

BORRADOR ACTA Nº 4/2015
MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE 24 DE NOVIEMBRE DE 2015

En la ciudad de Sevilla, cuando son las 10:00 horas del día 24 de noviembre de 2015, en segunda convocatoria, se reúne en la sede del Instituto Andaluz de Administración Pública, la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, en sesión extraordinaria, a la que asisten:

POR LA ADMINISTRACIÓN:

Ilmo. Sr. Director del Instituto Andaluz de Administración Pública, D. José María Sánchez Bursón.

D^a María de los Ángeles Pérez Campanario, Secretaria General del Instituto Andaluz de Administración Pública.

D^a Carmen Mesa Caraballo, Coordinadora de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

D^a María del Carmen Seisedos Alonso, Jefa del Servicio de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública.

D^a María Luisa Martínez Cuello, Jefa del Servicio de Coordinación de Administraciones Públicas.

D. José Joaquín Real Heredia, Jefe del Servicio de Gestión de Personal no Docente de la Consejería de Educación.

D. José Luis Benito Vázquez, Jefe del Servicio de Personal de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

D^a Begoña Vázquez Rosso, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**Sindicato Andaluz de Funcionarios**

D. Carlos Ezequiel Sánchez Morales.

CSI-F

D^a Bárbara Rebollo Luque.

D. Ángel Montes Arenas.

ISA

D^a Rocío Luna Fernández-Aramburu.

D. María Fuensanta Jurado Navarro.

D. José Luis Cejudo Baños.

UGT

D^a. María Ambrosia Villarán Salado.

D. Joaquín R. Delgado Vázquez.

CCOO

D. Juan Antonio Perles Gálvez.

D. Javier Jesús Escaño González.

Actúa como Secretario D. Francisco Javier Dorado López, Titulado Superior del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Inicia la sesión el Ilmo. Sr. Director del Instituto Andaluz de Administración Pública dando la bienvenida a los presentes y presentando a su equipo.

ORDEN DEL DÍA

ÚNICO.- PLAN DE FORMACIÓN PARA 2016.

ADMINISTRACIÓN.-

En primer lugar, el Director del Instituto Andaluz de Administración Pública agradece la contribución de todas las Consejerías a la elaboración del Plan, cuyas aportaciones han hecho posible el mismo.

El Plan de Formación para el año 2016 enfrenta los primeros pasos de la futura estrategia de una gestión pública innovadora de la Administración de la Junta de Andalucía, proponiéndose el IAAP:

- Modernizar la formación, incorporando las tendencias de los nuevos modelos de aprendizaje, basadas en la personalización, la colaboración y la informatización en los procesos formativos de los empleados públicos andaluces a lo largo de su vida profesional, contribuyendo a su desarrollo profesional y personal.
- Convertir el Instituto Andaluz de Administración Pública en un centro promotor de la innovación y aprendizaje a lo largo de la vida de los empleados públicos andaluces.

Desde el IAAP se quiere centrar las acciones formativas en un modelo de aprendizaje que hoy desarrollan las Administraciones más innovadoras, más ajustado a la persona, es decir, un aprendizaje más colaborativo e institucional. Dicho modelo formativo tiene cuatro objetivos:

- Más ubicuo (las 24 horas de cada uno de los 365 días del año): no restringido a ningún espacio concreto, sino que ocurre en cualquier sitio gracias a internet.
- Conectado a nuevas fuentes de información y a otras personas.
- Permanente, ya que la conectividad y la ubicuidad hacen que la capacidad de aprender a lo largo de la vida sea mayor.
- Invisible, lo informal adquiere mayor relevancia que nunca.

Las grandes novedades tienen que ver:

- En primer lugar, con ofrecer instrumentos, recursos, modalidades formativas y estrategias para que las personas al servicio de las Administraciones públicas andaluzas adquieran una serie de competencias sobre las que desarrollar el aprendizaje permanente utilizando los nuevos escenarios que ofrece la red, de modo que se pueda aprovechar el talento y generar conocimiento.

Para lograr este objetivo se redefine la oferta de formación online, pasando de dos modalidades (formación online tutorizada y la abierta) a cuatro:



- Formación tutorizada online, sujeta a convocatoria, en la que se otorgará certificación de asistencia y/o aprovechamiento.
 - Formación abierta, de libre matriculación y realización en cualquier momento, en la que se otorgará certificado de asistencia.
 - Autoformación, de libre matriculación y realización en cualquier momento, que no se certificará, pero sí podrá registrarse en el portfolio personal. Esta modalidad formativa será en general de corta duración temporal bajo el formato de píldoras formativas de carácter autoinstruccional.
 - Formación colaborativa, de libre matriculación y realización bajo convocatoria, en la que se otorgará certificación de aprovechamiento. En esta modalidad se incluye la formación en formato social-learning, como son las comunidades de aprendizaje, las redes profesionales y los MOOC, cursos online masivos y abiertos. En 2016 se pondrán en marcha los primeros MOOC, que tratarán entre otras materias de Administración innovadora y Dirección Pública.
- En segundo lugar, se quiere avanzar en proactividad y racionalización de la formación, incorporando nuevas especialidades formativas en competencias digitales, imprescindibles para fomentar el aprendizaje, basado en los nuevos paradigmas que ofrece la red. También se pretende que todos los funcionarios conozcan el nuevo procedimiento administrativo tras la nueva normativa antes de que entre en vigor.
 - En tercer lugar, incorporar especialidades formativas orientadas a los nuevos retos de las Administraciones públicas y que tienen que ver con una cultura administrativa vinculada a los valores de la innovación, la creatividad, la rendición de cuentas y la apertura al cambio.

Para lograr este objetivo se proponen las siguientes líneas de actuación:

- Incorporar innovaciones formativas, definiendo un área de trabajo sobre las innovaciones formativas.
- Establecer elementos de proactividad, anticipándose a las necesidades formativas genéricas de la Junta de Andalucía a través de píldoras formativas.
- Fortalecer los elementos transversales del desarrollo profesional: idiomas, tecnologías y técnicas e innovación y creatividad y trabajo en red, revisando el catálogo básico.
- Extender de forma masiva el aprendizaje de inglés (exigencias de la UE). Son 4000 las plazas de 2016 que gradualmente se irá diversificando en contenidos y formatos más atractivos. Para ello, se ha establecido un copago básico para fidelizar al alumnado y evitar abandonos.
- Impulsar el aprendizaje colaborativo y las comunidades prácticas, especialmente a través de MOOC, para que las comunidades estén trabajando en red y puedan resolver los problemas del trabajo con un máximo rendimiento a bajo precio.
- Configurar la academia IAAP, con la sistematización de repositorios de contenidos formativos y generando un banco formativo conectado a otros repositorios. Antes de final de año saldrá en facebook, twitter, tinea, para relacionar el IAAP con el personal.
- Racionalizar la formación tradicional, suprimiendo lo no excelente y reduciendo la duración de la misma.
- Propiciar la ubicuidad a través de app formativas.



- De la dirección al liderazgo, liderando equipos de personas, alentando líderes emergentes y canalizando la experiencia y conocimiento de los líderes senior (proyecto de líderes emergentes menores de 40 años).
- Generar comunidades de docentes. Es una estrategia de la Unión Europea. Se trata de realizar cursos intensivos de no más de 2 días, referidos al puesto de trabajo en concreto.

Junto a estas novedades, el IAAP sigue manteniendo el compromiso con la continuidad y mejora de los procesos en los que viene trabajando, tales como los procesos de detección de necesidades formativas, la ordenación de la formación, la mejora de los sistemas de evaluación, la selección y formación de las personas formadoras, así como la mejora en los estándares de calidad.

Anuncia que, teniendo en cuenta los cambios normativos y la nueva distribución de funciones y competencias, el IAAP asume el desarrollo de la evaluación de las políticas públicas, así como el desarrollo del proceso de elaboración participativa de la estrategia de la gestión pública innovadora de administración de la Junta de Andalucía.

Para el año 2016 se presentan como novedad el aumento del número de plazas destinadas a la formación en competencias digitales y en idiomas. Además, aunque el número de plazas está definido para cada acción de manera previa, se podrá aumentar o disminuir las plazas de cada acción formativa para acomodarse a la demanda real.

El Itinerario Formativo Básico estará compuesto en 2016 por 17 actividades formativas enmarcadas en 11 materias diferentes. La obtención del reconocimiento de este Itinerario exigirá la realización de, al menos, once de las acciones formativas contenidas en el mismo. Se incorpora como novedad el dominio del inglés a nivel intermedio (B1 del MCER)

En materia de formación de perfeccionamiento, como novedades para el año 2016 cabe destacar las siguientes:

- Incremento del número de acciones que incorporan el módulo de apoyo a la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo.
- Refuerzo de la formación en materia de gestión de ingresos, y continuación del esfuerzo formativo en materias horizontales como GIRO y Transparencia.
- Aumento del número de plazas destinadas a la formación en competencias digitales.

En cuanto a la Formación de Especialización y para la Promoción, para 2016 se finalizan los cursos para las personas que iniciaron en 2015 las áreas de "Intervención" y "Presupuesto y Gestión Económica". Adicionalmente, se convocan dos nuevas especialidades para 2016 de las áreas de "Legislación y Régimen Jurídico" y "Seguridad". Por otra parte, en 2016 el IAAP impartirá la formación necesaria de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo correspondiente.

Por lo que se refiere a la Formación del personal Formador, para 2016 el Instituto valorará dicha formación como un criterio preferente para la selección del profesorado colaborador. Por otro lado y como novedad se incluyen actividades formativas dirigidas al personal formador en materia de innovación docente y creación de comunidades docentes.

Sindicato Andaluz de Funcionarios.-

Agradece el traslado del punto del orden del día de la Mesa Sectorial anterior a ésta. En cuanto a los cursos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pregunta que si el IAAP se ha reunido con los Comités de Seguridad y Salud para la realización de los cursos de destinados a los delegados de prevención, ya que es una exigencia legal la formación de estos delegados. Solicita que la formación sea troncal para todos y dice que 15 horas es poco. Solicita 80 horas y que sea presencial.

Pregunta acerca de la formación para la preparación de la promoción interna y si el curso de introducción al área de seguridad se estará dirigido a los asesores técnicos en prevención. Asimismo hace notar que no se incluye el área de Administración pública.

En cuanto a las indemnizaciones para realizar cursos, pregunta que por qué viene señalado para el personal de la Administración de Justicia y no para el personal de Administración General.

Piden que los cursos para la dirección de funcionarios no estén limitados a niveles 26 ó superiores.

Asimismo pregunta la situación de los docentes que impartan la formación, si cambia en algo o sigue igual.

ADMINISTRACIÓN.-

El Director del IAAP comienza respondiendo que la formación para la promoción interna estará condicionada a la aprobación de la Oferta de Empleo Público.

En cuanto a las dietas o indemnizaciones para la realización de cursos del personal de Justicia, está así establecido por el Convenio de la Junta de Andalucía con el Ministerio de Justicia.

En relación con la formación de directivos está fijado en el nivel 26 o superior. En las provincias se ha bajado a 25.

En relación con los cursos relativos de introducción a áreas, se han elegidos áreas prioritarias, no incluyéndose entre ellas Administración Pública porque es la que cuenta con mayor número de efectivos.

En cuanto a la formación de Prevención de Riesgos Laborales de los delegados de prevención, el Director del IAAP señala que no ha habido reuniones con los Comités de Seguridad y Salud, pero sí con la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral. A este respecto señala que nunca se han planteado ante el IAAP una formación para los miembros de dichos Comités.

CSI-F.-

Señala que en relación con la formación para la dirección se ha reducido el número de actividades formativas en cuatro.

Se alegra de que se haya incluido la formación de acceso para los nuevos funcionarios.

Agradece que en el plan se incluya un aumento de plazas, sobre todo en idiomas y nuevas tecnologías. A este respecto sugiere que se incluyan otras lenguas comunitarias y pregunta acerca de la finalidad del copago. Pregunta si dichos cursos de idioma tienen carácter oficial.

En cuanto a la formación horizontal y a la sectorial le llama la atención cómo ha bajado, por ejemplo en la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales,

Solicita que se mejore la calidad para la formación para la preparación de la promoción interna.

En relación con la formación para la dirección considera que se debe extender hasta el nivel 22, sobre todo en las Delegaciones del Gobierno y Territoriales.

En cuanto a las dietas o indemnizaciones en relación con los cursos para formadores se debería facilitar el no tener que pagar gastos de desplazamientos.

En cuanto a la aplicación GIRO, les parece una acción formativa escasa.

En lo referente a los cursos de prevención de riesgos laborales les han llegado quejas sobre la falta de formación en el protocolo de actuación frente a situaciones de acoso.

La Consejería de Presidencia y Administración Local y la de Economía y Conocimiento no han solicitado cursos para su personal. A este respecto solicita un mayor compromiso.

Solicita la revisión de la selección del profesorado, que se atenga a una mayor capacidad, igualdad y concurrencia. Y en cuanto a la selección de alumnado para las actividades formativas, se solicita que éstas se pongan en conocimiento del personal de los centros de trabajo.

Solicitan que los cursos realizados en horario de tarde o teleformación se compute su duración como tiempo de trabajo para el alumnado.

Preguntan por el grado de ejecución del plan de 2015 y solicita que la aplicación ANFor@ esté abierta y actualizada de forma permanente todo el año.

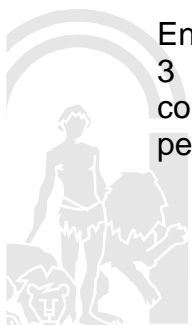
ADMINISTRACIÓN.-

El Director del IAAP responde en relación con la formación para la dirección que se ha suprimido un taller, pero se ha aumentado el número de plazas.

Explica que la justificación del copago es fidelizar a quien hace el curso. La idea es generar las competencias lingüísticas de todo el personal, ya que el inglés es muy importante. En 2016 los cursos de idiomas se harán en convocatoria separada y si hubiera más demanda que el número de plazas se estudiaría aumentar dicho número. Se está estudiando dotar a los cursos de idiomas de carácter oficial, ya que la finalidad es la búsqueda del desarrollo lingüístico a largo plazo.

Informa que la ejecución del Plan de 2015 es del 74% a fecha 30 de octubre.

En relación con la formación de acceso, se tratará de una mentoría de duración de 2 ó 3 años, con un plan de acogida y adaptación, para que pueda aprovechar el conocimiento de quien lleva más tiempo con una formación más específica para el personal de nuevo ingreso.



En cuanto a la formación de preparación para la promoción interna será revisada, manteniendo lo excelente y revisando los temarios que había.

Respecto a las competencias digitales, se han impartido diversas acciones formativas, como por ejemplo en procesadores de texto y gestión de hojas de cálculo. Se incluirán nuevas herramientas como, por ejemplo, las redes sociales.

En cuanto a los criterios de selección del profesorado se van a revisar.

Respecto a la apertura de la aplicación ANFor@ todo el año se va a ordenar en niveles y cada interesado solicitará la actividad formativa que le interese, pero ajustándose las demandas.

ISA.-

Señala que la opción de teleformación tiene que ser facilitada en los centros de trabajo. Asimismo señala que debe de haber una jornada flexible como derecho a la formación.

Les parece bien el itinerario formativo básico.

En cuanto a los cursos de inglés no están de acuerdo con el copago. No entienden la fidelidad que genera el copago.

En cuanto a las dietas del personal de Justicia entiende que no es asumible, pero en la formación de perfeccionamiento e podría plantear la posibilidad de que se pueda pagar asistencia a esos alumnos.

Solicita que se actualice el perfil de los formadores.

Añade que la edad límite como requisito para la formación de líderes emergentes debería subirse.

Pregunta si los agentes externos de homologación siguen iguales a la hora de la formación.

ADMINISTRACIÓN.-

El Director del IAAP señala que si hay copago se abandona menos la formación, es una regla que está probada.

La formación de líderes emergentes debe realizarse con gente joven y es un procedimiento a largo plazo que termina con la figura del mentor.

Dentro de las redes profesionales de la web del empleado se hará una para el IAAP, en la que trabajar todos en interactividad, con la que se facilitará la formación informal (canal formativo). Y en un tiempo razonable se realizará el desarrollo por competencias en la Junta de Andalucía, conllevando una sinergia entre todas las Consejerías de forma integrada a través de la red corporativa de la Junta de Andalucía.

UGT.-

Felicita al IAAP por el Plan presentado, por la revolución que supone para la excelencia de la formación de las empleadas y empleados públicos.



La formación para la promoción debe mejorarse y hacerse más atractiva. Además, se debe dejar claro, en la exposición de motivos, que es más una herramienta de ayuda, cuestión que no queda clara con la redacción actual.

En relación a la formación on-line; debe suprimirse el requisito de directamente relacionado con el puesto; así como que se precise de la autorización del centro directivo correspondiente.

Debe posibilitarse al personal de otras Consejerías la realización de Cursos On-line de otras, siempre y cuando haya vacantes.

Respecto al cupo de discapacidad, que éste haga una mención expresa al cupo de discapacidad intelectual. Deberá tenerse en cuenta la figura del mentor; así como, la elaboración de los correspondientes manuales adaptados a "lectura fácil". Relacionado con lo anterior, incluir formación de integración laboral de las personas con discapacidad, y en especial la intelectual, dirigidos a todo el personal, para facilitar la integración de estas personas.

En cuanto a la Formación para la especialización (Áreas), totalmente de acuerdo con la propuesta presentada; si bien, no está de acuerdo con la exclusión del personal funcionario interino.

Le parece una buena idea lo que se denominan líderes emergentes; si bien, propone que no se limite la edad para participar en éstos por abajo sino, más bien, por arriba, y no cerrar a grupos de pertenencia.

Pregunta por el Catálogo de Cursos y Titulaciones, herramienta útil y necesaria para los sistemas de provisión.

También le parece muy buena idea los itinerarios formativos, válidos para todos los Grupos y tipos de personal, y herramienta útil para los sistemas de provisión. Es necesario mejorar los canales de información para el personal.

ADMINISTRACIÓN.-

El Director del IAAP dice que en cuanto esté integrada la red corporativa se estudiará la petición de que personal de otras Consejerías pueda realizar cursos online, siempre que queden plazas vacantes.

Se está haciendo la catalogación de los cursos en relación con las áreas funcionales y los trabajos están muy avanzados.

CCOO.-

Considera que es una oferta en su conjunto insuficiente.

Está en contra del copago en los cursos de inglés porque entiende que hay otras fórmulas, como, por ejemplo, que el pago sea como una especie de sanción para quienes abandonen los cursos. En relación con los mismos piden que queden dentro de la docencia pública de la propia Junta de Andalucía y no en la esfera privada.

Pregunta si en el Plan se priorizan las actividades más urgentes. Manifiesta que son necesarios más cursos técnicos.



No entiende por qué se valora como fundamental el perfeccionamiento sectorial.

Solicitan que se expliquen las actividades formativas de atención a la ciudadanía.

En cuanto a los itinerarios formativos no entiende por qué no se realiza a otros itinerarios con formación anteriormente adquirida.

Pide el establecimiento de una reserva horaria para la formación.

En cuanto a la formación para la promoción interna señala que el temario y la normativa están desfasados.

Le parece bien la figura de la formación del líder emergente, aunque pregunta por los criterios para ser designado como tal.

Indican que hace falta mucha formación digital, y que al igual que hay formación homologada de las Consejerías, se les facilite a las Organizaciones Sindicales para hacer lo mismo.

Solicita que haya distintas sedes para la formación de los Servicios Centrales, para ahorrar costes de desplazamientos



ADMINISTRACIÓN.-

El Director del IAAP dice que la oferta formativa contenida en el Plan supone un importante esfuerzo y que es el máximo que se puede lograr con la disponibilidad presupuestaria.

Comprende que CCOO no esté de acuerdo con el copago de los cursos de inglés, aunque sea una cantidad pequeña.

En cuanto a los criterios de selección de las actividades formativas indica que tendrá preferencia siempre quien solicite un curso que esté relacionado con su puesto de trabajo.

Se propone mejorar el tema de la promoción interna.

En cuanto a los cursos de contenido técnico deben ser las Consejerías las que insten al IAAP.

Se apuesta por las nuevas tecnologías para llegar a más gente y con un número mayor de actividades formativas.

En cuanto a los itinerarios formativos el personal del IAAP señala que se tiene que revisar, ya que el proyecto maestra está costando mucho trabajo, con un coste elevado de la formación del equipo. Se necesita que se apoye la formación de los equipos para que puedan ir mejorando progresivamente. La idea es hacer formación mixta y para ello están trabajando.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, cuando son las 12:35 horas.



EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

José María Sánchez Bursón.

Francisco Javier Dorado López.

