FORMACIÓN 2020, se realizan las siguientes observaciones:

- Posibilidad de que en la **modalidad de formación "Dinamizada"** (página 19) los equipos sean interdisciplinares, de manera que la creación de nuevos productos o herramientas se puedan ver enriquecidos por la distinta formación de los asistentes.
- Con relación a los cursos de especialización enfocados a temas específicos y que requieren un alto grado de implicación en los que se incluyen tanto los másteres universitarios de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) como algunos cursos que habilitan para el ejercicio de funciones concretas, se contempla la posibilidad de acuerdos entre el INAP y escuelas de negocios o MBAs.
- Respecto al itinerario formativo y particularmente en su mención concreta a píldoras, talleres, seminarios, creemos que son muy necesarios en lo que se refiere a nuevas tareas a desarrollar y sobretodo muy en línea con los nuevos proyectos que se desempeñen en el centro directivo respectivo. Sin embargo, consideramos imprescindible que las personas encargadas de impartir estas píldoras o talleras sean técnicos que dominan la materia y puedan resolver dudas sobre la aplicación práctica del tema que se trate.
- En el apartado de DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO, donde se recogen los siguientes subprogramas:
 - Actualización y la mejora de competencias para el desempeño general:
 Siendo conscientes que las áreas temáticas deben ser amplias, consideramos muy importante que se oferten dentro de la temática de Administración electrónica títulos sobre análisis de datos y estadísticas, así como sistemas de información geográfica.
 Igualmente, dentro de la temática de Organización y gestión pública, nos parece importante señalar la creciente importancia que están tomando los temas relacionados con aspectos jurídicos de la legislación ambiental como costas, montes, deslindes, prevención, calidad, etc. Además de otras temas jurídicos como expropiaciones, valoraciones, etc.

En los itinerarios formativos y cursos de especialización, únicamente se ofrecen dos cursos habilitantes, siendo uno de ellos el titulado "El ejercicio de la función inspectora". A este respecto nos parece importante señalar que los Ingenieros de Montes de Hacienda Pública cubren plazas de Técnico Superior de Inspección, funciones que les son propias, sin que ello sea inconveniente para la posibilidad de ejercer funciones de inspección en otros organismos.

Además no se ofrece otros itinerarios o cursos, que si bien hemos señalado como objeto de curso (análisis de datos y estadísticas, así como sistemas de información geográfica) en la Universidad



Politécnica se ofrecen como máster, por este motivo instamos a que se oferte la opción de su oferta o se estudie la posibilidad de incluirlo en la UIMP.

2. Actualización y la mejora de competencias para el desempeño de funciones **directivas:**Proponemos se tenga en cuenta incluir formación de sobre aprender a hablar en público en el curso titulado como Presentaciones en público.

Además consideramos muy importante el curso sobre "El talento y la creatividad de las personas al servicio del valor público" porque consideramos que los directivos deben valorar el personal a su cargo por motivos de talento y esfuerzo en el trabajo.

Encontramos que en la función pública muchos de los problemas que surgen son debidos a la gestión de personal, y creemos muy firmemente que el personal directivo es el encargado de la solución de estos problemas. Por ello motivamos a que desde el INAP se fomente que dentro de los títulos de los cursos que ofertan se centren en la gestión de problemas de personal, como pérdida de recursos para una administración general del estado cada vez más empobrecida.

3. Actualización y la mejora de competencias para el desempeño de funciones específicas del ámbito **local:**

Consideramos que muchas de las temáticas son es de interés para los técnicos de Catastro, y fundamentalmente para los ingeniero de montes. Los itinerarios formativos "Mapa del itinerario formativo de especialista en planeamiento y control de la actividad urbanística", y "Mapa del itinerario formativo de especialista en sostenibilidad medioambiental" pueden ser de gran interés. Así como Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales

Otros temas a mejorar, ya que consideramos que son una de las desventajas del plan de formación, es que a nivel provincial la oferta formativa de cursos presenciales es muy escasa, ya que se monopoliza casi en su totalidad en Madrid. Creo que se podría ampliar la oferta de cursos presenciales al menos en las capitales de la Comunidades autónomas, para evitar que los funcionarios se tengan que desplazar a Madrid, lo que conlleva la oposición por parte de los directivos de las Gerencias o lo asumen con pérdida de días de asuntos particulares o vacaciones.

Consideramos que la formación, además de contribuir a la mejora de conocimientos y de desempeño de las funciones, debe ser utilizada como herramienta de gestión de personal. Ya que contribuye a la motivación del personal.

Comentarios de INAP: Agradecemos enormemente sus contribuci	ones.
---	-------

Registro de la respuesta: 22/01/2020 – 14: 37



Identidad anonimizada del remitente: B. M.

Administración o institución: Oficina de Planificación Estratégica. MPTyFP

Respuesta a la consulta: Buenos días,

Querría hacer varias consideraciones sobre formación.

En primer lugar desearía que se tuviera en cuenta que los cursos de ofimática tienen una caducidad de 8 años, deben ser de más de 15 horas y además impartidos por la Administración para que sean tenidos en cuenta en cualquier tipo de concurso. Además de estas circunstancias todos sabemos lo rápidamente que puede cambiar la informática/ofimática por lo que los cursos deberían ofrecerse con mayor asiduidad para que los empleados podamos actualizarnos en estas materias.

Entiendo que somos muchos y luego es difícil poder impartir el curso a un número muy elevado, pero yo propongo que los cursos de Office – Word, Excel, Outlook, Access, etc... sean on line, de esta manera el número de alumnos puede ser más elevado y tutores on line que puedan resolver dudas concretas podrían ser la solución.

Otro tema que desearía que tuvieran en cuenta en la solicitud de cursos, somos muchos lo entiendo y para aceptar a los alumnos en los cursos tendrán unos criterios claros para seleccionarlos, pero se debería tener en cuenta también como criterio el número de veces que se solicita un curso para poder contestar positivamente al respecto. Esta petición es totalmente egoísta y por ello debo explicarme. Hay algunos cursos que yo ya he solicitado insistentemente y no he conseguido que me lo dé (algunos hasta 5/6 veces). Creo que si una persona, permítanme la expresión, machaconamente pide un curso el interés está demostrado por lo que el aprovechamiento del mismo será óptimo.

En este mismo sentido, también se debería valorar el número de cursos que una persona realiza al año. Si una de las obligaciones del funcionario es su propia formación pero los cursos se solicitan (en este caso incluyo tanto las solicitudes al INAP como al ministerio correspondiente de cada funcionario) y luego no se le acepta como alumno para ninguno de ellos es imposible poder cumplir con esta obligación.

Y por último el caso de los cursos que parecen privativos de algunos grupos. Hay programas específicos para los distintos grupos de funcionarios, eso lo puedo entender, un auxiliar no creo que necesite un curso de dirección de grupos por ejemplo pero luego hay otros cursos también específicos que sí creo que deberían estar más abiertos. Si una persona quiere cambiar a RRHH, al RCP o incluso a un puesto de secretaria hay programas que si no has estado ya en esas unidades no puedes acceder a los cursos. Si la formación es para mejora y promoción de los empleados públicos, esta imposibilidad de acceder a los mismos va en detrimento de esa promoción.

Sé que es muy difícil gestionar la formación. En las unidades de los ministerios es muy complicado así que puedo imaginarme la complicación de todo esto en el INAP ya que el campo de acción es



muchísimo más amplio, por ello no quiero terminar este correo dando la sensación de que todo son críticas. El papel del INAP en la formación, desarrollo y promoción de los funcionarios es primordial.

Muchas gracias por todo.

Comentarios de INAP: Tomamos nota de sus contribuciones. Además, informamos de que el Plan de Formación 2020 no incluye grupos destinatarios asociados a las acciones formativas incluidas en los programas y subprogramas. Por otro lado, son las certificaciones en ofimática las que tienen una fecha de caducidad, pero esas certificaciones normalmente no corresponden a INAP desde 2016, que por otro lado ha sido el último en el que INAP sacó cursos de ofimática, sino a la entidad certificadora, ya que INAP lo que oferta es formación enfocada a la mejora de las competencias ofimáticas y realizar o no el examen para la certificación en cuestión es una decisión que toma cada persona a título individual. En cuanto a la aceptación o no de las solicitudes, a INAP le llegan priorizadas por parte de las unidades cuyos empleados solicitan realizar alguno de nuestros cursos, según convocatoria, aunque estamos trabajando a día de hoy en un proceso de mejora de los criterios de selección.

Registro de la respuesta: 23/01/2020 – 06:37

Identidad anonimizada del remitente: C. C.

Administración o institución: -

Respuesta a la consulta: Gracias

Comentarios de INAP: -

Registro de la respuesta: 22/01/2020 – 17:30

Identidad anonimizada del remitente: J. T. V.

Administración o institución: Oficina Antifraude de Cataluña

Respuesta a la consulta: Apreciados /apreciadas gestores que impulsan el Plan de Formación del Instituto Nacional de Administración Pública.

Escribimos estas líneas desde la Oficina Antifraude de Cataluña, institución independiente de adscripción parlamentaria.

Somos una institución específicamente dirigida a preservar la transparencia y la integridad de las administraciones y del personal al servicio del sector público en Cataluña. La Oficina Antifraude tiene como objetivo prioritario prevenir e investigar posibles casos de uso o destino fraudulentos de fondos públicos o cualquier aprovechamiento ilícito derivado de conductas que conlleven conflicto de



intereses o el uso particular de informaciones derivadas de las funciones propias del personal al servicio del sector público. Velamos para que la actuación de los poderes públicos y de sus representantes sea coherente con los valores de integridad, honestidad, transparencia, legalidad, neutralidad, imparcialidad y objetividad. El control de nuestra actividad corresponde al Parlamento de Cataluña, a quien rendimos cuentas.

En la Oficina Antifraude desarrollamos nuestra actividad en torno a dos ejes: prevención de la corrupción e investigación de casos de corrupción.

Centrándonos en la prevención de la corrupción, promovemos e impulsamos buenas prácticas que contribuyen a la mejora de la calidad en la prestación del servicio público y damos asistencia y apoyo a las administraciones y otros entes que configuran el sector público de Cataluña. También colaboramos en la formación y asesoramiento del personal al servicio de las administraciones, elaborando herramientas y recursos y formulando propuestas y recomendaciones de acuerdo con los riesgos detectados y a partir del seguimiento de la actividad de la misma Oficina. También promovemos valores sociales que dificulten la aparición y tolerancia de comportamientos contrarios a la integridad en el sector público y en el privado.

Y es en este punto donde centramos nuestra aportación.

Nos dirigimos a ustedes, en primer lugar, para valorar muy positivamente la iniciativa de abrir a consulta pública el Plan de Formación para este año 2020.

En segundo lugar, manifestamos que hemos analizado el programa publicado desde el punto de vista de las temáticas y contenidos vinculados a los ámbitos de trabajo sobre los que la Oficina desarrolla su actividad preventiva. Aclaramos también que dicho análisis se ha centrado en la publicación de los títulos de acciones formativas (experiencias de aprendizaje, cursos e itinerarios formativos) adscritos a programas y colectivos concretos sin entrar en los contenidos específicos, al no disponer de acceso a ellos para la oferta 2020.

En tercer lugar, manifestar que creemos muy acertado, por los temas que se abordan en los diferentes programas, que se traten contenidos como: prevención de la corrupción, ética pública, conflictos de interés, participación y transparencia y en concreto, el abordaje en ámbitos específicamente sensibles en la gestión de riesgos de corrupción como pueden ser el ámbito de subvenciones, el de contratación pública y el de urbanismo (en el caso de las entidades locales). Todo lo anterior referido al subprograma de desempeño general.

A nuestro entender, podría ser muy interesante añadir a la oferta algún tipo de acción formativa que se refiera la gestión de riesgos de corrupción, no tanto desde un enfoque teórico, sino que sensibilice y aporte una metodología práctica que permita abordar las situaciones de riesgo de corrupción generadas por la gestión de cualquier función pública. El punto de partida es la consideración que cualquier gestión pública conlleva inherentes riesgos de corrupción.

Un ejemplo podría centrarse en la función de contratación pública: la presente oferta plantea ya un curso genérico sobre integridad en la contratación que bien podría complementarse con alguna acción que permitiese abordar el análisis de las principales áreas y factores de riesgo en las distintas fases de del procedimiento contractual.

En cuanto al subprograma de desempeño directivo, también valoramos el acierto en abordarse temáticas como ética pública y conflictos de interés y gobernanza democrática y rendición de cuentas. Desde nuestra perspectiva, podría ser interesante considerar la introducción en los programas de liderazgo o en las acciones de ética para directivos, del rol de liderazgo ético que éstos deben



desempeñar en las organizaciones que dirigen. Se puede vincular este rol de liderazgo ético al impulso de iniciativas, programas o planes de integridad en estas organizaciones y en que los directivos tendrían un papel decisivo de impulso y ejecución. Vinculada a esta área temática, podría incorporarse alguna acción formativa relacionada con la puesta en marcha de códigos éticos y/o de conducta, así como de comités de ética que realicen el seguimiento de su ejecución.

Otro tema sobre el que se podría considerar su inclusión es el de los grupos de interés o *lobbies* en el proceso de toma de decisiones públicas y en la gestión de la información que genera su actividad legítima de influencia.

Trasladamos estas reflexiones y temas sugeridos al ámbito local, tanto las que aportamos para el subprograma de desempeño general como el subprograma de desempeño directivo.

Finalmente, en el programa de cursos selectivos y si nos centramos en el de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, podría introducirse, si no existe ya, la perspectiva de la integridad y alguna acción formativa sobre sensibilización en la gestión de riesgos de corrupción y el rol de control y en cierta forma de liderazgo ejemplarizante que deben desempeñar estas funciones.

Agradecemos de antemano que tengan en consideración estas sugerencias y quedamos a su disposición para cualquier duda o aclaración al respecto.

Saludos cordiales

Comentarios de INAP: Agradecemos y valoramos sus contribuciones.

Registro de la respuesta: 22/01/2020 – 09:02

Identidad anonimizada del remitente: M. B.

Administración o institución: Laboratorio de Biotoxinas Marinas de Vigo

Respuesta a la consulta:

Buenas días.

Encantada de colaborar con vosotros en la Consulta Pública para detectar las necesidades de formación.

Por mi parte me gustarían los siguientes Cursos:

EXCEL AVANZADO (en el plan de formación 2020 sólo se ofrecen cursos de Ofimática en general)

TÉCNICAS DE LABORATORIO (no se oferta ninguna formación en este ámbito)

Gracias!

Comentarios de INAP: Agradecemos su respuesta e informamos de que este tipo de formación es formación sectorial, que el INAP no cubre.



Registro de la respuesta: 23/01/2020 – 09:05

Identidad anonimizada del remitente: M. D. L. M.

Administración o institución: Observatorio de Economía de la Conducta

Respuesta a la consulta: Gracias lo primero por permitirme participar y aportar mi punto de vista al Plan de Formación del 2020. Enhorabuena también por su contenido, realmente inspirador y muy completo.

Me alegra leer que en el plan 2020 se apuesta por la innovación en contenidos. En esa línea quisiera comentar el interés que está despertando en la sociedad a nivel internacional y en nuestro país, la necesidad de incorporar lo que se denomina los "skill softs" como complemento a las competencias técnicas. Dentro de aquellas, y como indica el ultimo informe del Foro Económico mundial, las habilidades cognitivas ("Cognitive Abilites" ver gráfico) se posicionan como la competencia más requerida y valorada en un profesional, ya sea del sector privado como público.

Es por ello por lo que creemos que pudiera ser de su interés incorporar un Programa formativo sobre las Ciencias del Comportamiento/Economía de la Conducta, que estudie y analice las verdaderas manifestaciones del ser humano en la toma de decisiones y cuáles son los sesgos cognitivos reales que nos guían cuando interactuamos en sociedad, para que dote de nuevos recursos competenciales, ayude a impulsar la eficiencia del servicio dado por los empleados públicos y redunde en un mejor entendimiento y aplicación de las políticas públicas en los ciudadanos.

Son muchos los gobiernos que actualmente están liderando políticas basadas en Behavioural Science con éxito.. Quisiera poner algunos ejemplos de países (Fuente: World Bank Group. 2019)

- En Australia reside uno de las unidades más innovadoras en Ciencias del Comportamiento, con éxitos relevantes en igualdad, violencia de género y políticas de RRHH (Igualdad de oportunidades)
- En Reino Unido, al menos 24 entidades gubernamentales cuentan con sus propios equipos de ciencias del comportamiento, desde el Departamento de Medio Ambiente y Alimentación, hasta el servicio de Salud Pública.
- La ciudad de Ámsterdam ha estado utilizando la ciencia del comportamiento desde 2014. Los funcionarios de la ciudad implantan técnicas para reducir la basura en los espacios públicos, gestionar eventos y lugares multitudinarios y abordar el acoso callejero.
- Canadá cuenta con equipos que aplican ciencias del comportamiento a nivel federal, provincial
 y municipal del gobierno. Un ejemplo: mejora del 82% en la tasa de reciclaje comunicando
 mejor con etiquetas que y como reciclar.

Fuente: World Bank Group. 2019. http://documents.worldbank.org/curated/en/710771543609067500/pdf/132610-REVISED-00-COUNTRY-PROFILES-dig.pdf



Creemos que es importante que nuestras AAPP también se sumen a incorporar estas habilidades, y nuestra propuesta encaja perfectamente dentro del área temática de Habilidades personales, Comunicación Publica, Programas y políticas públicas, así como en áreas de RRHH, como parte de los contenidos estratégicos del 2030 que se mencionan en su Plan 2020.

Sería para nosotros un honor poder colaborar con ustedes. El Observatorio de Economía de la Conducta cuenta con Doctores y Académicos en Economía y psicología y profesionales expertos en áreas de Recursos Humanos, Marketing, Banca, e Instituciones Públicas, con experiencia en formación y desarrollo de habilidades relacionadas con el Behavioural Sciences.

Comentarios de INAP: Agradecemos la propuesta.

Registro de la respuesta:

Identidad anonimizada del remitente: R. A.

Administración o institución: Dirección General de Tráfico

Respuesta a la consulta:

Buenas tardes,

Como ya comenté en un correo anterior desde la Dirección General de Tráfico queremos dar mayor difusión a ciertos cursos impartidos a la Policía Local y a la Guardia Civil, así como garantizar la impartición de los mismos, cosa que no es posible si dichos cursos se incluyen en el Plan Interadministrativo de la DGT, ya que dicho Plan se encuentra supeditado a la obtención de la Subvención a la Formación concedida por parte del Instituto Nacional de Administración Pública. Por esta razón solicitamos la inclusión de estos dos Cursos dentro del Plan de Formación del Instituto Nacional de Administración Pública para el año 2020:

- ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL PARA POLICÍA LOCAL. (Presencial y on line)
- JORNADAS DENUNCIAS POR INFRACCIÓN LTSV PARA AGENTES COMANDANCIA G CIVIL (Presencial)

Comentarios de INAP: Agradecemos y tomamos nota de su solicitud e informamos de que este tipo de formación sectorial no está cubierta por INAP, sino que ha de ser la DGT quien los incluya en su propio plan de formación.

Registro de la respuesta: 23/01/2020 – 11:09



Identidad anonimizada del remitente: R. B. V.

Administración o institución: Asociación Profesional de Técnicos de Gestión del Estado

Respuesta a la consulta:

Estimados.

Aprovecho la ocasión para felicitaros por el excelente trabajo que desde el INAP habéis realizado en la conformación de un plan de formación tan ambicioso como el que presentáis. Además, es de agradecer la oportunidad que nos brindáis en poder realizar comentarios sobre el mismo.

En relación con este asunto, y en representación de los miembros de esta Asociación Profesional, me gustaría comentar lo que sigue:

En primer lugar, aunque aparezca al final del documento, es importante para nosotros que el curso selectivo de la Escala Técnica de Gestión de OO.AA., al igual que el resto de cursos selectivos del A1, pueda dar lugar a la obtención del título de Máster. Esta cuestión os la hemos puesto de manifiesto en reiteradas ocasiones y sabemos que tiene su complejidad, sin perjuicio de lo cual, aprovechamos esta ocasión para que podáis pensar el alguna solución al respecto, tal como completar la parte presencial con las horas que sean necesarias en modalidad a distancia o semipresencial.

Por otro lado, en relación con el contenido del plan, aportaría una sugerencia: desde el punto de vista de los directivos públicos, es de valorar la organización de monográficos muy cortos (una mañana) y especializados, sobre cuestiones de actualidad (por ejemplo, cambios normativos, planes gubernativos, pautas comunes, etc), de absoluto contenido práctico (si es posible, impartidos por los "autores" de esos cambios, planes, pautas, etc).

Por último, disculpad la demora de un día en la remisión, pero por razones materiales de falta de tiempo no he podido hacerlo antes.

Muchas gracias

Comentarios de INAP: Agradecemos y valoramos sus aportaciones.

Registro de la respuesta: 22/01/2020 – 12:03

Identidad anonimizada del remitente: P. A.

Administración o institución: SEPE

Respuesta a la consulta: Buenos días, me gustaría comentarles la problemática que hay con relación a la validez de los cursos en relación con los procesos selectivos de la COMISION PERMANENTE DE SELECCION.

Cuando un empleado público hace un curso de word por ejemplo, ya no vuelve a actualizarse porque avanza, prácticamente, con las diferentes versiones y al tener ya un curso sobre la materia la



Administración no le da uno de actualización, con lo cual al presentar sus conocimientos ante la CPS, como lo que cuenta es el titulito, no le dan al puntuación a pesar de tener los conocimientos.

Debería habilitarse algún procedimiento de curso on line para personal con conocimiento de una versión de algún programa informático, sugiero curso on line de actualización, de una duración superior a 15 horas para que sea puntuable, que permita al personal acreditar conocimiento, sin tener que solicitar un curso entero que además al tenerlo no se suele dar. Aumento la efectividad de la formación y la eficiencia del sistema formativo.

Lo mismo puede aplicarse a la normativa, según se actualiza, utilizando el ejemplo del EBEP - TREBEP - y posteriores consolidaciones de texto. Anualmente podría articularse un curso de ACTUALIZACION del personal que, habiendo realizado la unidad formativa inicial, actualmente no puede demostrar conocimiento, a efectos administrativos (concursos y oposiciones) ya que no se le puntúa al estar establecida una caducidad por una parte lógica y por otra excesivamente rigurosa.

Un Saludo

Comentarios de INAP: Desde INAP estamos trabajando en la oferta formativa para la actualización de las competencias que nos sugiere.

Registro de la respuesta: 22/01/2020 – 14:37

Identidad anonimizada del remitente: C. G. G.

Administración o institución: Subdirección General de Información de Transparencia, Protección de Datos y Servicios Web

Respuesta a la consulta:

Buenos días,

Agradecemos al INAP la consulta pública sobre su Plan de Formación. Desde la Unidad Responsable de Accesibilidad del Ministerio de Hacienda consideramos muy importante recibir formación en las materias propuestas puesto que el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, obliga al cumplimiento de una serie de actuaciones en materia de accesibilidad (este año en concreto debemos hacer la revisión en profundidad de su artículo 17, siendo la primera revisión de este tipo que además se reportará a la Comisión Europea). También nos parece importante que se priorice la asistencia del persona integrante de estas Unidades de Accesibilidad, y de los editores de sitios web de los departamentos.

Cursos propuestos por la URA de Hacienda:

"Actuaciones necesarias para las revisiones en profundidad de los sitios web del artículo 17 del Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre": teniendo en cuenta que la revisión ha de hacerse antes del 20 de septiembre de 2020, solicitamos se programe en las primeras fechas posibles. Además sería necesario asegurar que pueda asistir al menos una persona de cada URA, por lo que



sería conveniente seleccionar a los alumnos con ese criterio (labor en la que puede ayudar el Observatorio de Accesibilidad Web)

En el ya programado de **"Elaboración de documentos electrónicos accesibles"**, proponemos que incluya la elaboración de documentos Office y PDFs

Comentarios de INAP: Agradecemos sus aportaciones y las valoramos.