

MEMORIA DE ACTIVIDADES DEL INAP 2021



Elaboración: Instituto Nacional de Administración Pública.

Fecha de publicación: Julio de 2022.

Instituto Nacional de Administración Pública. C/ Atocha, 106. 28012 - Madrid.

www.inap.es

El consumo de papel es perjudicial para el medio ambiente. Por favor, téngalo en cuenta antes de imprimir este documento.

ÍNDICE

Índice	3
Preámbulo.....	7
Presentación	8
Nota	10
Situación tras la crisis sanitaria de la COVID-19: Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.....	11
Resumen ejecutivo	12
Aprendizaje	12
Selección.....	13
Investigación y divulgación	14
Relaciones internacionales	15
Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP	16
Responsabilidad social corporativa del INAP	17
Transparencia e información pública.....	18
Actividad parlamentaria	21
Protección de datos.....	22
Aprendizaje	23
Programas y subprogramas del Plan de Formación INAP 2021	28
Programa de desarrollo profesional continuo	28
Subprograma de desempeño general	28
Solicitudes y admisiones	29
Tasa de aprovechamiento.....	31
Nivel de satisfacción.....	32
Docentes.....	32
Experiencias de aprendizaje «a tu ritmo».....	34
Experiencias de aprendizaje dinamizadas en línea.....	36
Experiencias de aprendizaje tutorizadas en línea	38
Experiencias de aprendizaje presenciales y semipresenciales	38
Análisis por áreas competenciales	38
Área competencial lingüística	39
Área competencial digital.....	40
Subprograma de desempeño directivo	42
Datos generales	43
Formación continua.....	44
Modalidades.....	45
Análisis de la demanda.....	45
Análisis de aprovechamiento	46

Satisfacción	47
Másteres universitarios	48
Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos	48
Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales	50
Subprograma de desempeño en entidades locales	51
Itinerarios formativos y cursos de especialización	51
Acciones descentralizadas	52
Homologaciones de cursos	52
Programa de innovación docente	53
Programa de cursos selectivos y apoyo a la promoción interna	54
Cursos selectivos	54
Principales medidas implementadas durante 2021	56
Cursos selectivos del subgrupo A1	57
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	57
Cursos selectivos de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional	58
Cursos selectivos del subgrupo A2	59
Apoyo a la promoción interna y a la estabilización de empleo temporal	60
Actividades de carácter transversal que afectan a varios subprogramas	63
I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación 2020-2022	63
Actividades específicas sobre gobierno abierto	65
Actividades realizadas en el espacio de formación «Valdeavellano»	67
Formación de empleados públicos extranjeros	68
Diplomado en Gestión Pública Aplicada, en colaboración con la CAF	68
Máster en Alta Gerencia para directivos públicos de América Latina y el Caribe	68
Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas	68
Distribución de fondos FEDAP 2021	69
Selección	73
Procesos selectivos de los cuerpos y escala adscritos al Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Función Pública	75
Procesos selectivos de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional	77
Cuadro resumen de los procesos selectivos desarrollados por el INAP	80
Investigación y divulgación	83
Actividad investigadora	83
Becas	83
Becas de formación e investigación para titulados superiores	83
Becas INAP-Fulbright	84
Proyectos de investigación	84

Premios de estudio e investigación	85
Publicaciones	85
Monografías	86
Revistas	87
Biblioteca y servicios documentales	89
La colección	90
Proceso	90
Incremento de la colección	91
Servicios de la Biblioteca del INAP	91
Información bibliográfica y documental	92
Divulgación y difusión del Fondo Antigo de la Biblioteca	93
Gestión del conocimiento y entorno social de aprendizaje	93
Banco de Conocimientos del INAP (BCI) y Banco de Innovación de las Administraciones Públicas (BIAP)	94
«Ágora»	94
Web y redes sociales del INAP	94
Redes sociales	95
INAP Social	96
«La Administración al Día»	97
Encuentros y seminarios del INAP	97
<i>Webinar</i> «La gobernanza ante la prueba de las turbulencias»	97
Encuentro «Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?»	97
Encuentro «Luces, sombras y retos de la gobernanza multinivel y la coordinación en el estado autonómico cuarenta años después»	97
Debates para repensar la selección del empleo público	97
Encuentro «Gobierno abierto, innovación pública y colaboración ciudadana»	98
Reuniones del Grupo de análisis y propuesta de reformas en la Administración Pública	98
Jornada informativa sobre el IV Plan de Gobierno Abierto a delegaciones y subdelegaciones del Gobierno	99
Taller «Gobierno abierto y medios de comunicación»	99
Jornadas «Introducción a la gestión civil de crisis de la Unión Europea»	99
XIV Encuentro del INAP. Seminario UIMP-INAP	99
XX Congreso Internacional de la FIAAIINAPE 2021	100
Ciclo comunicativo en Administración Abierta	100
VIII edición del Congreso Iberoamericano de Innovación Pública NovaGob 2021	100
III Congreso de la Asociación de Mujeres en el Sector Público	100
I y II Ciclo formativo sobre el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: experiencias ministeriales	100

Relaciones internacionales	102
Relaciones institucionales de cooperación.....	102
Memorandos de entendimiento	102
Visitas institucionales y de estudio.....	102
Cooperación técnica internacional	103
Programa «INTERCOONECTA», en colaboración con la AECID	103
Asistencia técnica a Ecuador	105
Asistencia técnica a Honduras	105
Asistencia técnica a Panamá.....	105
Reuniones y congresos internacionales.....	106
Unión Europea.....	106
Otras actividades internacionales en el ámbito europeo.....	107
Iberoamérica.....	107
Otras instituciones y entidades	108
Conócenos.....	109
Organigrama	109
Servicios informáticos del INAP	109
Personal	111
Sedes.....	113
Datos económico-presupuestarios	113
Asuntos jurídicos.....	114
Anexo - Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas	119
Administración General del Estado.....	119
Instituto Nacional de Administración Pública	122
Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).....	124
Organizaciones sindicales	127

PREÁMBULO

De nuevo el INAP hace balance de su actividad anual y publica en la página web del instituto el documento resultante para general conocimiento. En este caso, la memoria está referida al año 2021 y la ofrecemos ya bien entrado el año 2022, una vez asentados y consolidados los datos de gestión y valorada su aplicación e impacto.

En 2021, ya casi plenamente recuperada la normalidad con la vuelta a la presencialidad, las aulas del INAP y nuestras instalaciones se fueron llenando progresivamente de empleadas y empleados públicos, o de aspirantes a serlo, recuperando el color y el calor que solo aporta el contacto personal y directo, y que era el clima habitual en nuestras actividades formativas, en el desarrollo de los procesos selectivos, en las jornadas divulgativas y en la vida de nuestra Biblioteca y de la institución en general. Y recuperando también la solemnidad de algunas de nuestras actividades emblemáticas.

También en 2021 el INAP ha dado un paso importantísimo con la publicación del Plan Estratégico Plurianual para el período 2021-2024 y con la definición y ejecución de la planificación operativa anual correspondiente a 2021 (POA-2021). A la vez que se publica la presente memoria de actividades, publicamos también, tanto en nuestra página web como en el Portal de la Transparencia, el informe de seguimiento del POA-2021, que muestra un grado de ejecución de las actividades previstas y de los resultados buscados superior al 85 %.

Con ello se ha sentado una sólida base para la consecución de los objetivos generales perseguidos por el organismo, en cuyo contenido se insertan proyectos directamente vinculados con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

El INAP ha asumido cuatro proyectos vinculados al PRTR que van a permitir avanzar en la digitalización y mejora en la gestión de los procesos selectivos, en la innovación y digitalización del aprendizaje y la formación, en el desarrollo de competencias para el teletrabajo y en el desarrollo de competencias digitales del personal empleado público. La ejecución del PRTR se extiende durante varios años, pero el INAP ha logrado ya en el primer año de vigencia dar pasos fundamentales y cumplir muchos de los hitos marcados.

También en 2021 hemos avanzado en el diseño de nuevos ámbitos de actividad, como son el impulso de iniciativas innovadoras en la formación directiva, que se están aplicando ya plenamente en la actualidad. Y en 2021 hemos diseñado un proyecto ilusionante, el Laboratorio de Innovación Pública, que también ha arrancado con fuerza. Por lo tanto, ha sido a la vez un año de vuelta progresiva a la normalidad, y de diseño y reflexión para abordar nuevos proyectos de carácter innovador que sin duda contribuyen a seguir haciendo del INAP una institución a la vanguardia de la Administración General del Estado, puntera en materia de aprendizaje, selección, cooperación, reflexión y conocimiento, impulsora de innovación y modernización de la Administración pública.

Todo ello solo es y será posible gracias al equipo humano del INAP, a quienes debo reconocer su dedicación a lo largo de 2021, y animar a seguir aportando su talento para desarrollar los proyectos y abordar los retos que tenemos por delante.

Consuelo Sánchez Naranjo

Directora del Instituto Nacional de Administración Pública

PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) se presenta un año más ante el conjunto de la sociedad a través de la presente memoria anual de actividades en un ejercicio de transparencia ofreciendo a la ciudadanía y a instituciones públicas y privadas el conjunto de sus actuaciones y datos asociados durante todo el ejercicio 2021.

Al comenzar a preparar esta presentación, revisé las dos últimas memorias anuales de actividades, las de los años 2019 y 2020, constatando que en sus presentaciones se dejaba traslucir el momento en el que se escribieron (2020 y 2021) flotando en ellas el intenso ambiente pandémico vivido estos dos últimos ejercicios que tanto ha marcado nuestro devenir.

El INAP, al igual que muchas otras instituciones, ha llevado a cabo durante estos últimos años un enorme esfuerzo de adaptación para ser capaz de responder a los grandes retos que la pandemia provocó. El trabajo realizado ha sido ímprobo, pero, por lo general, muy exitoso con altos grados de satisfacción personal y profesional, tanto que procesos que costaba llevar a término en el pasado se han consolidado y avanzado a velocidades totalmente inesperadas hasta hace bien poco. Sería el caso, por ejemplo, de la formación en línea que tanta importancia ha adquirido ya para el INAP y que le permite llegar cada vez a mayor número de personas.

No obstante, la palabra COVID sigue apareciendo en esta memoria, del mismo modo que sigue estando presente en todo el mundo, pero en esta presentación querría añadir una palabra nueva que pueda marcar nuestro presente y futuro: ESPERANZA.

El diccionario de la Real Academia Española define la esperanza como el estado de ánimo que surge cuando se presenta como alcanzable lo que se desea. Y el INAP y todo el personal que forma parte de él han visto cómo se podían alcanzar importantes objetivos en circunstancias muy adversas, lo cual ha de ser motivo de esperanza para el futuro.

Así, el INAP desea ser capaz de poder dar una formación de cada vez mayor calidad y que llegue a mayor número de personas, y los datos y actuaciones del año 2021 demuestran que ello es posible.

También, el INAP desea cumplir con el imprescindible reto de seleccionar a un número cada vez mayor de empleados públicos, y el ejercicio 2021 ha venido a constatar que es alcanzable.

Por otra parte, el INAP desea contribuir a la formación de conocimiento a través sus publicaciones, de su difusión a través de las redes sociales, del fomento de la investigación e innovación públicas, y el año 2021 ha reafirmado esta voluntad y realidad.

Del mismo modo, el INAP desea reforzar su actividad en el ámbito de la cooperación internacional, especialmente con los países de Iberoamérica, objetivo que se confirma día a día como alcanzable.

El INAP, en fin, desea aumentar la eficacia de su gestión, poniendo todos los instrumentos necesarios para ello y dotándose de las personas más adecuadas para este fin, deseo que ya se está presentando como alcanzable.

Y para todo lo anterior, no solo este organismo ha conseguido llevar a cabo todas las actividades que figuran en esta memoria, sino que trabaja día a día mirando al futuro con su Plan Estratégico Plurianual 2021-2024, con sus proyectos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, con el Plan Impulso INAP ya en ejecución, con la creación de un Laboratorio de Innovación Pública, con el objetivo de dotarse de un Centro de Cooperación Internacional, con la propuesta de contar con mayor número de puestos y más adecuados a las necesidades y realidades, con la asignación de un mayor presupuesto para afrontar con mayores posibilidades de éxito todos los enorme retos que se le

plantean y con muchos otros proyectos que no se citan por no sobrecargar al lector de esta presentación, proyectos todos ellos que llenan de ilusión y de ESPERANZA a esta organización llena de pasado y de historia y decidida, al mismo tiempo, a llenar el futuro de formación de calidad, del mayor número de puestos cubiertos en la Administración General del Estado con los mejores empleados públicos posible, de conocimiento en las materias propias de las Administraciones y de innovación pública.

Desde la humildad y el esfuerzo diario de todos los que formamos parte del INAP, este es nuestro compromiso y nuestro deseo que creemos alcanzable, como venimos demostrando año tras año. Con ello esperamos contribuir, aunque solo sea un poco, a que la ESPERANZA en alcanzar lo que se desea sea un importante valor para esta sociedad tan sufrida y castigada en los últimos años, sociedad a la que, no olvidemos, se deben sus empleados y organismos públicos que en estos duros años han conseguido recuperar otro valor de los ciudadanos a los que sirven: la CONFIANZA.

Carlos Jesús Bonillo Robredo
Gerente del Instituto Nacional de Administración Pública

NOTA

En junio de 2021 se publicó en el diario oficial el [Real Decreto 507/2021, de 10 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 165, de 12 de julio) y, un mes después, se desarrollaba con el [Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 185, de 4 de agosto).

Mediante el artículo 14.7 de esta última norma, el INAP cambió de adscripción, pasando de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (de donde dependía desde febrero de 2021) a la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Esta es la razón de que en la memoria puedan encontrarse referencias a ambas secretarías de Estado o a los dos ministerios.

Por otra parte, el 17 de marzo de 2021 se produjo un cambio en la titularidad de la Dirección del INAP, [cesando en el puesto Mariano Fernández Enguita](#) y [ocupando el cargo Consuelo Sánchez Naranjo](#).

SITUACIÓN TRAS LA CRISIS SANITARIA DE LA COVID-19: PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

El 9 de mayo de 2021 expiró la prórroga del último estado de alarma dictado por el Gobierno para contener en el país la propagación de infecciones causadas por la COVID-19.

Desde el primer estado de alarma, declarado en marzo de 2020, para la gestión de la situación derivada de la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus hasta el momento actual, el INAP ha ido adaptando y, posteriormente, recuperando la normalidad de su actividad con precaución y siempre respetando la normativa aplicable en cada momento.

Si bien las medidas puestas en marcha para esta recuperación se pueden localizar a lo largo de esta memoria, conviene ya destacar la participación del instituto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), estrategia española para canalizar los fondos destinados por la Unión Europea a reparar los daños provocados por la crisis de la COVID-19 y, a través de reformas e inversiones, construir un futuro más sostenible.

El INAP participa en este plan con cuatro proyectos:

- Digitalización y mejora en la gestión de los procesos selectivos.
Con este proyecto el INAP pretende dotarse de herramientas y equipamiento que permitan optimizar la gestión, facilitar el acceso a la función pública y mejorar el tratamiento de la información mediante la creación de un sistema de información que gestione el ciclo de vida de los procesos selectivos y permita automatizar y englobar de manera integrada toda su gestión en un único sistema. Igualmente, busca facilitar la realización de exámenes a través de la red de sedes y plataformas virtuales fomentando la descentralización de los ejercicios.
- Innovación y digitalización del aprendizaje y la formación.
Este proyecto busca reforzar la infraestructura física y tecnológica, así como los procesos digitales de formación para desarrollar un aprendizaje más flexible, personalizado e interactivo, mediante la implantación de herramientas colaborativas, sistemas de videoconferencias escalables, espacios flexibles y la compartición de recursos de aprendizaje basados en principios abiertos que permitan su difusión y reutilización por parte de otros agentes de formación.
- Desarrollo de competencias para el teletrabajo.
El objetivo de este proyecto es la elaboración del marco de competencias clave para el teletrabajo (organizativas, tecnológicas y sobre seguridad y salud) adaptadas en función de diferentes perfiles y el diseño y la ejecución de un plan de formación que facilite su desarrollo y acreditación.
- Desarrollo de competencias digitales del personal empleado público.
Este proyecto tiene por fin reforzar y desarrollar las competencias digitales del personal al servicio de las Administraciones públicas, en especial de la Administración General del Estado, de manera que estas puedan ofrecer unos servicios públicos digitales eficientes que contribuyan a la reducción de las cargas administrativas.

La ejecución de estos cuatro proyectos se prolongará hasta el cuarto trimestre de 2023.

RESUMEN EJECUTIVO

La web institucional del INAP¹, con 8.703.732 visitas en 2021, junto con su sede electrónica², con 8.576.160 visitas en el mismo periodo, constituyen la principal vía de información de la actividad que genera el organismo.

En el ecosistema de la comunicación, las redes sociales son una herramienta de comunicación fundamental porque permiten llegar directamente a la sociedad sin la necesidad de que los medios de comunicación actúen como intermediarios. Para completar el papel de la web y la sede electrónica, el INAP dispone de cuentas únicas de las principales redes sociales: Twitter, Facebook, LinkedIn y YouTube. De ellas, el perfil de Twitter³, con 24.270 seguidores, se ha convertido en la herramienta más rápida para dar a conocer las novedades del instituto, mientras que Facebook⁴ y LinkedIn⁵ mantienen su crecimiento y cuentan con 15.100 y 13.343 seguidores, respectivamente. Por último, el canal de YouTube⁶, con 3.580 suscriptores, ha registrado un total de 123.200 visualizaciones.

Por otra parte, el INAP también gestiona INAP Social⁷, la Red Social Profesional de la Administración Pública, que tiene como objetivo la generación de conocimiento experto que contribuya a profesionalizar el empleo público y optimizar la prestación de servicios. En diciembre de 2021, INAP Social contaba con cerca de 37.020 usuarios, 14 comunidades de prácticas activas y más de 351.000 visitas. Entre las comunidades de prácticas activas pueden destacarse: «Administración electrónica», «Contratación pública (+ electrónica)», «Formación en la Administración pública», «Innovación», «Protección de datos» y «Transparencia y gobierno abierto».

El sitio web «La Administración al Día»⁸ permite el acceso a información general y jurídica para facilitar a los profesionales del sector información relevante en materia de Administración pública. «La Administración al Día» distribuye una *newsletter* diaria entre sus suscriptores, que a finales de 2021 registraba 22.461.

Aprendizaje

En 2021 se formó a más de 52.000 participantes, se llevaron a cabo 250 actividades formativas —y un total de 301 ediciones— que, en su práctica totalidad (más de 16.700 horas lectivas), se desarrollaron en línea, dada la situación sanitaria recomendada por la situación derivada de la COVID-19.

Se puede considerar 2021 como un año de transición entre la urgencia de la crisis sanitaria y su impacto en la nueva realidad.

Además, hay que destacar que este año supuso la recuperación del número de actividades formativas y de personal formado tras la reducción que la COVID-19 impuso en 2020,

¹ <https://www.inap.es>.

² <https://sede.inap.gob.es>.

³ https://twitter.com/INAP_ES.

⁴ <http://www.facebook.com/inap.es>.

⁵ http://www.linkedin.com/company/instituto-nacional-de-administracion-publica?trk=top_nav_home.

⁶ <https://www.youtube.com/channel/UCvjvyMsqqXgVVGH5lf-sfvA>.

⁷ <https://social.inap.es>.

⁸ <http://laadministracionaldia.inap.es>.

recuperándose e incluso aumentándose (como ocurre con la materia destinada a las tecnologías de la información y de la comunicación) las cifras de los ejercicios anteriores.

Toda esta actividad se ordenó en el Plan de Formación 2021 del INAP, publicado por [Resolución de 2 de febrero de 2021, del Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 31, de 5 de febrero).

Este plan mantuvo la estructura en tres programas y distintos subprogramas que ya se aplicó en el año anterior:

- Programa de desarrollo profesional continuo.
 - Subprograma de desempeño general.
 - Subprograma de desempeño directivo.
 - Subprograma de desempeño en entidades locales.
- Programa de innovación docente.
- Programa de cursos selectivos y apoyo a la promoción interna.

Las temáticas que desde cada uno de los programas se abordaron han sido muy variadas, pero se destacan, por su impacto en la organización, materias como la igualdad, los idiomas, la gestión económica o los planes específicos —como la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, el gobierno abierto o el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)—.

Selección

Durante el año 2021 y en relación con los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado en cuya selección participa el INAP, se desarrollaron 20 procesos selectivos, derivados de la Oferta de Empleo Público para el año 2019, parte de la oferta para el año 2020 y de las ofertas de empleo público para la estabilización del empleo temporal:

- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (ingreso libre y promoción interna).
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (ingreso libre y promoción interna).
- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (promoción interna y estabilización del empleo temporal).
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (ingreso libre, promoción interna y estabilización del empleo temporal).
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (ingreso libre y promoción interna).
- Escala de Gestión de Organismos Autónomos (estabilización del empleo temporal).
- Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (ingreso libre, promoción interna y estabilización del empleo temporal).
- Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (ingreso libre y promoción interna).
- Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (ingreso libre, promoción interna y estabilización del empleo temporal).

El número total de plazas de estos cuerpos y escalas ascendió a 10.569, de las que 9.754 estaban destinadas al turno general, 644 al de personas con discapacidad y 171 al de personas con discapacidad intelectual.

Por lo que respecta a la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, en 2021 se ejecutó la Oferta de Empleo Público para el año 2019 y la Oferta de Empleo Público para el año 2020 correspondiente a las siguientes subescalas:

- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso por promoción interna.

- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso por promoción interna.

El número total de las plazas en la categoría de entrada, mediante el acceso de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional ofertadas en 2019 ascendió a 120, de las que 115 estaban destinadas al turno general y 5 al de personas con discapacidad. El número de solicitantes fue de 373 y el de admitidos de 362.

Por otro lado, comenzó la ejecución de la Oferta de Empleo Público para el año 2019 para el acceso, por ingreso libre, a las siguientes subescalas:

- Subescala de Secretaría-Intervención, acceso por ingreso libre.
- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso por ingreso libre.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso por ingreso libre.

El número total de las plazas de acceso libre de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional ofertadas en 2019 ascendió a 300, de las que 285 estaban destinadas al turno general y 15 al de personas con discapacidad. El número de solicitantes fue de 4.276 y el de admitidos de 4.205.

En último lugar, comenzó la ejecución de las Ofertas de Empleo Público para el año 2019 para el acceso, por promoción interna, a las siguientes subescalas:

- Subescala de Secretaría, categoría superior, acceso por promoción interna.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior, acceso por promoción interna.

El número total de las plazas en la categoría superior de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional ofertadas en 2019 y 2020 ascendió a 160, de las que 150 estaban destinadas al turno general y 10 al de personas con discapacidad. El número de solicitantes fue de 501 y el de admitidos de 473.

Investigación y divulgación

En 2021 el INAP desarrolló un importante esfuerzo en investigación y divulgación, además de seguir avanzando en el diseño de una estrategia metodológica que mejorara su posicionamiento en las revistas, monografías y los trabajos de investigación realizados por el instituto.

Por otra parte, el 15 de enero de 2021 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el nuevo [convenio entre el INAP y la Comisión Fulbright](#), que permitió la convocatoria y concesión de una nueva beca para el curso académico 2022-2023.

Durante 2021 el INAP realizó el control y el seguimiento de los proyectos financiados y de los productos editoriales derivados, lo que garantiza su publicidad y utilización por cualquier interesado, al tiempo que permite impulsar las acciones de transferencia de resultados y difusión de estas investigaciones.

Además, editó las revistas «Gestión y Análisis de Políticas Públicas» —GAPP— n.º 25, n.º 26 y n.º 27, «Documentación Administrativa» —DA— n.º 8 y «Revista de Estudios de Administración Local y Autónoma» —REALA— n.º 15 y n.º 16. Todas ellas han mantenido sus cargos de dirección y secretaría, así como su comité editorial y científico.

Asimismo, a lo largo de 2021, el INAP alcanzó la cifra de más de 500 usuarios de su biblioteca y se realizaron 2.056 préstamos a pesar de los problemas derivados de la situación sanitaria; también se distribuyeron 9.383 ejemplares de sus publicaciones, tanto para su venta como para la distribución, en formato papel y electrónico, y se descargaron 582.857 artículos de sus revistas.

El Banco de Conocimientos del INAP (BCI)⁹ es el repositorio en línea que gestiona conocimientos, soportados por datos e información, que aportan valor a los objetivos estratégicos del INAP. Esta herramienta, que permite identificar e integrar contenidos y aportar nuevos a efectos de contribuir a mejorar las capacidades de los individuos y de la organización, continuó en 2021. Se trata de un sistema de información ordenado en seis grandes áreas: «Círculo de conocimiento», «Experiencias de aprendizaje», «Conocimiento institucional», «Redes de conocimiento», «Banco de Innovación de las Administraciones Públicas»¹⁰ (área específica que en 2021 alcanzó la cifra de 507 buenas prácticas registradas) y «Desarrollo sostenible».

«Ágora»¹¹, la biblioteca en línea de recursos de la Administración pública, supone un sistema de información de referencia iberoamericana en el ámbito de la Administración pública, de acceso abierto y gratuito, liderado por el INAP y con la colaboración de la Fundación Dialnet, que gestiona la mayor base de datos científica en lengua española. Se trata de un punto único de referencia para la localización y consulta de la literatura científica sobre Administración pública en español, publicada en revistas de carácter periódico, así como en otras fuentes de información, tales como monografías, tesis doctorales, guías o memorias, que facilita la difusión de la información editada por cualquiera de los agentes vinculados a este ámbito. Puesto en funcionamiento a finales de 2015, al terminar el año 2021 este espacio rondaba los 970.000 documentos, 1.700 revistas y más de 6.000 tesis doctorales.

Relaciones internacionales

En el ámbito de las relaciones internacionales, el INAP continuó desarrollando su actividad en el espacio de las relaciones institucionales con organismos y organizaciones internacionales, de la cooperación técnica internacional y de la actividad formativa dirigida a empleados públicos de otros países.

Hay que destacar la firma de un memorando de entendimiento con el Instituto de Administración de Shanghái.

Además, se ha seguido prestando asistencia técnica a Ecuador, Honduras y Panamá.

Mención especial merece la colaboración con la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) en el programa «INTERCOONECTA», así como el desarrollo de la primera edición del Diplomado en Gestión Pública Aplicada en colaboración con el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF); sin olvidar las labores preparatorias en cooperación con la Universidad de Alcalá de Henares para un futuro Máster en Alta Gerencia para directivos públicos de América Latina y el Caribe.

Por último, como en años anteriores, el INAP celebró y participó en reuniones y congresos de índole internacional, la inmensa mayoría de ellos por vía telemática.

⁹ <https://bci.inap.es>.

¹⁰ <https://bci.inap.es/sitios/banco-de-innovacion-de-las-administraciones-publicas>.

¹¹ <https://agora.edu.es>.

PLAN ESTRATÉGICO PLURIANUAL 2021-2024 DEL INAP

El Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP, precedido por los de 2012-2015 y 2017-2020 y que responde a la [Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público](#), se aprobó, reunido el Consejo Rector del instituto, el 28 de diciembre de 2020.

En 2021, tras una revisión y análisis profundo del marco estratégico adoptado por el INAP a finales de 2020, se publicó la nueva hoja de ruta para los próximos años, demostrando la flexibilidad y la capacidad de adaptación de la institución y de su personal al reto de trazar los nuevos objetivos generales, desplegarlos en sus estrategias y hacerlos operativos en una serie de proyectos cuya ejecución ya se inició en 2021 con el Plan Operativo Anual (POA) para ese año.

El INAP está desarrollando su planificación estratégica de forma adaptativa y con una nueva estrategia de actuación para los próximos años. Este planteamiento estratégico se completa con un «Plan de impulso», propiciado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública y gracias al que se plantea un impulso y refuerzo de las capacidades financieras y del capital profesional del organismo. Además, dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el INAP tiene la responsabilidad de abordar distintos proyectos, particularmente en el ámbito de la formación en el propio plan, en la digitalización y mejora en la gestión de los procesos selectivos, en la innovación y digitalización del aprendizaje y la formación, y en el desarrollo de competencias para el teletrabajo y de las competencias digitales de personal empleado público.

El compromiso de futuro del instituto se marca en este plan estratégico plurianual y se orienta y atraviesa por valores éticos y sociales plenamente alineados con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los objetivos generales contenidos en el Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP son los siguientes:

- Objetivo general 1, «Reforzar el papel del INAP en la red institucional de centros y escuelas españolas de Administración pública, así como de las instituciones internacionales de esta naturaleza, especialmente aquellas del ámbito iberoamericano».
- Objetivo general 2, «Convertir al INAP en un centro de referencia en materia de selección de empleo público y de atracción de las personas más idóneas para los requerimientos de la Administración contemporánea».
- Objetivo general 3, «Consolidar y comunicar un modelo cooperativo de aprendizaje con enfoque competencial y basado en actuaciones y recursos interconectados».
- Objetivo general 4, «Impulsar la investigación, la reflexión y el debate, así como generar y difundir conocimiento abierto sobre Administración y valor públicos».
- Objetivo general 5, «Adecuar la estructura, organización y funcionamiento de la institución a los retos estratégicos que tiene planteados».

Estos objetivos generales orientan un total de 17 estrategias y 68 proyectos.

En la página web del instituto¹² puede consultarse el Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP, así como toda la información relacionada con él.

¹² <https://www.inap.es/plan-estrategico-2021-2024>.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DEL INAP

Los valores que promueve el INAP, que orientan su toma de decisiones y que caracterizan su forma de actuación, se resumen en los siguientes principios éticos: transparencia y responsabilidad, igualdad efectiva e inclusión, desarrollo sostenible, y representatividad y participación.

El INAP pretende consolidar su liderazgo como agente tractor de las transformaciones que requiere la Administración, así como fortalecer su papel de referente en los ámbitos de su competencia, reforzar sus capacidades de colaboración y desempeñar un papel impulsor de la innovación pública y estar al servicio de todas las Administraciones públicas y de las personas que trabajan en ellas y para quienes ella trabaja: la ciudadanía.

En 2012, con la elaboración de su primer Plan Estratégico General (para el periodo 2012-2015), el INAP recogió documentalmente ese compromiso. En esta programación cobraban una significativa relevancia las personas con discapacidad.

En la redacción del Plan Estratégico General del INAP 2017-2020 se continuó este camino potenciando las políticas de responsabilidad social y renovando el sello de excelencia Bequal Plus, obtenido por primera vez en el año 2015. Además, al prestar una especial atención a medidas como la inclusión social o la energía sostenible, este instituto también alineaba su actividad con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, voluntad mantenida en el actual Plan Estratégico 2021-2024, en el que la visión del organismo gira en torno a varios aspectos sobre los que pivotan los diferentes proyectos contenidos en él, siendo uno de dichos aspectos la contribución a que las instituciones públicas sean más eficientes y sostenibles de acuerdo con los principios de la mencionada agenda, del gobierno abierto, de la igualdad entre mujeres y hombres, y de la inclusión de personas con discapacidad para «no dejar a nadie atrás».

Asimismo, uno de los valores del INAP manifestado en su actual plan estratégico es la igualdad efectiva e inclusión, comprometiéndose el organismo con las personas receptoras de las actuaciones del INAP o que interactúan con el instituto, de forma que la pertenencia a un determinado colectivo o la concurrencia de un determinado rasgo no impliquen un trato desventajoso, evitando comportamientos discriminatorios, garantizando su acceso a entornos y servicios para los que existen restricciones, y promoviendo mediante actividades de formación y concienciación la gestión e integración de la igualdad y la diversidad de acuerdo con estos principios. Y fomentando que las personas que trabajan en la organización y en cada uno de sus proyectos reciban un trato igual y dispongan de las mismas oportunidades para su desarrollo profesional con independencia de cualquier condición personal o social no relacionada expresamente con el desarrollo del trabajo.

En línea con estas preocupaciones, hay que mencionar que el INAP recibió, por tercera vez, el Sello Bequal Plus, tras la recertificación que tuvo lugar a finales de 2018: el Comité de Certificación del sello Bequal, en su reunión del día 23 de diciembre de 2021, confirmó la categoría de Bequal Plus, incluso con una puntuación superior a la obtenida en 2018, manteniendo así el instituto su condición de organización socialmente responsable en discapacidad.

Para conocer los detalles de todos los avances logrados en este compromiso del INAP con la RSC puede consultarse la página web¹³ que el instituto dedica a la materia.

¹³ <https://www.inap.es/responsabilidad-social-corporativa>.

TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

La [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#), conocida popularmente como «Ley de Transparencia», entró en vigor para la Administración General del Estado, en lo que se refiere a la transparencia y la información pública, el 10 de diciembre de 2014.

Desde esa fecha, el INAP viene gestionando las solicitudes de acceso a la información pública a través de un equipo constituido al efecto que analiza las peticiones recibidas, recaba la información necesaria para resolverlas y redacta las respuestas que se despacharán a los interesados.

En materia de transparencia, el año 2021 se caracterizó en el INAP por ser un ejercicio continuista en relación con los procedimientos de gestión interna.

La novedad más significativa se produjo como consecuencia de la nueva adscripción del INAP al Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Función Pública. Este cambio de ministerio supuso la modificación de las unidades con las que el INAP trabaja para el tratamiento y la resolución de las cuestiones de transparencia, pero esta novedad no ha implicado mayores cambios en la gestión, manteniéndose incluso la colaboración con el actual Ministerio de Política Territorial a través de su unidad de tramitación ministerial.

Por otra parte, hay que llamar la atención sobre el hecho de que el total de solicitudes conocidas en este instituto fue muy similar a los de los ejercicios anteriores (con la salvedad de lo sucedido en 2019, año en el que se recibió un gran número de solicitudes como consecuencia de la consulta de fechas de realización de los ejercicios de procesos selectivos, lo que distorsionó las cifras que suelen ser habituales).

En las siguientes tablas se muestran las grandes magnitudes de la gestión de la aplicación de la Ley de Transparencia en el INAP desde la entrada en vigor de la norma, en 2014, hasta 2021.

Solicitudes recibidas en el INAP. 2014-2021 ¹⁴						
	Tipo de resolución					Total
	Inadmisión	Concesión	Concesión parcial	Denegación	Desistimiento	
Año 2014	---	2	---	---	---	2
Año 2015	2	12	---	---	---	14
Año 2016	1	12	1	1	---	15
Año 2017	14	10	4	1	---	29
Año 2018	37	19	2	1	---	59
Año 2019	99	15	12	---	---	126
Año 2020	33	16	---	---	---	49
Año 2021	19	22	2	---	1	44
Total	205	108	21	3	1	338

Tabla 01. Solicitudes de acceso a la información pública recibidas desde 2014 y el sentido de su resolución.

¹⁴ Hay que tener en cuenta que la Ley de Transparencia entró en vigor el 10 de diciembre de 2014, lo que explica que el número de solicitudes recibidas en ese año sea tan reducido en comparación con las cifras de los siguientes ejercicios.

Reclamaciones recibidas en el INAP. 2016-2021						
Tipo de resolución						
	Inadmisión	Estimación	Estimación parcial	Desestimación	Archivo	Total
Año 2016	---	1	---	1	---	2
Año 2017	1	2	---	1	---	4
Año 2018	---	1	---	1	---	2
Año 2019	---	1	1	7	---	9
Año 2020	1	1	---	7	---	9
Año 2021	3	---	---	1	2	6
Total	5	6	1	18	2	32

Tabla 02. Reclamaciones ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno interpuestas desde 2016 (año en el que se da la primera reclamación) ante las resoluciones del INAP.

Recursos contencioso-administrativos del INAP contra resoluciones del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno. 2019 ¹⁵				
Tipo de resolución				
	Inadmisión	Estimación	Desestimación	Total
Año 2019	---	1	---	1

Tabla 03. Recursos contencioso-administrativos del INAP contra las resoluciones del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

Por otra parte, durante 2021 y con la experiencia acumulada de los ejercicios precedentes, el INAP continuó con el desarrollo de medidas ya implantadas en los años anteriores. De este modo:

- Se revisó y actualizó la información de publicidad activa.
Estas labores se practicaron tanto sobre la propia página web del INAP (actualizando la información curricular de los nuevos miembros directivos del instituto, por ejemplo) como sobre el Portal de la Transparencia, a cuyo equipo responsable de contenidos se informó detalladamente de la información que debía ser actualizada.
- Se mantuvo el sistema de grabación de las sesiones del ejercicio oral de los procesos selectivos para el ingreso en las subescalas de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.
- Se continuó reconduciendo las solicitudes de acceso a la información pública inadmitidas por alguna de las causas contenidas en la disposición adicional primera de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre.
Con esta reconducción se busca no causar molestias adicionales a la persona solicitante que, ignorando el cauce adecuado para la satisfacción de su interés, utiliza la vía habilitada por la Ley de Transparencia. Tanto de la reconducción como del procedimiento correcto, se informa a la persona solicitante en la resolución de inadmisión.

¹⁵ Este recurso contencioso-administrativo de 2019, el único interpuesto hasta la fecha, fue resuelto en mayo de 2020.

- Se mantuvo el seguimiento de resoluciones emitidas por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ante reclamaciones en asuntos de potencial interés para el INAP, y se comunicaron a los subdirectores y jefes de departamento del instituto las que aportan criterio para la gestión del organismo.
- Se actualizó la información publicada de los miembros de la Comisión Permanente de Selección, incluyendo por primera vez los currículums de sus miembros.

ACTIVIDAD PARLAMENTARIA

En el lenguaje administrativo, bajo el concepto genérico «iniciativa parlamentaria», se recogen no solo las proposiciones de ley, sino cualquier proyecto normativo o consulta formulada en las cámaras nacionales (Congreso de los Diputados y Senado) y las asambleas de otros ámbitos territoriales o con impacto en la actividad de estas.

La Administración pública, como órgano bajo la dirección del Gobierno, dispone de información sobre la ejecución de las políticas públicas y, dadas la formación específica y la permanencia de su personal, de conocimiento experto y experiencia en la tramitación normativa. Por estas características, ante el desarrollo de futuras normas o como consecuencia de consultas formuladas al Gobierno por los miembros de las cámaras, los órganos de la Administración General del Estado suelen ser preguntados. Uno de estos órganos, dentro de las competencias que su estatuto le asigna, es el INAP.

Bajo el epígrafe «Actividad parlamentaria» de esta sección de la memoria se quiere resumir la participación del INAP en esta labor.

Durante 2021, el INAP fue consultado para ofrecer información en:

- 3 comparecencias de la persona titular del ministerio de adscripción:
 - Ante la Comisión de Política Territorial y Función Pública del Congreso de los Diputados, el 18 de marzo de 2021.
 - Ante la Comisión de Función Pública del Senado, el 22 de abril de 2021.
 - Ante la Comisión de Hacienda y Función Pública del Congreso de los Diputados, el 18 de noviembre de 2021.
- 2 comparecencias de la persona titular de la secretaría de Estado de adscripción:
 - Ante la Comisión de Presupuestos del Congreso de los Diputados, el 26 de octubre de 2021.
 - Ante la Comisión de Presupuestos del Senado, el 30 de noviembre de 2021.
- 31 preguntas para su respuesta por escrito.
- 7 proposiciones de ley.
- 6 proposiciones no de ley.
- 6 mociones para el debate en las cámaras legislativas.
- 3 anteproyectos de ley.
- 2 pre-enmiendas.
- 2 propuestas de enmiendas.
- 1 propuesta de resolución.

Con carácter general el plazo de respuesta del INAP fue de 1 a 6 días desde la recepción de la solicitud de información.

Con la información aportada en 2021 se dio respuesta a 41 solicitudes originadas en el Congreso de los Diputados, 14 en el Senado, 2 en la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios y 1 en el ámbito municipal (Burjasot [Valencia]).

El propio Gobierno de la Nación y 10 grupos políticos fueron quienes formularon las 58 solicitudes de las cámaras legislativas.

PROTECCIÓN DE DATOS

Con la aplicación del [Reglamento \(UE\) n.º 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE](#) (habitualmente conocido como «Reglamento General de Protección de Datos») y la aprobación de la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales](#), se iniciaba una nueva etapa en la gestión de los datos de carácter personal a la que el INAP no era ajeno.

Como actividades significativas llevadas a cabo durante 2021 en la materia se pueden destacar la revisión parcial del registro de actividades de tratamiento (RAT) del INAP y de los formularios y los avisos relacionados con los datos de carácter personal y el apoyo de la delegada de protección de datos (DPD) del INAP al responsable del tratamiento del instituto (la Gerencia del INAP) y al personal del organismo para contribuir a la mejora de la cultura interna en relación con la normativa de protección de datos de carácter personal.

Por otra parte, en relación con el ejercicio de los derechos reconocidos a los interesados sobre sus datos de carácter personal cedidos al INAP, en 2021, desde el buzón electrónico de la DPD del INAP se atendieron 11 consultas de la ciudadanía. No obstante, ninguna de ellas se refería a cuestiones propias de la protección de datos (se consultaba en relación con los cursos del INAP [4], cuestiones informáticas [2], procesos selectivos [2], solicitudes de colaboración [2] y convocatoria de proyectos de investigación [1]); es decir, sigue existiendo cierto desconocimiento sobre la labor de un delegado de protección de datos, pues, ante una incidencia técnica o una solicitud relacionada de algún modo con datos personales, las personas interesadas se dirigen a este y no al responsable de los tratamientos.

En las comunicaciones ofrecidas desde el buzón electrónico de la DPD del INAP a estos mensajes se intentó explicar las diferentes competencias de esta y del responsable de los tratamientos del INAP y, en todo caso, se facilitó la resolución de la solicitud recibida trasladándola a la unidad competente o, cuando era posible, indicando directamente al ciudadano cómo actuar.

APRENDIZAJE

2021 se presentó como un año aún atravesado por los efectos organizativos de la pandemia de la COVID-19. Los servicios públicos se seguían prestando y la organización administrativa seguía consolidando su virtualización. La planificación, gestión y ejecución de las actividades formativas siguieron ese mismo esquema. Aprovechando las ventanas de oportunidad que ofrecían los descensos de las olas de incidencia acumulada, los cursos selectivos recuperaron la presencia en las aulas del INAP. El resto de actividades formativas se mantuvo en formato en línea, con la progresiva corrección de defectos, la profundización de los aciertos y la experimentación de nuevas modalidades y metodologías. Así lo recoge el Plan de Formación 2021 del INAP, publicado por [Resolución de 2 de febrero de 2021, del Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 31, de 5 de febrero).

Por todo ello, junto con un cambio en la titularidad de la Dirección del instituto, se puede considerar 2021 como un año de transición entre la urgencia de la crisis sanitaria y su impacto reflejado en la rápida y precipitada virtualización y un nuevo modelo más consolidado y ajustado a la nueva realidad. Aunque esta realidad está aún por definirse y, por lo tanto, un balance apresurado puede inducir a error, se pueden apreciar las siguientes tendencias que en 2021 el INAP empezó a poner en marcha:

- Flexibilidad, para recuperar presencia física, manteniendo la capacidad de organizar el servicio en modalidad virtual.
- Mayor comunicación entre todos los servicios y personal que intervienen en la gestión de la formación.
- Mejor comunicación externa para llegar a nuevos destinatarios, con infografías, canales en redes sociales, etc.
- Exploración de nuevos métodos que hagan atractiva la formación en línea, continuando el trabajo iniciado en 2020 de revisión de la oferta y diseño del aprendizaje activo, comenzado el cambio de paradigma.
- Humildad para saber ver todas las debilidades de planificación y gestión, junto con las limitaciones organizativas que la situación plantea.
- Una recuperación parcial de las cifras de uso del servicio público de formación.

Precisamente, si se pone la atención en el proceso de planificación, cabe destacar que la publicación del mencionado Plan de Formación 2021 del INAP se produjo aún estando vigente la prórroga del estado de alarma —prolongada hasta el mes de mayo del año—. Es decir, no se renunció a seguir impulsando la transformación de la Administración pública para ayudar a construir la sociedad española del futuro.

Es por ello que la formación se alinea con los compromisos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; parte de las reflexiones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre las capacidades de los empleados públicos para afrontar los retos de servir y crear valor público para una sociedad plural, diversa, inclusiva, abierta, interdependiente y participativa; y promueve la extensión de valores públicos, principios y alianzas orientados al bien común para la transformación cultural de la Administración pública, como señalaba la mencionada Resolución de 2 de febrero de 2021, del Instituto Nacional de Administración Pública.

El Plan de Formación 2021 del INAP mantuvo la estructura en tres programas, que a su vez incluyeron diferentes subprogramas:

- [Programa de desarrollo profesional continuo.](#)
 - [Subprograma de desempeño general.](#)
 - [Subprograma de desempeño directivo.](#)
 - [Subprograma de desempeño en entidades locales.](#)

- [Programa de innovación docente.](#)
- [Programa de cursos selectivos y apoyo a la promoción interna.](#)

Las temáticas que desde cada uno de los programas se han abordado han sido muy variadas —ya que se cubre mucho del espacio de trabajo de las Administraciones públicas a las que sirve—, pero, sin duda, destacan las siguientes materias por su impacto en la organización bien por su alto número de solicitudes bien por lo estratégico de las competencias abordadas:

- Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, con 3.281 solicitudes.
- Aprendizaje y perfeccionamiento del idioma francés, con 2.233 solicitudes.
- Pagos a justificar y anticipos de caja fija, con 2.061 solicitudes.
- Idiomas.
- Planes específicos (Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, Gobierno Abierto, Igualdad y No Discriminación).
- Comienzo del programa de formación en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

El reto para los próximos años consiste en mejorar la coordinación de planes y actividades con otros promotores de la formación, particularmente de la Administración General del Estado, y en disponer de un método de inscripción y selección de participantes más amigable y automatizado. Además, la comunicación con lenguaje claro y sencillo debe ser la herramienta esencial para que la percepción de todo el trabajo que se realiza en el INAP tenga el impacto deseado y represente una oportunidad para que los servicios públicos puedan seguir mejorando.

Las novedades que se explican en esta memoria supusieron un incremento, en algunos subprogramas de la oferta formativa, de más del 60 %, lo que se ha materializado en un número elevado de acciones formativas nuevas que han implicado un diseño e implementación en 2021. La tabla siguiente resume los datos globales de la actividad formativa desplegada en 2021:

Programa/ subprograma	N.º actividades	N.º ediciones	N.º horas lectivas			N.º participantes
			Presenciales/ semipresenciales	En línea	Total	
Desempeño general						
Formación general	53	68	179	2.437	2.616	19.518
Digital	77	94	0	2.647	2.647	22.045
Lingüística	17	32	848	765	1.613	1.616
Total	147	194	1.027	5.849	6.876	43.179
Desempeño directivo (excluidos los másteres universitarios)	29	32	56	900	956	1.531
Másteres universitarios						
Dirección y Liderazgo Públicos	1	2	0	773	773	141
Urbanismo y Estudios Territoriales	1	1	0	450	450	15
Habilitación de Carácter Nacional - Secretaría-Intervención	1	1	0	1.500	1.500	143
Habilitación de Carácter Nacional - Secretaría	1	1	0	1.500	1.500	26
Habilitación de Carácter Nacional - Intervención-Tesorería	1	1	0	1.500	1.500	42
Total	5	6	0	5.723	5.723	367
Desempeño en entidades locales	55	55	0	1.956	1.956	2.141
Innovación docente	3	3	0	60	60	44
Cursos selectivos (excluidos los que tienen categoría de máster universitario)						
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	1	1	228	50,50	278,50	65
Secretaría, categoría de entrada (promoción interna)	1	1	0	100	100	15
Intervención-Tesorería, categoría de entrada (promoción interna)	1	1	0	100	100	8
Subgrupos A2	3	3	0	150	150	1.147
Total	6	6	228	401	628,50	1.235
Apoyo a la promoción interna	5	5	0	600	600	3.700
Total	250	301	1.311	15.489	16.799,50	52.197

Tabla 04. Cuadro-resumen de las principales magnitudes de las actividades formativas del INAP.

Los datos más relevantes de 2021 que se pueden destacar en esta introducción son los siguientes:

- Se formó a más de 52.000 personas.
- Se contó con la colaboración de más de 1.400 personas docentes.
- Se incrementó, respecto al año anterior, la participación de mujeres docentes, llegando por primera vez los equipos docentes a un equilibrio de género tanto en el subprograma de desempeño directivo como en los cursos selectivos.
- Cerca del 70 % de media de las personas inscritas alcanzó el final de la actividad formativa.
- El gasto total empleado en las actividades de formación en 2021 se aproximó a los 2,25 millones de €.



Imagen 01. Docente impartiendo clase en una aula del INAP.

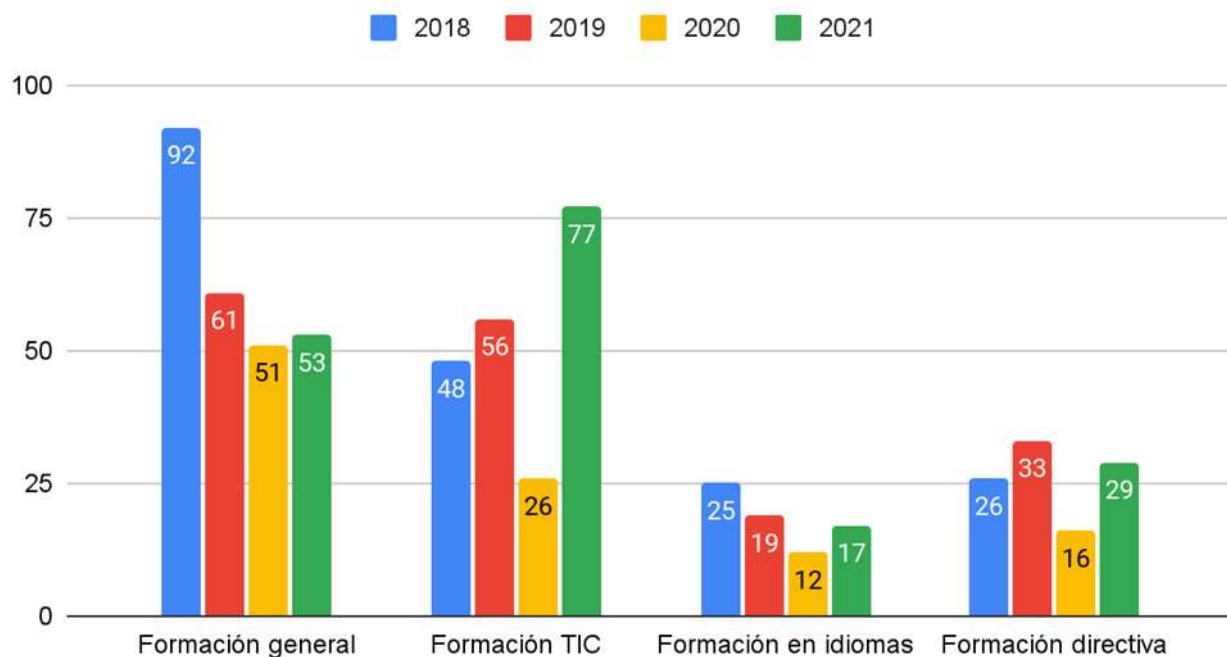


Gráfico 01. Evolución del número de actividades formativas realizadas por el INAP en las diferentes áreas de 2018 a 2021.

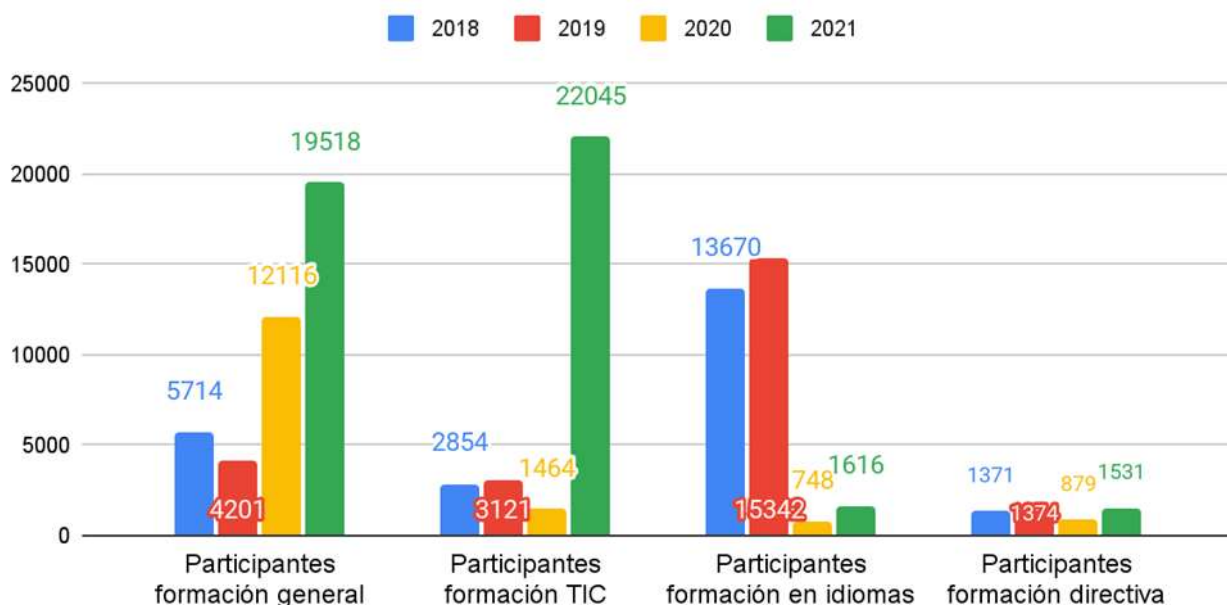


Gráfico 02. Evolución del número de participantes en actividades formativas en las diferentes áreas de 2018 a 2021.

De los gráficos plurianuales cabe extraer la conclusión de que el INAP ha aumentado el número de actividades en el área TIC (tecnologías de la información y de la comunicación), dada la importancia que la pandemia ha terminado de imprimirle, mientras que en el resto aún no se han superado las cifras anteriores a 2020.

Si bien es cierto que se ha reducido la variedad de las actividades, al mismo tiempo ha incrementado notablemente el número de participantes, excepto en idiomas. Esto se debe a la facilidad para multiplicar el número de plazas ofertadas con la modalidad en línea



tutorizada y la implantación definitiva de las nuevas modalidades en línea dinamizadas y en línea «a tu ritmo», que suponen un incremento exponencial de plazas disponibles.

Por último, en esta introducción cabe referirse a la gestión realizada de los Fondos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (FEDAP). 2021 ha sido también un año de transición en esta política. Después de cinco años sin percibir subvención, las organizaciones sindicales volvieron a ser promotores de formación; se introdujeron cambios legales que facilitan la gestión; y la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas acordó encomendar al INAP la propuesta del método de cálculo para el reparto anual de los fondos.

Lo primero se tradujo en una concesión de 10 millones de € para las organizaciones sindicales de la función pública, centrada en la formación para la negociación colectiva y el diálogo social. Esto ha supuesto un relanzamiento del sistema FEDAP.

Lo segundo ha permitido introducir mejoras en la gestión, que se aplican desde el 1 de enero del año en curso (y no desde el momento de la concesión) y las ayudas se regulan como transferencias y no como subvenciones, con el consiguiente aligeramiento de la carga de gestión en este ámbito.

Por último, el método de cálculo se acordó en diciembre de 2021, de modo que acabó el ejercicio con un sistema FEDAP más previsible, objetivo y claro a la hora de definirse anualmente, lo que permitirá centrarse en sus retos de gestión: un mejor portal web para su justificación, un mejor seguimiento de las acciones formativas y el uso de las cuantías concedidas a los promotores, así como otras acciones complementarias que mejoren la imagen del sistema FEDAP. Los datos de seguimiento y gestión de 2021 se detallan en el apartado «[Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas](#)» y en el [anexo](#) de esta memoria.

Este apartado de la memoria se estructura en función de los programas del Plan de Formación 2020. Además, se han destacado en recuadros específicos algunas [actividades transversales](#): el [I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación 2020-2022](#), las [acciones formativas relacionadas con el gobierno abierto](#) o las [actividades realizadas en el espacio de formación «Valdeavellano»](#). Es preciso tener en cuenta que estas actividades pertenecen a más de un subprograma, por lo que la suma de sus datos parciales no es igual a las cantidades globales.

Programas y subprogramas del Plan de Formación INAP 2021

Programa de desarrollo profesional continuo

Subprograma de desempeño general

Las actividades del subprograma de desempeño general abordan 5 áreas competenciales: digital, personal e interpersonal, administración y gestión públicas, lingüística, y cívica y social, y se dirigen al conjunto de empleadas y empleados públicos.

En 2021 se desarrollaron un total de 147 actividades y 194 ediciones con 43.179 participantes. Si comparamos los datos con las 89 actividades y 108 ediciones de 2020, la ejecución de 2021 supone un 166 % de las actividades del año anterior, con 28.851

participantes más. En 2021 se ha recuperado la actividad, tras la ralentización que supuso la alerta sanitaria y las necesidades de adaptación y transformación que trajo asociadas, y se han superado las cifras de 2019, cuando se realizaron 136 actividades y 192 ediciones con 24.038 participantes.

Las grandes novedades de este subprograma en 2021 han sido la ampliación del número de experiencias de aprendizaje en abierto en la modalidad de «a tu ritmo», las masivas en la modalidad en línea dinamizada y la convocatoria de certificaciones de actividades «a tu ritmo» cuyos contenidos se pusieron a disposición de todas las empleadas y empleados públicos en 2020.

Además, se han desarrollado tanto actividades formativas en el ámbito del artículo 26 del [Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) (15 actividades formativas y 23 ediciones), como actividades vinculadas con la puesta en marcha del propio Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (3 actividades formativas y 10 ediciones).

Para el análisis de los datos agregados del subprograma —en lo que se refiere a las solicitudes y admisiones, administración y grupo profesional de origen, tasa de aprovechamiento, satisfacción de los participantes y equipos docentes—, no se tienen en cuenta los datos de los inscritos en las actividades de aprendizaje en línea «a tu ritmo», ya que no cuentan con convocatorias, la inscripción está abierta a quien lo desee, no hay equipos docentes y no se emite ningún tipo de certificado. Los datos de esta modalidad formativa serán tratados en el apartado específico «[Experiencias de aprendizaje “a tu ritmo”](#)».

Solicitudes y admisiones

En 2021 en el subprograma de desempeño general se convocaron 134 actividades y 181 ediciones, hubo un total de 66.821 solicitudes y 21.088 personas admitidas, lo que significa una media de 369 solicitudes por edición¹⁶ (hubo 371 en 2019), 116,51 participantes por edición y la cobertura del 32 % de la demanda (frente al 16,5 % de 2020 y el 25,4 % de 2019).

En 2021 se ha intentado aumentar el número de grupos en las actividades en línea tutorizadas así como la oferta de actividades masivas que permitan ofrecer una formación de calidad al mayor número de empleadas y empleados públicos posible.

El presupuesto total para estas actividades fue de 807.872,00 €, lo que supone una media por edición de 4.463€.

En cuanto a la distribución por género¹⁷, en 2021 hubo un porcentaje algo mayor de mujeres que de hombres en las solicitudes, del 53 % frente al 47 %, diferencia que ha crecido ligeramente este año (en 2020 los datos eran del 51 % de las solicitudes por parte de mujeres frente a 49 % de hombres). Por su parte, la tasa de cobertura fue igual en mujeres que en hombres, del 32 % en ambos casos.

¹⁶ Hay que tener en cuenta que no todas las solicitudes reúnen los requisitos establecidos en las correspondientes convocatorias, por lo que la cobertura real respecto al número de solicitudes idóneas es mayor. El INAP sigue depurando sus sistemas de información para poder disponer de este dato con mayor fiabilidad.

¹⁷ Según los datos del [«Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas» de enero de 2021](#), en la Administración General del Estado el 50,7 % del personal son hombres y el 49,3 % son mujeres, mientras que en el conjunto de las Administraciones públicas el porcentaje de mujeres es del 57,6 % y el de hombres es del 42,4 %.

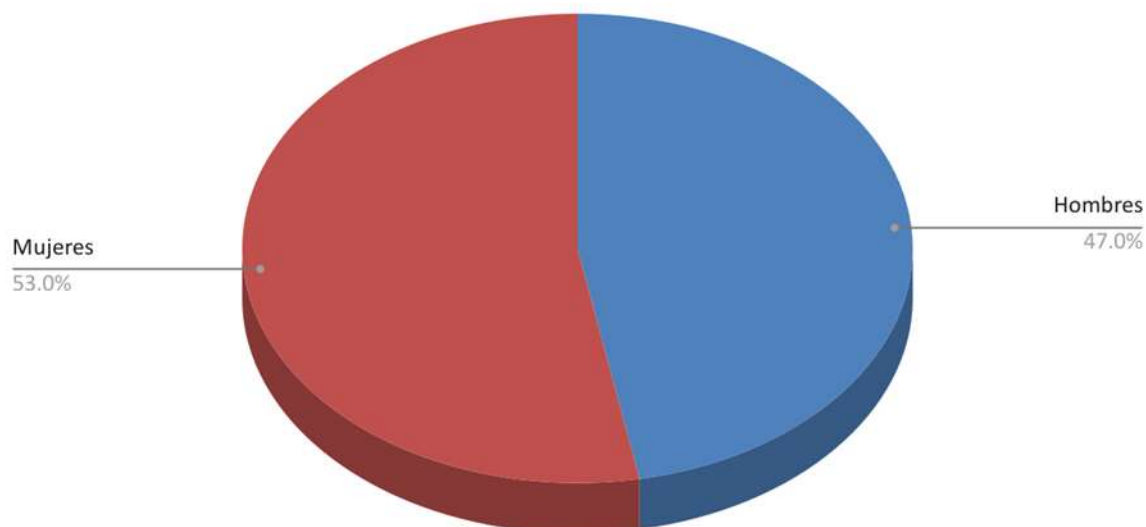


Gráfico 03. Subprograma de desempeño general. Porcentaje de solicitudes por género.

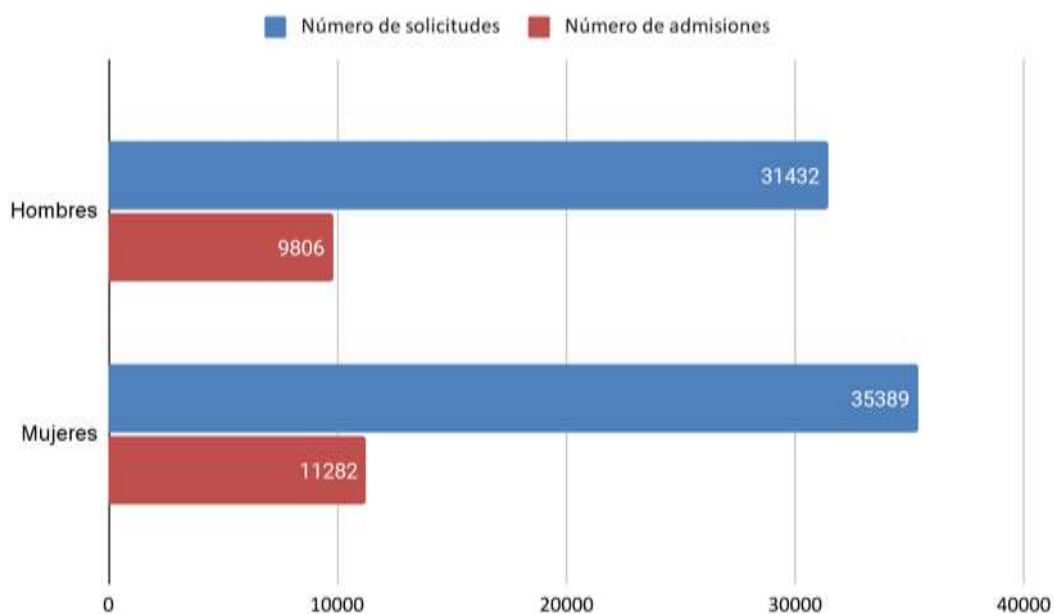


Gráfico 04. Subprograma de desempeño general. Solicitudes y admisiones por género.

Si analizamos los datos de la Administración de origen, respecto a 2020, la tasa de cobertura ha aumentado en todos los ámbitos, como también lo ha hecho el porcentaje de admisiones del personal que presta servicio en entidades locales, comunidades autónomas y universidades, en detrimento de la Administración General del Estado.

Administración	Solicitudes (%)	Admisiones (%)	Cobertura (%)
Administración General del Estado	75,60	74,50	31,00
Entidades locales	11,30	11,00	30,50
Comunidades autónomas	8,30	9,30	35,50
Administración de Justicia	0,70	0,80	34,30
Órganos constitucionales	0,90	1,20	45,00
Universidades	3,20	3,20	31,30
Media			34,60 %

Tabla 05. Subprograma de desempeño general. Distribución por Administración de origen.

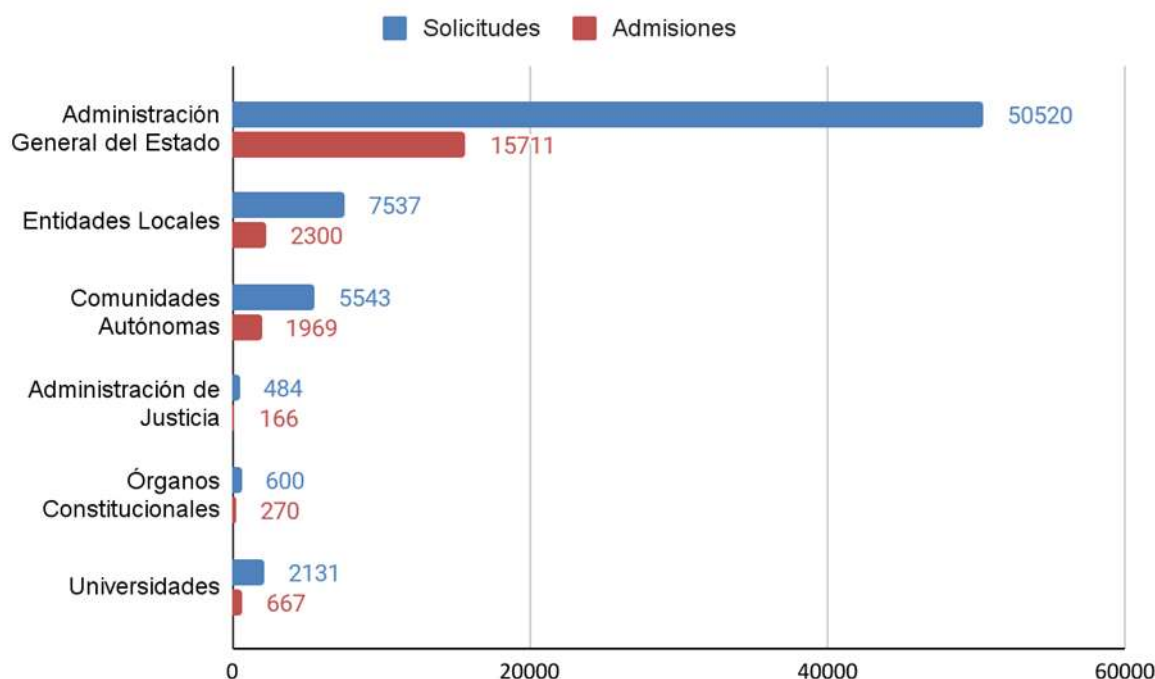


Gráfico 05. Subprograma de desempeño general. Solicitudes y admisiones por Administración de origen.

Si analizamos las admisiones por tipo de empleado, observamos que el 92 % corresponden a personal funcionario y el 8 % a personal laboral, datos similares al año 2020, con un ligero aumento del porcentaje del personal laboral. En funcionarios, el subgrupo profesional con mayor número de admitidos es el C1 con el 34,4 %, seguido del A2 con el 20,5 %, mientras que al subgrupo A1 corresponde el 17,6 % de las admisiones y al C2 el 19,3 %; el resto de subgrupos presenta porcentajes inferiores al 3%. Si comparamos los datos con los de 2020, es de destacar el aumento del porcentaje de admisiones del grupo C que acumula más del 53 % del total.

Tasa de aprovechamiento

La tasa de aprovechamiento refleja el porcentaje de personas admitidas que superan las evaluaciones de las diferentes actividades. Y es que hay que tener en cuenta que algunos participantes abandonan las actividades antes de su finalización.

En 2021 el aprovechamiento general de este subprograma fue del 64,5 %, con un 63,4 % para los hombres y un 65,4 % para las mujeres. Con respecto a 2020, la tasa de aprovechamiento general ha caído 15 puntos porcentuales y se ha igualado la diferencia entre mujeres y hombres, siendo en 2021 mayor para las mujeres a diferencia de lo que ocurría en 2020.

La caída en la tasa de aprovechamiento puede deberse al aumento de actividades masivas, como las en línea dinamizadas y la convocatoria de las certificaciones de las experiencias de aprendizaje «a tu ritmo», que se basan en el autoaprendizaje.

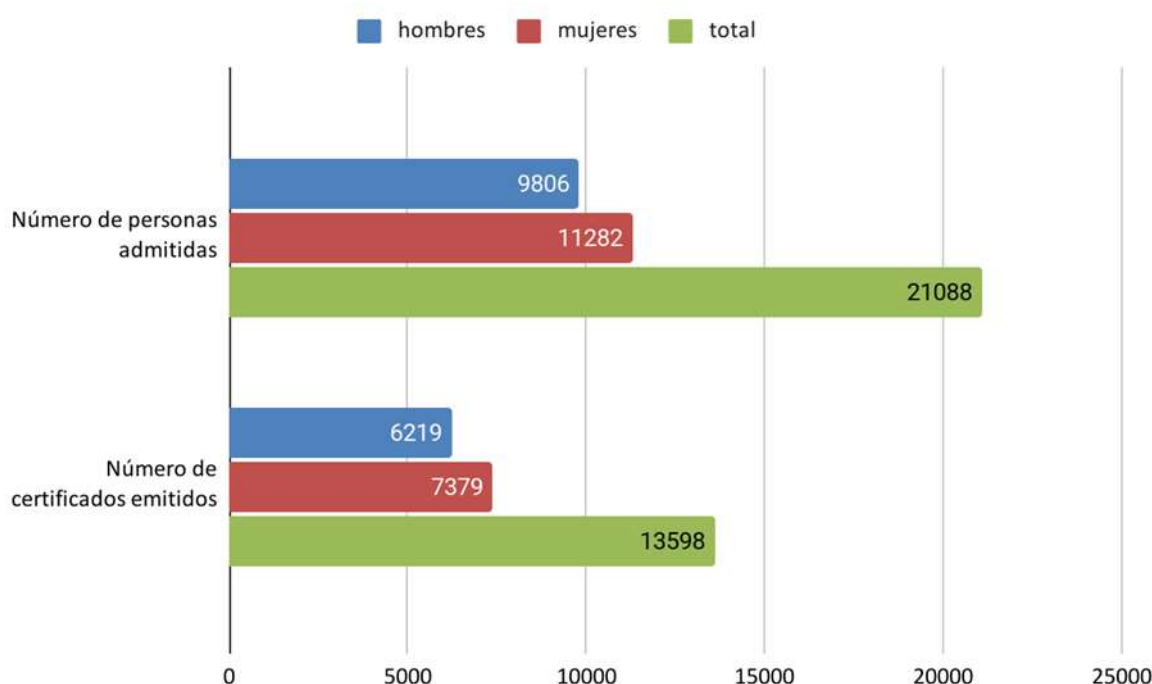


Gráfico 06. Subprograma de desempeño general. Tasa de aprovechamiento por género.

Nivel de satisfacción

Los participantes en las actividades formativas que realiza el INAP reciben un cuestionario de satisfacción para que puedan valorar diferentes cuestiones relacionadas con cada actividad (evaluación de la acción) y su satisfacción global con ella (evaluación de la satisfacción).

Dentro del subprograma de desempeño general en 2021 la tasa de respuesta a estos cuestionarios fue del 63,71 %, tres puntos más que en 2020.

La media de la evaluación tanto de la acción como de la satisfacción de los participantes fue de 8,1 en una escala del 1 al 10 frente al 7,98 de media en 2020. Hay seis actividades cuyos resultados están por debajo de 7, frente a las cuatro de 2020 y que serán revisadas para las próximas ediciones en colaboración con la Secretaría General de Fondos Europeos. Por otro lado hay 10 actividades han recibido una media por encima de 9.

Docentes

De los 844 docentes que colaboraron en 2021 en el subprograma de desempeño general —un 70 % más de personal docente que en 2020—, 553 fueron hombres (65,5 %) y 291 mujeres (34,5 %).

Los datos, aunque han mejorado ligeramente en 2021 (2 puntos), siguen necesitando progresar (al menos 5 puntos) para alcanzar una participación equilibrada en cuestión de género en los equipos docentes del subprograma de desempeño general. El mayor sesgo se tiene, como en años anteriores, en el área de las tecnologías de la información y de la comunicación.

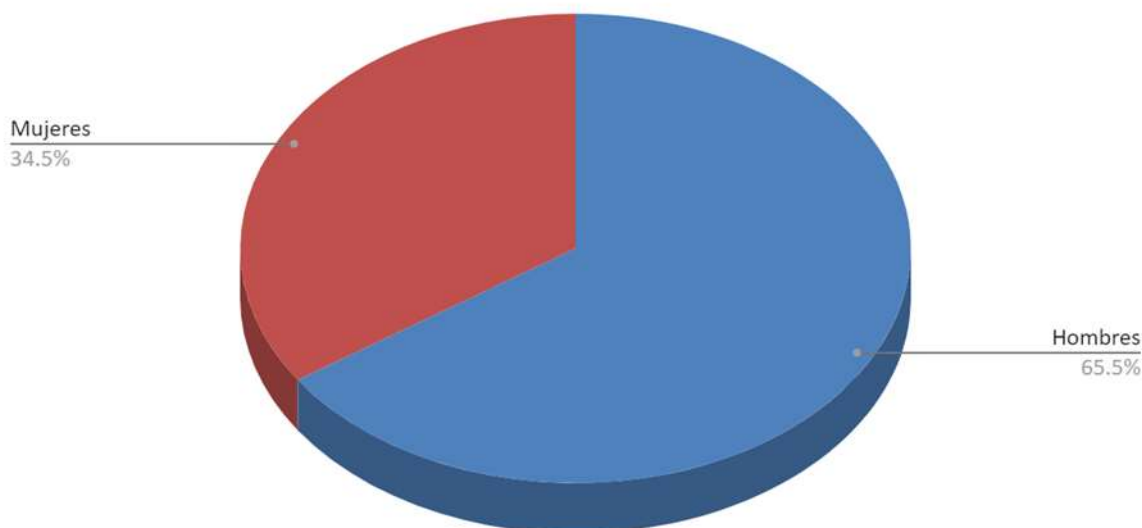


Gráfico 07. Subprograma de desempeño general. Porcentaje de docentes por género.

La satisfacción media de los participantes respecto a los docentes fue de 8,5 sobre 10, dato similar al de 2020.

La mayor parte de las actividades del subprograma de desempeño general se han mantenido en la modalidad en línea, como ocurrió en 2020, con algunas actividades presenciales sobre todo en el último cuatrimestre del año.

Modalidad	Actividades	Ediciones	Horas lectivas	Participantes
En línea tutorizada	113	142	5.589	7.703
En línea «a tu ritmo» certificaciones	8	13	195 ¹⁸	8.748
En línea «a tu ritmo»	13	13	---	22.091
En línea dinamizada	3	3	65	4.148
Presencial o semipresencial	10	23	1.027	489
Total	147	194	6.876	43.179

Tabla 06. Subprograma de desempeño general. Distribución de actividades, ediciones, horas lectivas y participantes por modalidad.

El aumento de participantes se ha debido fundamentalmente a la gran acogida que han tenido tanto las experiencias de aprendizaje «a tu ritmo», en las que se han inscrito en 2021 más de 22.000 personas, como las certificaciones de estas actividades, en las que han participado casi 9.000 empleadas y empleados públicos.

¹⁸ Se indican las horas certificadas por edición.

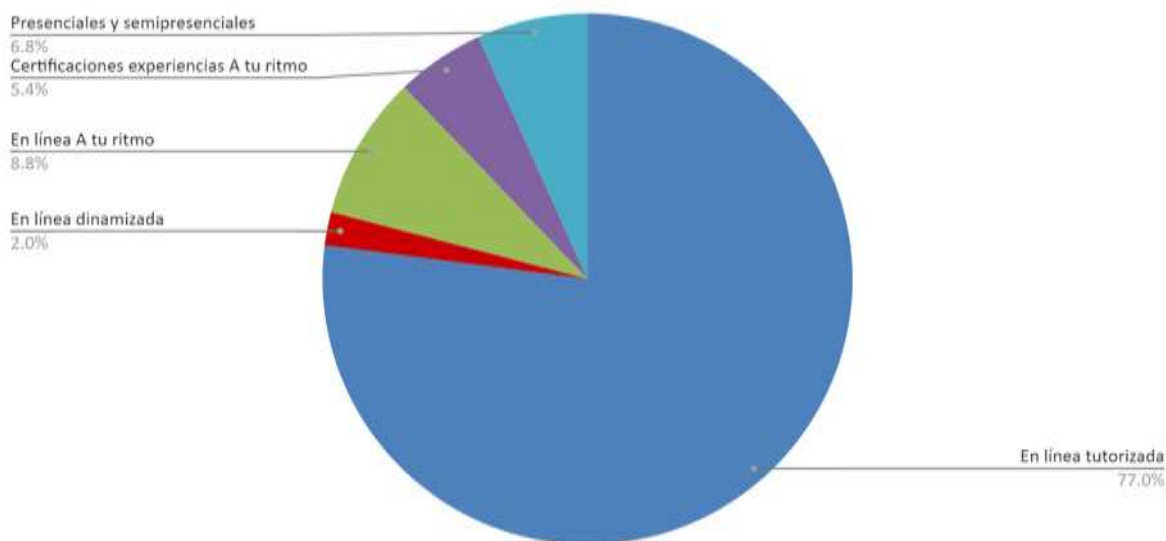


Gráfico 08. Subprograma de desempeño general. Porcentaje de actividades por modalidad.

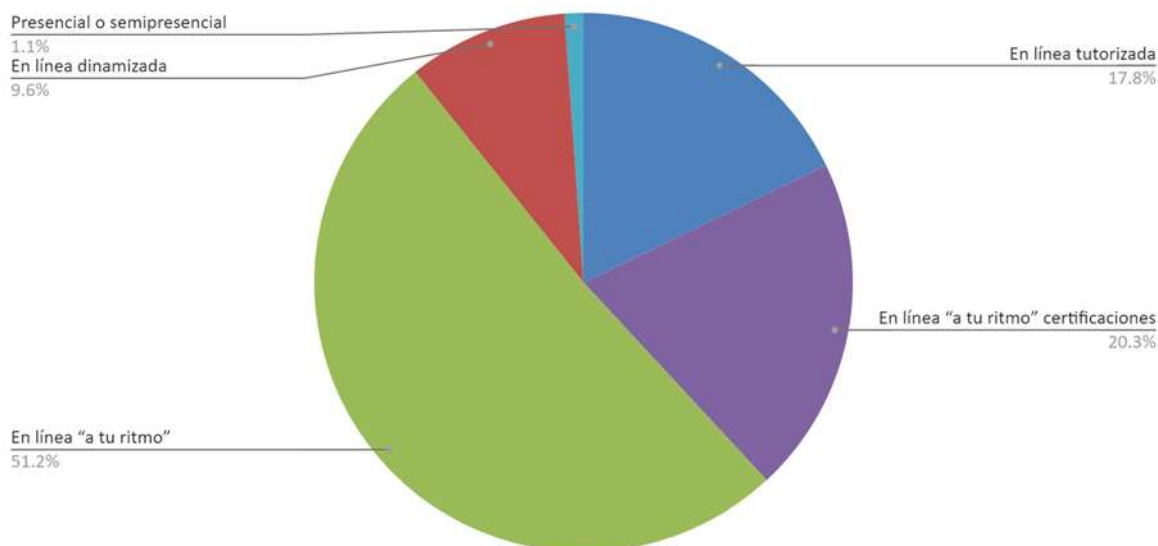


Gráfico 09. Subprograma de desempeño general. Porcentaje de participantes por modalidad.

Experiencias de aprendizaje «a tu ritmo»

En 2021 se ofrecieron en abierto 13 experiencias de aprendizaje en línea «a tu ritmo», 3 de ellas nuevas en el año—, que se caracterizan por la autogestión del aprendizaje, de manera que cada participante puede seguir la experiencia en función de su disponibilidad e interés, sin límite temporal, sin fechas ni horarios y utilizando las propuestas de actividades disponibles en cada caso, con una dedicación media estimada de 15 horas por experiencia.

Esta modalidad ha tenido una gran aceptación y supuso el 51,2 % de los participantes totales en las actividades del subprograma en el año 2021.

Dado que estas actividades siguen una lógica específica, no sujeta a convocatorias con una limitación de participantes ni a un plazo de ejecución, se presentan sus datos de manera separada, indicando el número de participantes que se habían inscrito entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.



Experiencias de aprendizaje en línea «a tu ritmo»	Participantes inscritos
Servicios comunes de registro electrónico. Normativa y procedimientos de uso	2.748
Firma electrónica. Aspectos jurídicos	1.224
Fundamentos de la factura electrónica en la Administración General del Estado: normativa, arquitectura, obligatoriedad, formato factura-e	1.195
La colaboración como herramienta disruptiva de innovación social	224
Esquema Nacional de Seguridad	1.513
Competencias digitales	581
Seguridad en Sistemas Windows	1.584
Edición y generación de contenidos web accesibles	3.591
Prevención de la violencia contra las mujeres	3.156
Uso de la aplicación REOICO	948
Gestión de publicaciones de la Administración General del Estado	356
Fundamentos de contratación pública	3.761
Fundamentos del sistema operativo Linux	1.210
Total	22.091

Tabla 07. Actividades «a tu ritmo» disponibles en 2021.

Las actividades «a tu ritmo» relacionadas con el apoyo a la promoción interna no han sido incluidas en este apartado y se analizan bajo el epígrafe [«Apoyo a la promoción interna y a la estabilización de empleo temporal»](#).

Certificación de experiencias de aprendizaje «a tu ritmo»

En 2021 se convocaron por primera vez certificaciones para alguna de las experiencias de aprendizaje «a tu ritmo». Este tipo de modalidad de aprendizaje, abierta en 2020, se diseñó con el objetivo de que el mayor número de personas pudiera tener acceso a las actividades formativas más demandadas o de mayor utilidad que fueran susceptibles de ser realizadas de manera autónoma.

Realizar una experiencia de aprendizaje «a tu ritmo» no genera por sí misma la posibilidad de derecho a un certificado. Para las empleadas y empleados públicos que necesiten contar con un certificado de alguna de las experiencias «a tu ritmo» ofertadas en 2021, se realizaron dos convocatorias para 8 de estas actividades.

Las certificaciones consisten en realizar una prueba de evaluación en un día y horario señalados previa inscripción en la convocatoria correspondiente. En 2021 9.276 personas se inscribieron para obtener la certificación. Todas las personas que cumplían con los requisitos de ser empleados públicos y de estar dentro del ámbito FEDAP (Fondos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas) fueron admitidas.

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de admisiones	8.748	3.947	45,12	4.801	54,88
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	5.294/60,00 %	2.227	56,40	3.067	63,90

Tabla 08. Admisiones y certificaciones de experiencias en las actividades «a tu ritmo».

La tasa de aprovechamiento fue del 60 %, 4,5 puntos más baja que la media de las actividades del subprograma. Esto representa que el 24 % de los inscritos iniciales alcanza el final de la actividad formativa. Además, estas actividades han hecho descender la tasa de aprovechamiento global del subprograma.

Se han identificado dos razones. En primer lugar, el porcentaje alto de personas que se inscribió en las pruebas de certificación pensando que lo hacían en una actividad formativa, no en una prueba de evaluación; y en segundo lugar, el hecho de que, como se evalúa un aprendizaje que se ha realizado de manera autónoma, es normal que la tasa de aprovechamiento sea menor que en las actividades que tiene el seguimiento de un equipo docente.

Por otro lado, la tasa de aprovechamiento es mayor en mujeres (64 %) que en hombres (56,4 %), casi 7 puntos y medio, lo que contrasta con el dato global de aprovechamiento — bastante equilibrado— para el conjunto del subprograma, con un 63,4 % para los hombres y un 65,4 % para las mujeres.

Experiencias de aprendizaje dinamizadas en línea

En 2021 se han realizado tres experiencias de aprendizaje dinamizadas en línea, frente a la única actividad que se realizó por primera vez en 2020, año en que comenzó a ejecutarse esta modalidad.

Las tres actividades cuentan con una lista de distribución en el canal de YouTube del INAP¹⁹, dónde se pueden consultar algunos de los contenidos:

- [Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación.](#)



Imagen 02. Cartel de la experiencia de aprendizaje dinamizada en línea «Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación».

¹⁹ <https://www.youtube.com/channel/UCvjvyMsqqXgVVGH5lf-sfvA>.

- [Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.](#)



Imagen 03. Cartel de la experiencia de aprendizaje dinamizada en línea «Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres».

- [Fundamentos del gobierno abierto.](#)



Imagen 04. Cartel de la experiencia de aprendizaje dinamizada en línea «Fundamentos del gobierno abierto».

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	6.279	2.339	37,25	3.940	62,75
Número de admisiones/ Cobertura de la demanda	4.148 /66,06 %	1.617	69,13	2.531	64,24
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	2.493/60,00 %	947	58,60	1.546	61,00
Número de docentes	64	28	44,00	36	56,00

Tabla 09. Datos de las experiencias de aprendizaje dinamizadas en línea en 2021.

El número de mujeres interesadas en este tipo de actividades es mayor que el de los hombres, con más de 20 puntos de diferencia; mientras que la tasa de aprovechamiento es similar, ligeramente (2,5 puntos) superior en mujeres.

Respecto a la evaluación de los participantes, la media de la evaluación de la actividad y de la satisfacción es de 7,4, mientras que la media de satisfacción de la actuación de los equipos docentes es de 7,9.

Experiencias de aprendizaje tutorizadas en línea

Dentro del subprograma de desempeño general se realizaron 113 actividades formativas tutorizadas en línea, con 142 ediciones. En conjunto supusieron 5.589 horas de carga lectiva para los 7.703 participantes. La tasa de aprovechamiento fue del 72 %, bastante similar entre hombres y mujeres y 7,5 puntos más alta que la media del subprograma (64,5) y más cercana a los datos de 2020 (79,4). Respecto al equilibrio de género en los equipos docentes, es de un 70-30 con mayor representación masculina.

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	49.190	24.165	49,00	25.025	51,00
Número de admisiones/ Cobertura de la demanda	7.703/15,66 %	4.057	16,80	3.646	14,60
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	5.564/72,00 %	2.961	73,00	2.603	71,00
Número de docentes	650	457	70,00	193	30,00

Tabla 10. Datos de las experiencias de aprendizaje tutorizadas en línea en 2021.

Experiencias de aprendizaje presenciales y semipresenciales

En 2021 se realizaron 10 actividades presenciales y 23 ediciones, en las que destaca el elevado porcentaje en las solicitudes realizadas por parte de mujeres, el 63 %, y la alta tasa de aprovechamiento global, el 79 %.

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	2.076	766	37,00	1.310	63,00
Número de admisiones/ Cobertura de la demanda	489/23,50 %	185	24,10	304	23,20
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	386/79,00 %	146	79,00	240	79,00
Número de docentes	99	47	47,50	52	52,50

Tabla 11. Datos de las experiencias de aprendizaje presenciales y semipresenciales en 2021.

Análisis por áreas competenciales

Las actividades del subprograma de desempeño general abordan 5 áreas competenciales: digital, personal e interpersonal, administración y gestión públicas, lingüística, y cívica y social. Estas áreas competenciales no están definidas de una manera excluyente, por lo que una misma actividad puede estar incluida dentro de dos áreas competenciales.

A continuación se analizan los datos de las actividades de las áreas de competencias digitales y lingüísticas del subprograma de desempeño general por ser las dos áreas más diferenciadas y a partir de las cuáles se puede obtener información sectorial significativa.

Área competencial lingüística

En este área competencial se desarrollaron 17 actividades, con 32 ediciones, para las que se recibieron 12.309 solicitudes (384,6 solicitudes de media por edición). El 70,6 % de las actividades están relacionadas con diferentes habilidades en lengua inglesa y el resto corresponden a alemán, francés, euskera y lengua de signos.

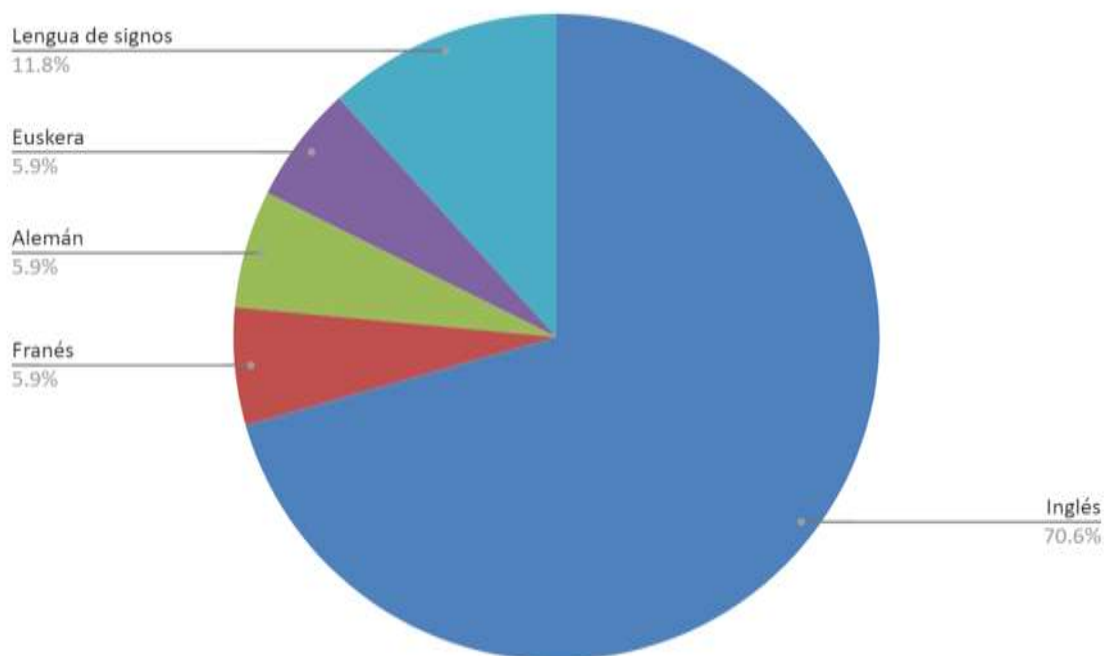


Gráfico 10. Desglose de actividades por idioma del área competencial lingüística en 2021.

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	12.309	4.296	35,00	8.013	65,00
Número de admisiones/ Tasa de cobertura	1.616/13,10 %	609	14,20	1.007	12,60
Tasa de aprovechamiento	36,80%	---	35,13%	---	37,80%

Tabla 12. Datos del área competencial lingüística.

La tasa de cobertura en 2021 (13,10 %) supone una mejora respecto a 2020 (7,16%) y a 2019 (5,96%).

El número de solicitudes es mucho más elevado en mujeres que en hombres como ocurrió en 2020. La tasa de aprovechamiento general en estas actividades es inferior a la media del programa y se ha identificado un descenso significativo respecto a 2020.

La evaluación de satisfacción, de las acciones y de los docentes, es superior en este caso a la media del subprograma y a los datos de 2020.

Respecto a los equipos docentes, en 2021 el 37,5 fueron hombres y el 62,5 mujeres.

Variables	Subprograma desempeño general	Área competencial lingüística
Solicitudes hombres	47,00 %	65,00 %
Solicitudes mujeres	53,00 %	35,00 %
Media solicitudes por actividad	382	384,66
Tasa de cobertura global	32,00 %	13,10 %
Tasa de cobertura hombres	32,00 %	14,20 %
Tasa de cobertura mujeres	32,00 %	12,60 %
Tasa de aprovechamiento global	64,50 %	36,80 %
Tasa de aprovechamiento hombres	63,40 %	35,13 %
Tasas de aprovechamiento mujeres	65,40 %	37,80 %
Docentes hombres	65,50 %	37,50 %
Docentes mujeres	34,50 %	37,80 %
Media evaluación acciones	8,12	8,24
Media evaluación satisfacción	8,10	8,39
Media evaluación docentes	8,50	8,89

Tabla 13. Datos del conjunto del subprograma de desempeño general y del área competencial lingüística.

Área competencial digital

Dentro de esta área competencial se realizaron en 2021 67 actividades y 84 ediciones, para las que se recibieron un total de 25.267 solicitudes (300,8 solicitudes de media por acción). De las 84 ediciones, 9 fueron certificaciones de experiencias de aprendizaje «a tu ritmo» y las 75 restantes se realizaron en la modalidad en línea tutorizada. 32 de las 84 ediciones corresponden a la colaboración en materia de ciberseguridad que el INAP desarrolla en colaboración con el Centro Criptológico Nacional (CCN).

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	25.267	16.424	65,00	8.843	35,00
Número de admisiones/ Cobertura de la demanda	7.272/28,60 %	4.388	26,70	2.839	32,10
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	4.774/66,00 %	2.877	65,60	1.897	66,80
Número de docentes	426	349	82,00	77	18,00

Tabla 14. Datos de las acciones del área competencial digital.

La diferencia, en esta área, en cuanto al número de participantes mujeres y hombres se está viendo equilibrada. Se ha pasado de un porcentaje de solicitudes en 2020 del 78 %-22 % al 65 %-35 % y a que una tasa de cobertura del 26,7 % en hombres y un 32,1 % en mujeres lleve a un porcentaje de participantes del 60-40. Es cierto que el nuevo esquema de áreas competenciales introducido en el Plan de Formación de 2020 incluye en esta área actividades no dirigidas exclusivamente al personal TIC (tecnologías de la información y de la comunicación), cuestión que ha podido favorecer el aumento de las solicitudes por parte de mujeres.

El descenso en la tasa de aprovechamiento se debe a la introducción de certificaciones de experiencias de aprendizaje «a tu ritmo». Si no se computan estas actividades, la tasa de aprovechamiento global se sitúa en el 81,4 %, 82,4 % para hombres y 79,6 % para mujeres.

En el caso de los equipos docentes se continúa con un porcentaje muy bajo de participación femenina, que en parte se corresponde con la existencia de un porcentaje mucho mayor de hombres en los cuerpos directamente relacionados con las tecnologías de la información y de la comunicación. Los datos de 2021 son ligeramente mejores que los de 2020, habiéndose pasado de una ratio de 88 %-12 % a una de 82 %-18 %.

Si se observa la serie de datos desde 2019, se aprecia una tendencia hacia una mayor presencia de mujeres, aun cuando en el caso de los equipos docentes sigue habiendo un claro margen de mejora al que el INAP está dedicando una mayor atención.

Variables	2019		2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Porcentaje de solicitudes	80,83	19,17	78,00	22,00	65,00	35,00
Porcentaje de admisiones	78,30	21,70	70,70	29,30	60,70	39,30
Tasa de cobertura	12,16	14,20	14,12	20,74	26,70	32,10
Tasa de aprovechamiento	94,80	93,50	81,64	73,19	65,60	66,80

Tabla 15. Datos comparativos 2019-2020 área TIC y 2020 área competencial digital.

Variables	Subprograma desempeño general	Área competencial lingüística
Solicitudes hombres	47,00 %	65,00 %
Solicitudes mujeres	53,00 %	35,00 %
Media solicitudes por actividad	382	300,89
Tasa de cobertura global	32,00 %	28,60 %
Tasa de cobertura hombres	32,00 %	27,60 %
Tasa de cobertura mujeres	32,00 %	32,10 %
Tasa de aprovechamiento global	64,50 %	66,00 %
Tasa de aprovechamiento hombres	63,40 %	65,60 %
Tasas de aprovechamiento mujeres	65,40 %	66,80 %
Docentes hombres	65,50 %	82,00 %
Docentes mujeres	34,50 %	18,00 %
Media evaluación acciones	8,12	8,21
Media evaluación satisfacción	8,10	8,15
Media evaluación docentes	8,50	8,50

Tabla 16. Datos del conjunto del subprograma desempeño general y el área competencial digital.

El INAP firmó con el CCN en 2020 un convenio de colaboración para impulsar la formación de empleados públicos en materia de ciberseguridad que formaliza la colaboración que se venía desarrollando entre ambas instituciones.

En 2021 se han desarrollado 23 actividades con 32 ediciones; se ha conseguido el objetivo de 23 actividades que recoge el convenio y se han convocado las 8 actividades que no pudieron realizarse en 2020, además de una actividad en colaboración con las comunidades autónomas solicitada por el CCN.

La tasa de cobertura sigue siendo muy inferior a la media del subprograma de desempeño general, ya que el número de solicitudes es muy elevado. Es de destacar que en 2021 se han ofrecido un 51 % más de plazas en las actividades en colaboración con el CCN que en 2020.

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	7.889	6.491	82,28	1.398	17,72
Número de admisiones/ Cobertura de la demanda	797/10,10 %	593	9,30	204	14,60
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	731/91,72 %	551	92,92	180	88,23
Número de docentes	178	153	85,95	25	14,05

Tabla 17. Datos de las actividades realizadas en el marco del convenio con el CCN

Subprograma de desempeño directivo

El subprograma de desempeño directivo del INAP integra el conjunto de actividades formativas dirigidas a desarrollar las competencias profesionales y personales necesarias para el desempeño de funciones directivas y predirectivas y para el ejercicio de responsabilidades técnicas de carácter superior en el ámbito de las Administraciones públicas.

Las personas destinatarias de este programa de formación son principalmente aquellas personas del subgrupo A1 comprendidas entre los niveles 26 y 30 de todas las Administraciones públicas. Si bien algunas actividades, por sus características, se abren a la participación de las personas del subgrupo A2, incluidos niveles 24, en función de la tipología especial de ciertos puestos de trabajo de determinados ámbitos sectoriales, como ocurre por ejemplo con el ámbito penitenciario y los servicios públicos de empleo estatal.

A lo largo del año 2021, se ha seguido trabajando en la mejora de la calidad de los contenidos de este subprograma para adecuar más eficazmente el perfil de las personas participantes a las nuevas necesidades de las Administraciones públicas, teniendo en cuenta diferentes competencias profesionales, el amplio abanico de las funciones de los puestos de naturaleza directiva, los nuevos retos de la Administración pública española y la posibilidad de facilitar el desarrollo de la carrera profesional del futuro personal directivo público.



Imagen 05. Cartelería de diversas actividades del subprograma de desempeño directivo.

Datos generales

Los datos básicos de las actividades formativas incluidas en el subprograma de desempeño directivo se recogen, de forma resumida, en la siguiente tabla:

Tipología	N.º actividades	N.º ediciones	N.º horas lectivas	Solicitudes. N.º y %			Participantes. N.º y %			Docentes. N.º y %		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Formación continua	29	32	956,50	3.031	4.264	7.295	638	893	1.531	82	74	156
				41,55 %	58,45 %	100,00 %	41,67 %	58,33 %	100,00 %	52,56 %	47,44 %	100,00 %
Másteres universitarios (no incluidos cursos selectivos)												
Dirección y Liderazgo Públicos	1	2	773	32	42	74	57	84	141	46	34	80
				43,24 %	56,76 %	100,00 %	40,43 %	59,57 %	100,00 %	57,50 %	42,50 %	100,00 %
Urbanismo y Estudios Territoriales	1	1	450	0	0	0	6	9	15	38	15	53
				0,00 %	0,00 %	0,00 %	40,00 %	60,00 %	100,00 %	71,70 %	28,30 %	100,00 %
Subtotal	2	3	1.223	32	42	74	63	93	156	84	49	133
				43,24 %	56,76 %	100,00 %	40,38 %	59,62 %	100,00 %	63,16 %	36,84 %	100,00 %
Totales	31	35	2.180	3.063	4.306	7.369	701	986	1.687	166	123	289
				41,57 %	58,43 %	100,00 %	41,55 %	58,45 %	100,00 %	57,44 %	42,56 %	100,00 %

Tabla 18. Datos generales del subprograma de desempeño directivo.

Nota:

- Se computan dos ediciones del Máster Universitario en Liderazgo y Dirección Pública (MULDP): la primera edición 2019/2021, finalizada en el mes de junio de 2021; y la segunda edición 2021/2023, iniciada en el mes de septiembre de 2021.
- El cómputo de horas lectivas solo incluye las horas cursadas en 2021, aun cuando los másteres abarquen más de un año.
- Se han incluido únicamente las solicitudes cursadas en el año 2021, mientras que el número de participantes puede hacer referencia a todas las personas que se encontraban realizando alguna actividad en el 2021, aun cuando lo hubieran solicitado en 2020, como en el caso de la primera edición del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos o en la edición del Máster Universitario en Urbanismo y Estudios.

Formación continua

El ejercicio 2021 ha supuesto la recuperación de la actividad formativa del INAP tras el *impasse* en el año 2020 provocado por la crisis sanitaria de la COVID-19.

A lo largo del año 2021 se ha ido recuperando el ritmo normal de las actividades formativas en línea del INAP del subprograma de desempeño directivo y se han ido incorporando, a partir del segundo semestre del año, las actividades presenciales en las sedes del INAP, especialmente en el ámbito de los másteres universitarios. En concreto, se han convocado y organizado, dentro de este subprograma, un total de 29 actividades formativas, lo que supone un 81 % más de actividades en relación con el año anterior.

Desde el punto de vista de la distribución por género, en relación tanto con las solicitudes recibidas como con las personas participantes en estas actividades, se detecta una presencia mayoritariamente femenina en la formación directiva del INAP. En concreto, el 58,4 % de las solicitudes ha sido de empleadas públicas, y el 58,3 % de las personas participantes en las actividades formativas del subprograma de desempeño directivo han sido mujeres, aumentando en más de un punto porcentual en relación con el porcentaje del año 2020.

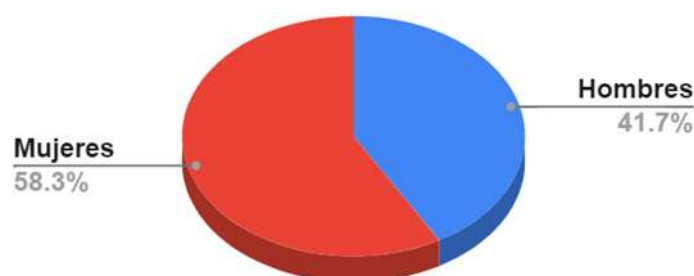


Gráfico 11. Porcentaje de participantes por género en el subprograma de desempeño directivo.

En cuanto al número total de las horas lectivas, en el año 2021 este subprograma contó con un total de 1.806,5 horas lectiva, lo que supone un incremento del 30 % en relación con las horas del año precedente en el que se había reducido el ritmo de la actividad formativa como consecuencia de la crisis sanitaria. La media de duración de las actividades formativas de este subprograma se encuentra en una escala entre 20-30 horas lectivas, a excepción de los casos de los másteres universitarios, con una duración media por curso escolar de 750 horas lectivas.

Por lo que respecta al equipo docente, en el año 2021 se produjo una importante reducción del sesgo masculinizado de años anteriores ya que se alcanzó una situación de casi equilibrio paritario en los equipos docentes: el 54 % docentes hombres y el 46 % de

docentes mujeres. Esto ha supuesto un importante cambio en relación con los porcentajes del año anterior, en el que se daba una mayoría de docentes masculinos (el 66 %). De esta forma, se ha logrado incrementar el porcentaje de la participación de mujeres formadoras en un 11 % en relación con el porcentaje del año 2020, todo un logro por parte del equipo gestor de formación del INAP.

Modalidades

En el año 2021, un elevado porcentaje de las actividades formativas incluidas en el subprograma de desempeño directivo, el 94 %, se ha impartido en la modalidad tutorizada en línea. Solo un 3 % de estas actividades se han impartido en formato presencial y un 3 % en formato semipresencial, las cuales se han concentrado en el último trimestre del año, cuando se ha ido incorporando alguna actividad presencial dentro de este subprograma.

Análisis de la demanda

En 2021 en el subprograma de desempeño directivo se convocaron 29 actividades formativas, las cuales incluyeron un total de 32 ediciones.

Se recibió un total de 7.338 solicitudes para participar en estas actividades, lo que supuso un incremento del 47 % en relación con el número de solicitudes recibidas en el año anterior. Este aumento de la demanda ha sido resultado de la recuperación de la oferta formativa del INAP a lo largo del año y del restablecimiento del nivel habitual de demanda de aprendizaje por parte de empleadas y empleados públicos.

Como en años anteriores, la demanda del subprograma de desempeño directivo tiene una naturaleza mayoritariamente femenina ya que el porcentaje de solicitudes de participación sigue siendo más elevado en el caso de las mujeres (58,4 % del total) que en el caso de los hombres (el 41,6 %), incrementándose incluso su porcentaje muy ligeramente en un punto porcentual en relación con el del año 2020.

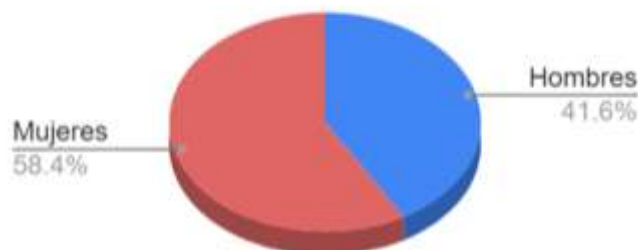


Gráfico 12. Porcentaje de solicitudes por género en el subprograma de desempeño directivo.

Por Administración de origen, el mayor número de solicitudes ha procedido, como en años anteriores, del personal de la Administración General del Estado, que aglutina el 73,3 % del total de las solicitudes. A continuación, en orden decreciente, se sitúan la Administración local, con un 12,7 % de las solicitudes; la Administración autonómica, con un 8,7 %; las universidades, con un 3,4 %; los órganos institucionales, con un 1,1 %; y, finalmente, la Administración de Justicia, con un 0,9% de las solicitudes recibidas.

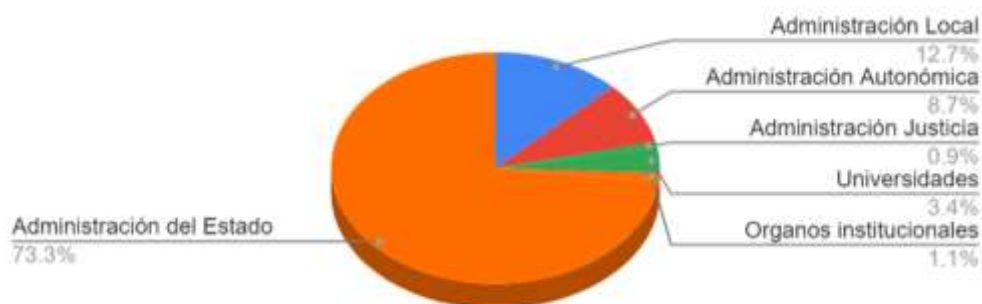


Gráfico 13. Porcentaje de solicitudes por Administración de origen en el subprograma de desempeño directivo.

En cuanto a cobertura de las actividades de este subprograma, en el 2021 fueron admitidas un total de 1.531 personas, lo que supone un 74 % más que el año anterior. La tasa de cobertura se situó en un 20,8 %, algo por debajo de la tasa de cobertura del año 2020, situada en un 25 %. El porcentaje de esta tasa significa que, de cada 5 solicitudes recibidas, únicamente se admite a una persona.

Por tipo de Administración, como se aprecia en la siguiente tabla, la mayor cobertura se ha vuelto a producir en la Administración General del Estado, con una cobertura del 52 % de las solicitudes, lo que supone un importante incremento respecto al porcentaje del año anterior, situado en un 27 %. Igualmente cabe destacar el incremento en la tasa de cobertura del personal de las universidades, que pasa de un 14 % al 36 % y las nuevas tasas de cobertura del personal de la Administración de Justicia y de los órganos institucionales, en un 49 % y un 46 %, respectivamente. Las tasas de cobertura más bajas se encuentran en la Administración local, con un 18 %, y en la Administración autonómica, con un 20 %.

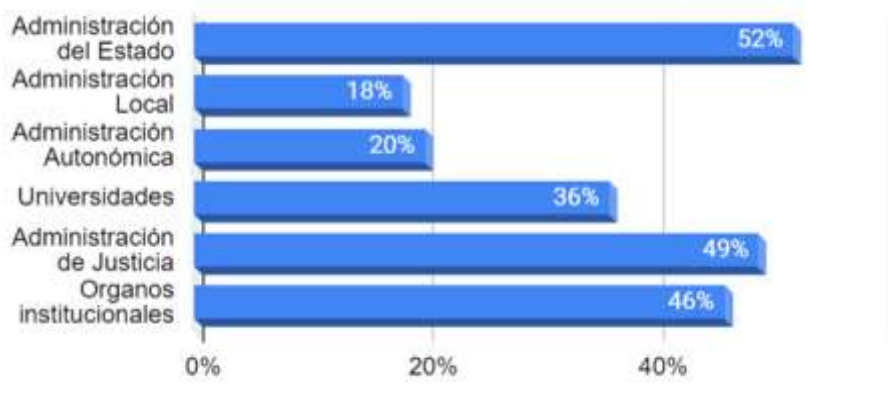


Gráfico 14. Tasa de cobertura por Administración en el subprograma de desempeño directivo.

Análisis de aprovechamiento

Todas las actividades de este subprograma incluyen pruebas de evaluación con el fin de verificar el grado de consecución y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje definidos inicialmente por el equipo docente.

Del total de personas admitidas en las actividades formativas sobre desempeño directivo en el año 2021, el 80 % obtuvo el certificado de aprovechamiento. En cuanto a la distribución por género, el grado de aprovechamiento en estas actividades formativas ha sido ligeramente superior en el caso de los hombres (86 %) en relación con el porcentaje de mujeres (83 %).

Analizando el grado de aprovechamiento por Administración de origen, se aprecia que en orden decreciente las personas con un mayor aprovechamiento proceden de los órganos institucionales (86 %), la Administración General del Estado (83 %), la Administración de Justicia (78 %), la Administración autonómica (74 %), las universidades (67 %) y, finalmente, la Administración local (60 %).

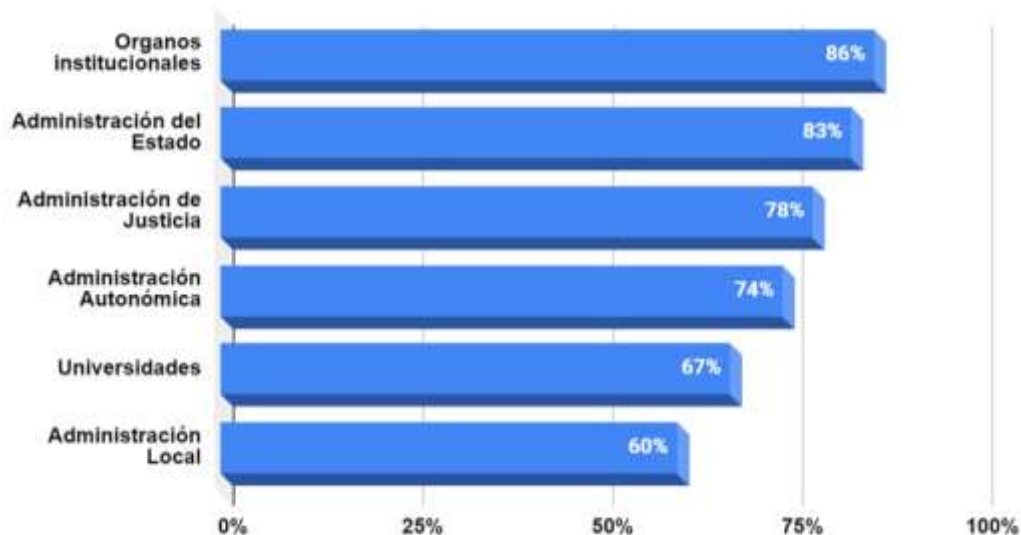


Gráfico 15. Porcentaje de aprovechamiento por Administración de origen en el subprograma de desempeño directivo.

Para el cálculo de estos datos se ha tenido en cuenta el total de personas admitidas en cada actividad formativa, pero hay que tener en cuenta que un porcentaje reducido de las personas admitidas, en torno al 7%, abandonan las primeras semanas de las actividades formativas sin realizar las actividades de evaluación.

Satisfacción

La evaluación de la satisfacción del INAP incluye tres variables que se valoran por el alumnado en todas las actividades formativas a través de la cumplimentación de cuestionarios automatizados: la evaluación de la acción, la evaluación global de la satisfacción y la evaluación del equipo docente. A los efectos de esta memoria, se han tenido en cuenta las puntuaciones medias en estas tres variables.

En la [carta de servicios del INAP para el periodo 2022-2025](#) se recoge el compromiso de que el 90 % de las actividades formativas del INAP alcancen una satisfacción global de 7 puntos sobre 10. Atendiendo a la valoración media de las actividades formativas organizadas en el 2021, dicho compromiso ya se alcanzó en el subprograma de desempeño directivo, en el que más del 91 % de las actividades formativas del año 2021 alcanzaron una puntuación mayor de 7 puntos, situándose la valoración media en los tres aspectos evaluados en torno a 8 puntos sobre 10.

En la siguiente tabla se muestran los datos de satisfacción en los años 2021, 2020 y 2019 en las actividades formativas de este subprograma con el objetivo de analizar su evolución. Se observa una ligera mejora en los tres últimos años en la satisfacción media del alumnado en las tres variables, en especial en el caso de la evaluación del docente.

Evaluación	Año		
	2021	2020	2019
De la acción	8,04	7,99	7,98
De la satisfacción	7,98	7,83	7,85
Del docente	8,47	8,28	8,03

Tabla 19. Evaluación de la satisfacción en las actividades formativas del subprograma de desempeño directivo.

Másteres universitarios

En el año 2021, el INAP ha continuado con su alianza estratégica con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), ofertando la siguiente formación universitaria de posgrado:

- Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.
- Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales.
- Máster Universitario en Formación de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

Este título consta de tres especialidades, una por cada subescala:

- Especialidad en subescala de Secretaría-Intervención.
- Especialidad en subescala de Secretaría.
- Especialidad en subescala de Intervención-Tesorería.

Dado que este último máster tiene la naturaleza de curso selectivo, su información se recoge, dentro del apartado «Cursos selectivos», bajo el epígrafe «Cursos selectivos de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional».

Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos

En el año 2021, el INAP ha mantenido su alianza estratégica con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) a través de la colaboración en la organización del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

Este máster está dirigido a empleadas y empleados públicos del subgrupo A1, o categorías asimiladas, con al menos 5 años de experiencia profesional en el sector público y que estén ocupando puestos de responsabilidad en alguna de las Administraciones públicas españolas.



Imagen 06. Imagen publicitaria del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos del INAP.

El objetivo de este máster universitario es desarrollar las competencias profesionales de las personas llamadas a liderar los procesos de modernización y transformación de las Administraciones públicas.

Tiene un carácter semipresencial y una duración de 60 créditos ECTS²⁰ (1.500 horas) distribuidos en dos cursos académicos. Durante el primer curso se desarrollan las asignaturas comunes y de carácter transversal, y en el segundo el alumnado tiene que cursar una de estas cuatro especialidades:

- Alta gerencia pública.
- Sociedad digital.
- Comunicación en la Administración pública.
- Dirección en la Administración local.

Durante el año 2021, han convivido dos ediciones de este máster: por un lado, en el mes de junio finalizó el segundo curso de la primera edición 2019/2021 y, por otro, se inició, a finales del mes de septiembre, el primer curso de la segunda edición de este posgrado universitario del INAP.

En la primera edición del máster participaron un total de 62 personas: 23 hombres y 39 mujeres. En la segunda edición, fueron admitidas para participar 79 personas: 34 hombres y 45 mujeres.

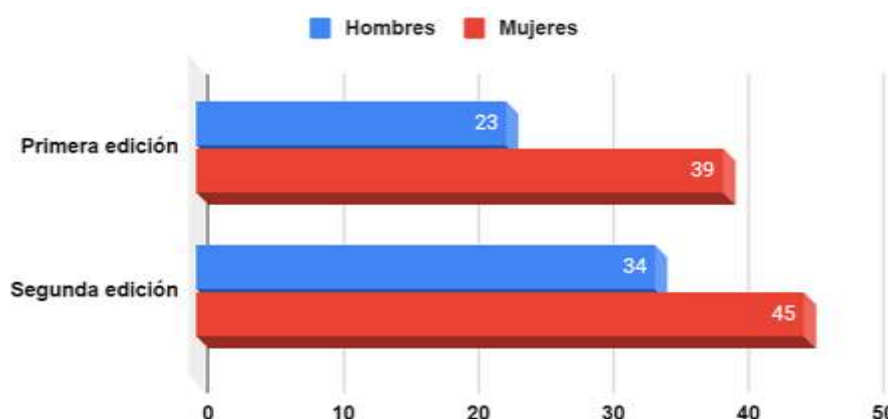


Gráfico 16. Distribución por género del alumnado del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

De acuerdo con su Administración de origen, la distribución de las personas participantes de cada edición es la que se detalla en la siguiente tabla:

Administración de origen	Año	
	2020	2021
Administración General del Estado	62,90 %	48,00 %
Administración local	25,80 %	25,00 %
Administración autonómica	9,70 %	25,00 %
Universidades	1,60 %	2,00 %

Tabla 20. Administración del origen de las personas participantes en la edición Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

²⁰ *European Credit Transfer and Accumulation System* o Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos.

En la primera edición, la participación en cada una de las especialidades del segundo curso, realizado en el primer semestre de 2021, se distribuyó de la siguiente forma:

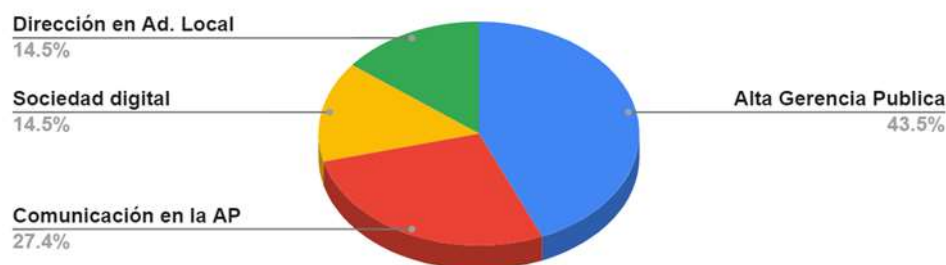


Gráfico 17. Distribución por especialidades de participantes en el Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

En cuanto al número de horas lectivas, la primera edición contó en 2021 con un total de 373 horas lectivas en cada especialidad, distribuidas en 3 asignaturas de 125 horas cada una de ellas, a las que se suman las 150 horas lectivas correspondientes al Trabajo de Fin de Máster (TFM). La segunda edición incluyó en el mismo año un total de 250 horas lectivas.

A lo largo de 2021 han participado en estas dos ediciones 29 docentes: 18 hombres (62 %) y 11 mujeres (38 %). En la tutorización de los TFM de la primera edición han participado 53 personas: 34 hombres (64 %) y 19 mujeres (36 %).

En el mismo año se ha presentado ante la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) el informe de autoevaluación del programa MONITOR para el seguimiento de la implantación de este máster.



Imagen 07. Imagen publicitaria de la convocatoria de la segunda edición del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos del INAP.

Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales

Este máster está dirigido a empleadas y empleados públicos de la Administración local, la Administración General del Estado y sus organismos públicos, las comunidades autónomas y también a personas trabajadoras del sector privado que ocupen puestos de responsabilidad en áreas relacionadas con los objetivos del máster.

Su objetivo es la formación de especialistas en las materias impartidas para facilitar, con carácter general, la orientación y mejora de la toma de decisiones en los procesos de transformación urbana, que permitan alcanzar la eficacia de los instrumentos de

intervención precisos para la planificación y gestión de la ciudad mediante un modelo de desarrollo integrado, equilibrado y sostenible.

En octubre de 2019 se inició la cuarta edición de este máster universitario, que finalizó en septiembre de 2021 con la presentación y defensa de los trabajos fin de máster (TFM). Además, a lo largo del año 2021 se cursaron 18 créditos del segundo curso, lo que supone un total de 450 horas lectivas.

En el año 2021, el máster contó con 15 participantes, de los cuales un 60 % eran mujeres y un 40 % hombres.

Respecto a su Administración de origen, estas personas se distribuyen de la siguiente forma:

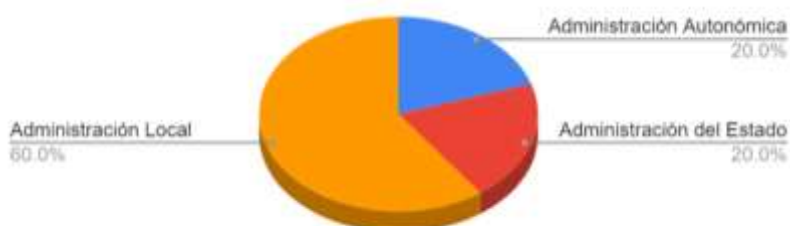


Gráfico 18. Distribución por Administración de origen del alumnado del Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales.

Subprograma de desempeño en entidades locales

El INAP, en línea con la experiencia seguida en años anteriores, continua impulsando la formación dirigida a empleados públicos locales que desempeñen o aspiren a desempeñar funciones directivas en las entidades locales, ofreciendo una formación especializada en temas de interés para el mundo local a través de itinerarios formativos y cursos de especialización.

Itinerarios formativos y cursos de especialización

Este conjunto de acciones formativas persigue proporcionar al alumnado unos conocimientos especializados sobre una profesión o puesto de trabajo dentro de la Administración local y para mejorar la calidad de los servicios públicos que reciben los vecinos, propiciar la cohesión social y una democracia de alta calidad.

Asimismo, estas actividades están diseñadas para que se elabore un trabajo final que conlleve un plan o acción de mejora en cada una de las especialidades y que debe ser potencialmente aplicable en la Administración local.

En el caso de los itinerarios, se estructuran en cursos que, si bien son independientes entre sí, en ocasiones alguno de ellos puede ser requisito necesario para poder realizar los siguientes.

Estas actividades formativas se han realizado mayoritariamente en línea, por razón de la COVID-19, lo que supuso la adaptación de los programas y actividades.

En 2021 se desarrollaron los siguientes itinerarios y cursos formativos, con 35-40 alumnos cada uno de ellos:

- Itinerario de especialista en haciendas locales. De 150 horas lectivas. El objetivo es formar a un especialista en haciendas locales, desde la perspectiva del conocimiento riguroso y exhaustivo de la normativa aplicable a la actividad de las entidades locales en la citada materia, mediante técnicas y supuestos prácticos.

Durante 2020 se impartieron el módulo I y la parte 1 del módulo II; y en el año 2021, las partes 2 y 3 del módulo II y el módulo III.

- Curso de especialización en protocolo y comunicación en las entidades locales.
De 100 horas lectivas, la tercera edición de este curso se realizó íntegramente en modalidad en línea. Su principal objetivo es ofrecer una formación, con enfoque muy práctico, de los aspectos básicos del protocolo y la comunicación en las entidades locales.
- Itinerario de especialista en control interno en entidades locales de pequeño y mediano tamaño.
De 183 horas lectivas. El objetivo es ofrecer una formación especializada en control interno desarrollando un modelo de control financiero adaptado al tamaño de la entidad local, considerando los riesgos y recursos disponibles.
- Curso de especialización «El contrato menor. Problemática y alternativas. Mejores prácticas en las entidades locales».
De 25 horas lectivas. El objetivo es potenciar la correcta utilización de los contratos menores.

Para estos itinerarios y cursos se recibió un total de 1.976 solicitudes (66 % de mujeres y 34 % de hombres) y hubo 105 admisiones (56 % de mujeres y 44 % de hombres).

Finalizaron con aprovechamiento 77 personas (57 % mujeres y 43 % hombres).

Los equipos docentes de los módulos que se impartieron en 2021 estuvieron integrados por 28 personas (82 % mujeres y 18 % hombres).

Acciones descentralizadas

Las acciones descentralizadas se imparten tradicionalmente en colaboración con diputaciones provinciales, cabildos y consejos insulares y comunidades autónomas uniprovinciales, en sus propias sedes. Las necesidades formativas son determinadas por estas entidades, al estar más cercanas a los empleados públicos locales de cada zona.

En 2021 estas acciones ascendieron a 50 con una carga lectiva de 1.148 horas.

En ellas se admitió a 2.021 participantes (67% mujeres y 33 % hombres), finalizándolas con aprovechamiento 1.371 (67 % mujeres y 33 % hombres).

Los docentes que impartieron las acciones formativas fueron un total de 227 con un reparto de género muy equilibrado (48 % mujeres y 52 % hombres).

En su conjunto, estas acciones obtuvieron un grado de satisfacción de 7,51 sobre 10.

La complejidad de esta colaboración reside en que cada entidad colaboradora es una Administración pública distinta a la del Estado y, a su vez, diferentes unas de otras, cada una con sus necesidades. Sin embargo, la experiencia avala cada año un gran éxito en estas relaciones.

Normalmente, el INAP financia las horas lectivas de los profesores, mientras que las entidades colaboradoras se hacen cargo de los gastos de desplazamiento y alojamiento de aquellos, así como de la cesión gratuita del aula.

Fundamentalmente se pueden agrupar en ocho las áreas en las que se impartió formación: Administración electrónica; jurídico-procedimental; recursos humanos; económico-financiera; urbanismo y medio ambiente; organización y funcionamiento; contratación; y protección de datos personales.

Homologaciones de cursos

Durante 2021 se han homologado distintos cursos del COSITAL (Consejo General de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local) sobre materias

relacionadas con el régimen local español, tales como contratación, subvenciones, competencias en materia de Secretaría y de Intervención o control interno, entre otras.

Programa de innovación docente

En el Plan de Formación 2020 del INAP se incluyó por primera vez el programa de innovación docente.

Se trata de un programa enfocado a los empleados públicos involucrados en la gestión, autoría, diseño instruccional, coordinación y docencia de los procesos de formación y aprendizaje. Tiene como objetivo mejorar la calidad de la oferta formativa y fomentar comunidades y redes de colaboración entre los agentes implicados en su desarrollo.

En 2021, solo se realizaron 2 de las 5 actividades que estaba previsto ejecutar:

Título	Realizada en 2021
Formación de personal de unidades promotoras del aprendizaje	Sí
Configuración de experiencias de aprendizaje en Moodle	Sí
El diseño instruccional en <i>e-learning</i>	No
Metodologías de aprendizaje en línea	No
La tutoría en línea	No

Tabla 21. Actividades del programa de innovación docente previstas ejecutar en 2021.

En las 2 actividades y 3 ediciones realizadas en 2021 se priorizaron las actividades dirigidas a personal técnico gestor de formación en la Administración General del Estado, teniendo en cuenta que el grueso de la formación de los promotores de la Administración General del Estado venía siendo presencial, que el papel de estos perfiles es crucial para cualquier cambio y que era necesario reforzar el trabajo en comunidad para impulsar un mayor intercambio de experiencias y conocimientos y fomentar la colaboración. Por ello, se solicitó a los promotores de formación de la Administración General del Estado que designasen directamente a sus participantes según las características y necesidades de cada servicio, por lo que no hubo un proceso de solicitudes en concurrencia.

Se formaron 77 personas, un 64 % más que en 2020. El 40 % de los participantes pertenecían al subgrupo A1 y el 29 % al A2. La tasa de aprovechamiento fue del 86 %, frente al 59 % de 2020. Respecto a los 6 docentes, el 83 % fueron hombres frente a un 17 % de mujeres.

Por último, los resultados de las encuestas realizadas a los participantes muestran una media de 8,56 (8,32 en 2020) en la evaluación de las acciones, 8,72 (8,23 en 2020) en la evaluación de la satisfacción y un 9 (9,5 en 2020) para los docentes.

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de admisiones	77	21	27,00	56	73,00
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	66/86,00 %	17	81,00	49	87,50
Número de docentes	6	5	83,00	1	17,00

Tabla 22. Datos de las actividades del programa de innovación docente.

Programa de cursos selectivos y apoyo a la promoción interna

Cursos selectivos

El INAP tiene atribuida la competencia de la realización de los cursos selectivos en los que participan las funcionarias y los funcionarios en prácticas de los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública y de las subescalas de Administración local con habilitación de carácter nacional.

Estos cursos selectivos tienen como objetivo:

- Completar los procedimientos de acceso al empleo público.
Para ello, se trabaja en el desarrollo de competencias básicas de las funcionarias y los funcionarios de nuevo ingreso y la adecuación de su perfil profesional a las necesidades actuales de la Administración General del Estado. De tal manera que, una vez superado el proceso selectivo, puedan desempeñar adecuadamente las funciones y tareas de carácter genérico inherentes a sus respectivos cuerpos y escalas.
- Facilitar la integración de las funcionarias y los funcionarios en prácticas en la organización administrativa promoviendo la interiorización de los valores y principios de actuación del sector público.

Cabe recordar que, en estos casos, la participación en estos cursos es obligatoria para todas las personas que superan la fase de oposición o de concurso-oposición del proceso selectivo, y que son nombradas funcionarias y funcionarios en prácticas para su dedicación completa a esta actividad de aprendizaje durante toda su duración. En casos excepcionales y debidamente justificados, especialmente durante los permisos de maternidad y paternidad, se autoriza realizar ciertas adaptaciones durante el curso selectivo para que estas personas no se vean perjudicadas ni discriminadas en la superación de este proceso de aprendizaje incluido en el proceso de selección.

Durante el año 2021, el INAP llevó a cabo los siguientes cursos selectivos:

Curso selectivo	Horas lectivas	Participantes			Docentes		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
LIV Curso selectivo del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. Ingreso libre y promoción interna	278,50	31	34	65	61	81	142
		47,69 %	52,31 %	100,00 %	42,96 %	57,04 %	100,00 %
Máster Universitario en Formación de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional. Especialidad en subescala de Secretaría-Intervención.	1.500	56	87	143	296	232	528
		39,16 %	60,84 %	100,00 %	56,06 %	43,94 %	100,00 %

Curso selectivo	Horas lectivas	Participantes			Docentes		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Máster Universitario en Formación de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional. Especialidad en subescala de Secretaría.	1.500	11	15	26	73	40	113
		42,31 %	57,69 %	100,00 %	64,60 %	35,40 %	100,00 %
Máster Universitario en Formación de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional. Especialidad en subescala de Intervención-Tesorería.	1.500	17	25	42	76	52	128
		40,48 %	59,52 %	100,00 %	59,38 %	40,63 %	100,00 %
Curso selectivo de la subescala de habilitación nacional Secretaría, categoría de entrada. Promoción interna	100	11	4	15	10	9	19
		73,33 %	26,67 %	100,00 %	52,63 %	47,37 %	100,00 %
Curso selectivo de la subescala de habilitación nacional de Intervención-Tesorería, categoría de entrada. Promoción interna	100	1	7	8	9	9	18
		12,50 %	87,50 %	100,00 %	50,00 %	50,00 %	100,00 %
Curso selectivo del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. Promoción interna	50	149	251	400	34	41	75
		37,25 %	62,75 %	100,00 %	45,33 %	54,67 %	100,00 %
Curso selectivo del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. Ingreso libre	50	216	387	603	49	60	109
		35,82 %	64,18 %	100,00 %	44,95 %	55,05 %	100,00 %
Curso selectivo del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado. Ingreso libre	50	106	38	144	16	22	38
		73,61 %	26,39 %	100,00 %	42,11 %	57,89 %	100,00 %
Total	5.128,50	598	848	1.446	624	546	1.170
		41,36 %	58,64 %	100,00 %	53,33 %	46,67 %	100,00 %

Tabla 23. Datos de los cursos selectivos organizados por el INAP en 2021.

Además, cabe mencionar la participación del INAP en el desarrollo del VIII curso selectivo sobre el desarrollo de la función inspectora. Por [Resolución de 30 de noviembre de 2021, del Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 291, de 6 de diciembre), se publicaba la relación de aspirantes que superaban esta formación, y el 9 de diciembre de 2021 la directora del instituto intervenía en el acto de clausura y entrega de diplomas de este curso.

Principales medidas implementadas durante 2021

La principal medida adoptada a lo largo del año 2021 ha sido la modificación de algunas características de los cursos selectivos siguiendo las recomendaciones incluidas en el documento [«Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado»](#) —publicado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública en el mes de mayo de ese año— y en el proyecto de rediseño de los cursos selectivos del INAP, incluido en el objetivo general 3 —«Consolidar y comunicar un modelo cooperativo de aprendizaje con enfoque competencial y basado en actuaciones y recursos interconectados»—, estrategia 3.4 —«Adaptar los programas de formación para personal directivo, así como los cursos selectivos, a las características y necesidades de los perfiles a los que se dirigen»—, del [Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP](#):

- Reducir la duración de todos los cursos selectivos:
Los cursos selectivos de los cuerpos A1 se han reducido de 9 meses a 6 meses, lo que supone más de un 33 % de su duración previa.
Por su parte, los cursos selectivos de los cuerpos A2 se han reducido de 8 a 2 semanas, más de un 75 % de la duración previa.
- Eliminar el carácter de máster universitario de los cursos selectivos para el acceso a los cuerpos generales del subgrupo A1.
Se toma esta decisión estratégica para poder reducir su duración ya que los másteres universitarios exigen el cumplimiento de 60 créditos ECTS, lo que equivale a una duración total de 1.500 horas, duración que supone un curso académico completo.
Otra razón para modificar este aspecto es conseguir una mayor flexibilidad en la incorporación de nuevos contenidos no previstos inicialmente en la memoria verificada del correspondiente máster. Por ejemplo, incluir contenidos sobre transformación digital, sobre el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, etc.
E igualmente reducir el carácter académico de los contenidos y dotar al curso selectivo de un carácter mucho más práctico enfocado al desempeño de las funciones relacionadas con los puestos de trabajo tipo de estos cuerpos en la Administración General del Estado.
En 2021 se ejecutó la última edición como curso selectivo del Máster Universitario en Formación de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional —en sus tres especialidades—.
- Incorporar modelos de impartición híbridos que combinen las ventajas de las metodologías en línea y presenciales.
Los cursos selectivos de los cuerpos del subgrupo A1, al ser menos numerosos y haberse iniciado en el segundo semestre del año, han podido ir incorporando las sesiones presenciales en diferentes momentos del proceso de aprendizaje.
Los cursos selectivos de los cuerpos del subgrupo A2, al ser masivos y coincidir en una época del año en la que no se había recuperado la presencialidad en la formación, se celebraron de forma exclusivamente en línea a través de la combinación de sesiones sincrónicas y asincrónicas y dinámicas de trabajo en línea grupales tutorizadas por un equipo amplio y experto de tutoras y tutores.

Cursos selectivos del subgrupo A1

El INAP tiene atribuida la competencia de la realización de los cursos selectivos para los funcionarios en prácticas de los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública y de las subescalas de Administración local con habilitación de carácter nacional.

Estos cursos selectivos tienen como objetivo:

- Completar los procedimientos de acceso al empleo público.
Para ello, se trabaja en el desarrollo de competencias básicas de los funcionarios y funcionarias de nuevo ingreso y la adecuación de su perfil profesional a las necesidades actuales de la Administración General del Estado. De tal manera que, una vez superado el proceso selectivo, puedan desempeñar adecuadamente las funciones y tareas de carácter genérico inherentes a sus respectivos cuerpos y escalas.
- Facilitar la integración de los funcionarios y las funcionarias en prácticas en la organización administrativa promoviendo la interiorización de los valores y principios de actuación del sector público.

Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

En el año 2021 se ha celebrado un único curso selectivo de los cuerpos y escalas A1 de la Administración General del Estado dependientes de la Secretaría de Estado de Función Pública: el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (CSACE).

El curso se inició en el último trimestre del año 2021 y finalizó en el primer cuatrimestre del 2022.



Imagen 08. Foto de grupo de la LVI promoción del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

La LIV promoción que participó en este curso selectivo está formada por 65 integrantes: 31 hombres (47,7 %) y 34 mujeres (52,3 %), con una edad media de 28 años. El 69,2 % procede de la Comunidad de Madrid; el 9,2 %, de la Comunidad Autónoma de Andalucía; el 4,6 %, de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias; y el 17% restante, de ocho diferentes comunidades autónomas (Comunidad de Castilla y León, Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Comunidad Autónoma de La Rioja, Comunidad Autónoma de Galicia, Comunidad Autónoma de Extremadura y Comunidad Valenciana).

En cuanto a los contenidos de este curso selectivo, en la edición de 2021 se han incluido los siguientes módulos de aprendizaje:

Módulo	Modalidad prevista	Puntuación máxima
1. Desarrollo de habilidades personales e interpersonales en la Administración pública	Semipresencial	7
2. Principios y valores en la Administración pública	En línea	7
3. Gestión pública	Presencial	21
4. Habilidades técnicas	Presencial	21
5. Prácticas externas	Presencial	14

Tabla 24. Contenido del curso selectivo de la LVI promoción del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

En las actividades formativas desarrolladas a lo largo del 2021, la satisfacción global de las funcionarias y los funcionarios en prácticas ha sido muy buena, con una puntuación media en los cuestionarios de satisfacción por encima de los 7 puntos sobre 10.

Cursos selectivos de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional

En 2021 se desarrollaron los cursos selectivos correspondientes a la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.

Los cursos selectivos correspondientes a los procesos de acceso libre a la subescala de Secretaría-Intervención, la subescala de Secretaría, categoría de entrada, y la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, han tenido en 2021 el carácter de Máster Universitario en Formación de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, en colaboración con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), de 1.500 horas lectivas.

El Máster se celebró del 18 de enero al 3 de octubre y consta de tres especialidades, una por cada subescala:

- Especialidad en subescala de Secretaría-Intervención.
- Especialidad en subescala de Secretaría.
- Especialidad en subescala de Intervención-Tesorería.

En el año 2021 se matricularon en la totalidad del máster 187 alumnos (de las tres subescalas).

Asimismo formaron parte de los cursos selectivos 24 alumnos que, habiendo cursado y aprobado el máster anteriormente por haber superado en su momento el proceso selectivo correspondiente a alguna subescala, han superado a su vez la fase de oposición de otra subescala diferente que requiere la superación de aquellas asignaturas no convalidadas para adquirir la condición de funcionario de carrera en esta.

Por su parte, los cursos selectivos correspondientes a los procesos de acceso por promoción interna a las subescalas de Secretaría, categoría de entrada, y de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, han tenido 100 horas de carga lectiva cada uno y una duración de un mes, habiéndose realizado ambos durante el mes de septiembre.

Cursos selectivos del subgrupo A2



Imagen 09. Cartelería de los diversos cursos selectivos de cuerpos del subgrupo A2 celebrados en 2021.

Durante el año 2021 se han celebrado tres cursos selectivos de los cuerpos de gestión A2 dependientes de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. Promoción interna. Participación de 400 personas.
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. Ingreso libre. Participación de 603 personas.
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado. Ingreso libre. Participación de 147 personas.

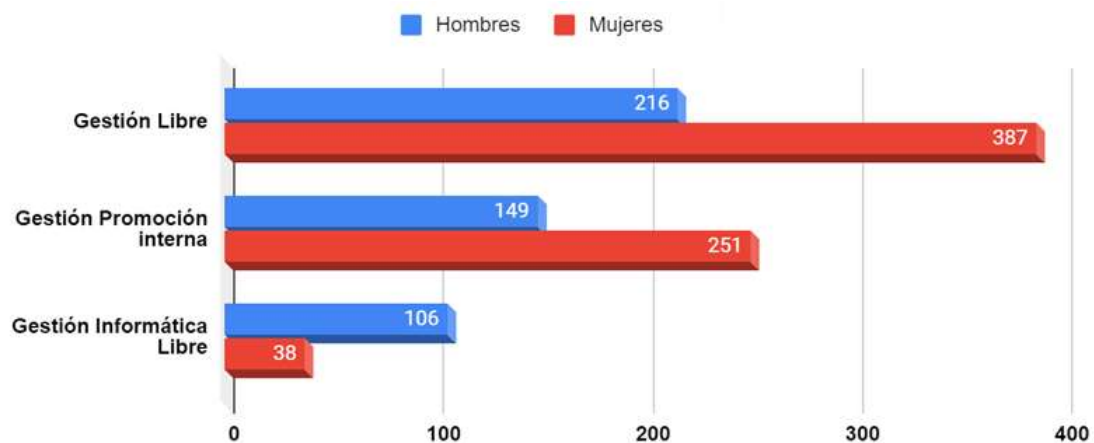


Gráfico 19. Distribución por género del alumnado de los cursos selectivos de los subgrupos A2.

Como se observa en el gráfico anterior, la participación en estos cursos selectivos es mayoritariamente femenina en los cuerpos generales: en ingreso libre, las mujeres representan el 64 % mientras que en promoción interna alcanzan el 62 %. No obstante, en el caso del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado los hombres siguen teniendo un mayor protagonismo y una sobrerrepresentación con un 73 % de las personas participantes.

Estos tres cursos se han organizado en formato exclusivamente en línea, ya que se celebraron durante el primer trimestre del año 2021, cuando todavía no se había recuperado la formación presencial en el INAP.

La estructura de contenidos ha sido la misma en los tres cursos, tal y como se recoge en la siguiente tabla, aunque con ligeras diferencias de contenidos técnicos en algunos casos (por ejemplo, el módulo 3 sobre transformación digital ha tenido un carácter más tecnológico en el curso selectivo del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado):

Módulo	Horas lectivas
1. Principios y valores en la Administración pública: gobierno abierto y desarrollo sostenible	15
2. Igualdad de género y de oportunidades.	15
3. La transformación digital en la Administración General del Estado	20
Total	50

Tabla 25. Contenido del curso selectivo de los subgrupos A2.

Al tratarse de cursos masivos se precisó contar con la colaboración de un importante equipo docente integrado en cada módulo por una persona coordinadora y un grupo de tutoras y tutores que, por áreas de especialización de los módulos, fueron haciendo el seguimiento, la dinamización y la evaluación de las actividades de las personas que integraban cada uno de los grupos en que se organizaron estos cursos selectivos. La organización de estos tres cursos selectivos supuso la movilización de un total de 222 personas dentro de los equipos docentes: el 55 % fueron mujeres y el 45 % hombres.

Todos los módulos recibieron muy buena valoración por parte de las funcionarias y los funcionarios en prácticas de estos tres cursos selectivos. La puntuación media de estas actividades formativas se recoge de forma resumida y agregada a continuación:

- «Principios y valores en la Administración pública: gobierno abierto y desarrollo sostenible»: 8,67 puntos sobre 10.
- «Igualdad de género y de oportunidades»: 8,83 puntos sobre 10.
- «La transformación digital en la Administración General del Estado»: 8,51 puntos sobre 10.

Todas las personas participantes en estos tres cursos selectivos superaron con éxito el proceso de aprendizaje y sus actividades de evaluación recibiendo, de acuerdo con la convocatoria, la calificación de «aptos/as». Por Resolución de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, fueron nombrados funcionarias y funcionarios de carrera a lo largo del primer semestre del 2021.

Apoyo a la promoción interna y a la estabilización de empleo temporal

Con un total de siete actividades de apoyo y un presupuesto de 63.426,00 €, en 2021 el INAP ha ampliado los destinatarios de la oferta formativa para el apoyo a la promoción interna incluyendo en estas acciones al subgrupo C2 y ha ampliado la oferta formativa ofreciendo recursos para el acceso por estabilización de empleo temporal.

En 2021 se abrió un nuevo plazo de inscripción de las acciones para la preparación de las pruebas selectivas de la Oferta de Empleo Público para el año 2019 para acceso, por promoción interna, a los cuerpos de los subgrupos C1 y A2 adscritos al Ministerio de Hacienda y Función Pública. Cada acción incluye un banco de preguntas tipo test y un conjunto de casos prácticos que, con el fin de facilitar el aprendizaje autónomo, se acompañan de la correspondiente justificación de las respuestas correctas. Además, se habilitaron unos foros de tutoría en los que personas expertas en los diferentes temas resuelven dudas y proporcionan orientación.

Por otra parte en julio de 2021 el INAP puso a disposición de todas las personas interesadas dos experiencias de aprendizaje en línea «a tu ritmo» para el apoyo a la preparación de los procesos selectivos para acceso, por promoción interna y por estabilización de empleo temporal, al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado. Estas experiencias de aprendizaje incluyen un banco de preguntas tipo test que, con el fin de facilitar el aprendizaje autónomo, se acompañan de la correspondiente justificación de las respuestas correctas.

Por último, el INAP ofrece desde el 11 de noviembre, en abierto, una nueva experiencia de aprendizaje en línea «a tu ritmo» para el apoyo a la preparación del proceso selectivo para acceso por estabilización de empleo temporal al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado. Esta experiencia de aprendizaje incluye un banco de preguntas tipo test que, con el fin de facilitar el aprendizaje autónomo, se acompaña de la correspondiente justificación de las respuestas correctas.

Denominación	Participantes		
	Hombres	Mujeres	Total
Apoyo a la promoción al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	631	1.105	1.736
	36,35 %	63,65 %	100,00 %
Apoyo a la promoción al Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	35	22	57
	61,40 %	38,60 %	100,00 %
Apoyo a la promoción al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	550	1.181	1.731
	31,77 %	68,23 %	100,00 %
Apoyo a la promoción al Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	135	41	176
	76,70 %	23,30 %	100,00 %
Total	1.351	2.349	3.700
	36,51 %	63,49 %	100,00 %

Tabla 26. Datos de inscritos en las acciones de apoyo a la promoción interna convocadas en 2021.

A estos datos de inscritos en estas cuatro acciones, hay que sumar las 4.020 personas inscritas en 2020 que siguieron participando en ellas durante 2021.

En estas cuatro acciones los tutores se han encargado de resolver las dudas y proporcionar orientación a los participantes.

Denominación	Docentes		
	Hombres	Mujeres	Total
Apoyo a la promoción al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	15	7	22
	68,18 %	31,82 %	100,00 %
Apoyo a la promoción al Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	25	3	28
	89,29 %	10,71 %	100,00 %
Apoyo a la promoción al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	30	9	39
	76,92 %	23,08 %	100,00 %

Denominación	Docentes		
	Hombres	Mujeres	Total
Apoyo a la promoción al Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	34	12	46
	73,91 %	26,09 %	100,00 %
Total	104	31	135
	77,04 %	22,96 %	100,00 %

Tabla 27. Datos de docentes en las acciones de apoyo a la promoción interna convocadas en 2021.

Como se ha indicado anteriormente, en 2021 se han abierto tres experiencias de aprendizaje en la modalidad «a tu ritmo», dos de ellas para el apoyo a la preparación de los procesos selectivos para acceso, por promoción interna y por estabilización del empleo temporal, al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado y una tercera para el apoyo a la preparación del proceso selectivo para acceso por estabilización del empleo temporal al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado.

En estas tres actividades se han inscrito más de 5.400 personas de las que más del 56 % prestan servicio en la Administración General del Estado y un 10 % en la Administración autonómica. En la realización de los materiales han participado 14 docentes, de los que el 34 % fueron hombres y el 66 % mujeres. Las nuevas actividades puestas en marcha en 2021 han permitido ir corrigiendo el sesgo de género que se ha tenido en este tipo de actividades desde 2019.

Llama la atención que tan solo el 44 % de las personas inscritas dicen estar preparando oposiciones, lo que hace pensar que este tipo de materiales también son útiles para el personal al servicio de las Administraciones públicas aunque no estén preparando oposiciones.

Experiencia de aprendizaje «a tu ritmo»	Total	Inscritos			Prepara oposiciones:	
		Mujeres	Hombres	Prefiero no responder	Sí	No
Apoyo al acceso por promoción interna al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1.020	675	330	15	660	360
Apoyo al acceso por promoción interna al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	2.446	1.712	701	33	1.251	1.195
Apoyo a la preparación a las pruebas selectivas para la estabilización del empleo temporal al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1.957	1.453	479	25	481	1.476
Total	5.423	3.840	1.510	73	2.392	3.031

Tabla 28. Personas inscritas en las experiencias de aprendizaje «a tu ritmo» abiertas en 2021.

Actividades de carácter transversal que afectan a varios subprogramas

I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación 2020-2022



Imagen 10. Portada del I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación del INAP 2020-2022.

El I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación del INAP 2020-2022, publicado en mayo de 2020, contiene 15 actividades formativas divididas en dos ejes:

- Eje I, «Igualdad y no discriminación», que incluye 11 actividades formativas.
- Eje II, «Igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres», con 4 actividades formativas.

A estas actividades el plan incorpora otras posibles actividades formativas de carácter transversal, no detalladas en él, cuyo objetivo sea seguir trabajando en la inclusión del principio de igualdad en las actividades formativas del INAP, tanto de manera específica en los cursos selectivos como de manera transversal en el conjunto de la formación.

En el año 2021 se han convocado 9 actividades formativas incluidas en el I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación 2020-2022, 7 incluidas en el primer eje y 2 incluidas en el segundo:

- Eje I, «Igualdad y no discriminación»:
 - Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación (en línea dinamizada).
 - Lenguaje administrativo adaptado a la sociedad (en línea tutorizado).
 - Impulso de la igualdad en puestos directivos (en línea tutorizado).
 - Lengua de signos española (en línea tutorizado).
 - Edición y generación de contenidos para Internet accesibles («a tu ritmo»).

- Elaboración de informes de revisión de la accesibilidad de sitios web (en línea tutorizado).
- Desarrollo de aplicaciones móviles accesibles (en línea tutorizado).
- Eje II, «Igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres»:
 - Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres (en línea dinámico)
 - Prevención de la violencia contra las mujeres («a tu ritmo»).

En total, se han convocado 16 ediciones de estas actividades formativas, lo que ha supuesto un total de 485 horas lectivas. Los principales datos de estas actividades se resumen en la siguiente tabla:

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	11.744	4.483	38,17 %	7.261	61,83 %
Número de personas participantes	6.476	2.595	40,07 %	3.881	59,93 %
Número de personas certificadas	4.271	1.707	39,97 %	2.564	60,03 %
Número de personas docentes	96	39	40,63 %	57	59,38 %

Tabla 29. Datos de las actividades del I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación 2020-2022 convocadas en 2021.

Estos datos suponen una tasa de cobertura del 55 % y una tasa de aprovechamiento del alumnado del 66 %.

En cuanto al nivel de satisfacción, la valoración media de estas actividades se sitúa en las tres variables analizadas (satisfacción de la acción, satisfacción global y satisfacción del equipo docente) en 8 puntos sobre 10, siendo la evaluación del docente la más alta con una puntuación media de 8,55 puntos.

Los datos de la modalidad formativa de estas actividades se recogen en la siguiente imagen:

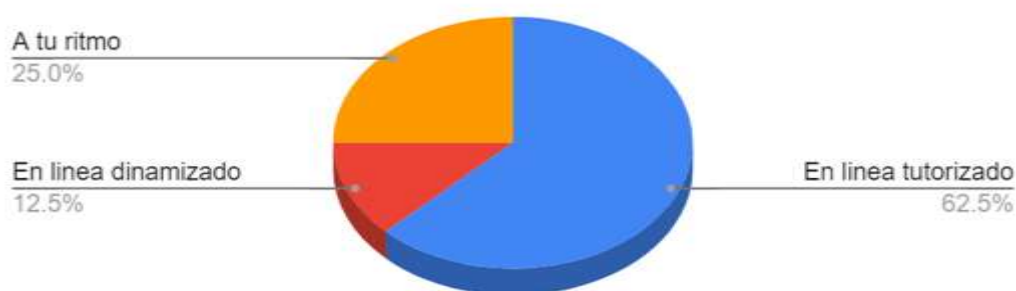


Gráfico 20. Distribución por modalidades metodológicas de las actividades del I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación 2020-2022 convocadas en 2021.

A los datos de estas actividades formativas, se añaden las siguientes transversales sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres organizadas por el INAP en el año 2021:

- Módulos sobre «Igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres», incluidos en los cursos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas de los subgrupos A1 y A2.

- Actividad formativa del subprograma de desempeño directivo sobre «Liderazgo en las Administraciones Públicas en la era post-COVID: mujeres e igualdad de género».

Estas actividades supusieron un total de 61,5 horas lectivas y de 1.253 personas participantes en 2021 de acuerdo con los siguientes datos:

Variables ²¹	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de personas participantes	1.253	507	40,46 %	746	59,54 %
Número de personas docentes	84	19	22,62 %	65	77,38 %

Tabla 30. Datos de las actividades formativas transversales sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres organizadas en 2021.

De esta forma, dentro del I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación del INAP 2020-2022, participaron un total 7.729 personas: el 40 % hombres y el 60 % mujeres. Estos datos convierten al INAP en uno de los principales centros de formación sobre igualdad de género y de oportunidades en España.

Actividades específicas sobre gobierno abierto

En 2021 y alineado con el IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024, se publicó el II Plan de Formación en Gobierno Abierto del INAP 2021-2024 con los objetivos de capacitar al personal de las Administraciones públicas en las bases conceptuales, valores, herramientas y estrategias del gobierno abierto para que pueda generar transformaciones en sus ámbitos de trabajo; reforzar actitudes basadas en la integridad, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación y la colaboración; generar redes que faciliten el aprendizaje y la gestión del conocimiento sobre el gobierno abierto y que promuevan un efecto multiplicador; e incorporar los principios y prácticas del gobierno abierto a los propios procesos de formación y aprendizaje.

Este plan contiene 36 actividades formativas divididas en:

- Actividades generales, con 3 actividades previstas.
- Actividades específicas, que se dirigen a colectivos concretos para promover el desarrollo de competencias en torno a los cuatro ejes del IV Plan Gobierno Abierto 2020-2024:
 - Eje I, «Transparencia y rendición de cuentas», con 11 actividades previstas.
 - Eje II, «Participación», con 4 actividades previstas.
 - Eje III, «Integridad», con 4 actividades previstas.
 - Eje IV, «Medidas facilitadoras», con 14 actividades previstas.

A ellas se añaden otras actividades formativas de carácter transversal, no detalladas en el plan, cuyo objetivo es seguir trabajando en la inclusión de los principios y valores del gobierno abierto en las actividades formativas del INAP, tanto de manera específica en los cursos selectivos como de manera transversal en el conjunto de la formación. Dentro de estas actividades en 2021 se desarrolló una comunidad de práctica sobre la comunicación en gobierno abierto cuyo producto fue la propuesta de una estrategia para una comunicación eficaz del gobierno abierto de la Administración General del Estado.

²¹ Estas actividades no presentan datos del número de solicitudes ni su acreditación ya que, por sus características, no implicaron una convocatoria pública de participación ni fueron certificadas.

Los compromisos adquiridos para 2021 se cumplieron en el 95 %. Se ejecutaron por completo 17 de las 18 actividades previstas. La única actividad prevista no convocada ha sido del eje I: «Transparencia, publicidad activa y gestión de la información». Esta actividad será convocada en el año 2022.

En 2021 se han realizado 17 actividades y 23 ediciones. De las 17 actividades, tan solo una, «La colaboración como herramienta disruptiva de innovación social», es una experiencia de aprendizaje «a tu ritmo» no certificable; en ella se han inscrito 224 personas. De las otras 16 actividades, una se realizó en la modalidad en línea dinamizada, una corresponde a la certificación de una experiencia de aprendizaje «a tu ritmo» y las catorce restantes se desarrollaron en la modalidad en línea tutorizada.

De las actividades realizadas una corresponde al subprograma de desempeño en entidades locales, otra al subprograma de desempeño directivo y 15 al subprograma de desempeño general.

El presupuesto total ejecutado en 2021 para las actividades del II Plan de Formación en Gobierno Abierto del INAP 2021-2024 fue de 139.476,00 €.

Variables	Total	Hombres		Mujeres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	9.189	3.739	40,70	5.450	59,30
Número de admisiones/ Cobertura de la demanda	3.612/39,31 %	1.564	41,83	2.048	37,60
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	2.177/60 %	939	60,00	1.238	60,45
Número de docentes	140	65	46,43	75	53,57

Tabla 31. Datos de las actividades del II Plan de Formación en Gobierno Abierto del INAP 2021-2024 en 2021.

Para el conjunto de las 23 ediciones se recibieron un total de 9.189 solicitudes, de las que el 59,3 % corresponden a mujeres. La tasa de cobertura fue del 39,31 %, con un 41,83 % para los hombres y un 37,6 % para las mujeres.

Respecto a los admitidos por grupo profesional, apenas el 7,5 % de los admitidos son personal laboral y, entre los funcionarios, el subgrupo más numeroso es el C1, con el 31,6 % de los participantes.

La tasa de aprovechamiento es del 60 % para el conjunto.

Por último, los resultados de las encuestas realizadas a los participantes nos muestran una media de 7,5 en la evaluación de las acciones y de la satisfacción y un 7,8 para los docentes.

También se incluyeron contenidos específicos sobre gobierno abierto en todos los cursos selectivos organizados por el INAP durante el año 2021. Estas actividades supusieron un total de 57,5 horas lectivas, en las que participaron 1.212 personas (el 41,3 % hombres y el 58,7 % mujeres) y contaron con la colaboración de 75 personas dentro de los equipos docentes, el 53 % hombres y el 47 % mujeres.

Actividades realizadas en el espacio de formación «Valdeavellano»

En 2021 se realizaron dos actividades formativas en el espacio de formación «Valdeavellano» (Valdeavellano de Tera, Soria). Se quiso así impulsar las actividades que el INAP lleva realizando varias décadas en estas instalaciones.

Para ello se ha firmado un [convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Administración Pública, la Comunidad de Castilla y León, la Diputación Provincial de Soria y el Ayuntamiento de Valdeavellano de Tera, para la gestión compartida de espacios en Valdeavellano con fines formativos](#).

Las dos actividades realizadas en 2021 han sido:

- «Liderazgo en las Administraciones Públicas en la era post-COVID: mujeres e igualdad de género», que tuvo lugar entre el 21 y el 22 de julio y en la que participaron 43 personas con el fin de generar un espacio de reflexión, conversación y debate sobre el liderazgo de las mujeres en las Administraciones públicas.

Las personas participantes procedían principalmente de la Administración General del Estado, en concreto de las unidades de igualdad de los departamentos ministeriales y de la Subdelegación del Gobierno en Soria, aunque también se contó con la participación de representantes de la Administración local (la Diputación Provincial de Soria y el Ayuntamiento de Soria) y de la Administración autonómica (la Junta de Castilla-León).

Las sesiones de esta jornada se grabaron y están accesibles en una lista de reproducción del canal de YouTube del INAP: «[Jornada INAP: “Liderazgo en las Administraciones Públicas en la era post-COVID: mujeres e igualdad de género”](#)».



Imagen 11. Foto de grupo de los asistentes a la jornada «Liderazgo en las Administraciones Públicas en la era post-COVID: mujeres e igualdad de género».

- «Valdeavellano 2030. Experiencias formativas en Objetivos de Desarrollo Sostenible», que se celebró entre el 17 y el 18 de noviembre y en la que participaron personas de los departamentos de formación de diferentes comunidades autónomas, diputaciones provinciales y ayuntamientos.

A partir de los productos desarrollados en esta actividad se ha abierto una nueva lista de reproducción denominada «[La Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)» en el canal de YouTube del INAP.

Formación de empleados públicos extranjeros

Diplomado en Gestión Pública Aplicada, en colaboración con la CAF

Fruto de la colaboración entre el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, por su anterior denominación: Corporación Andina de Fomento) y el INAP, en 2021 se desarrolló la primera edición del Diplomado en Gestión Pública Aplicada, destinado a funcionarios públicos de los países de América Latina.

Esta primera edición se ha desarrollado en modalidad en línea, ha tenido una duración de 9 meses y el esfuerzo estimado es de 180 horas. Han participado 150 funcionarias y funcionarios de 14 países de América Latina. Más de un 60 % presta servicio en los gobiernos nacionales y un 27 % lo hace en el ámbito subnacional y un 11% en otras entidades.

A lo largo de los tres primeros módulos, los participantes han profundizado en las cuestiones esenciales del papel que juega el Estado y la función pública en un mundo en constante cambio; han adquirido una visión general de los elementos que conforman la gestión de las finanzas públicas, de las tendencias y retos a los que se enfrentan actualmente las economías; y han identificado el presupuesto por resultados como instrumento básico de la nueva gestión pública, al traducir en términos económicos las actuaciones que los gobiernos deciden llevar a cabo; y todo ello con el foco puesto en el impacto que está suponiendo la pandemia de la COVID-19.

En los módulos 4 y 5 han desarrollado un trabajo práctico y aplicado en la generación de valor público y de interés para el alumnado, la institución en la que presta servicio y, finalmente, la sociedad. Los trabajos realizados se han centrado en los sectores de salud y educación, ambos especialmente sacudidos por la pandemia.

Máster en Alta Gerencia para directivos públicos de América Latina y el Caribe

Durante 2021 se ha trabajado en la creación de este título, dirigido a empleados públicos de América Latina y el Caribe que ocupen puestos de responsabilidad en sus Administraciones públicas.

Durante el año se han mantenido diversas reuniones con la Universidad de Alcalá de Henares (UAH) para diseñar los contenidos del máster y preparar el convenio de colaboración, el presupuesto y la memoria para su aprobación como título de posgrado de la citada universidad.

La Comisión Académica del máster viene trabajando regularmente desde octubre de 2021.

Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas²²

El INAP es el órgano de apoyo administrativo permanente a la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

²² La información contenida en esta apartado se completa en el [anexo](#) de esta memoria.

En el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP), gestiona los fondos de formación para el empleo de las Administraciones públicas y la realización de actividades complementarias para el sistema, distribuye los fondos destinados a la financiación de planes de formación para empleados públicos promovidos en el ámbito de la Administración General del Estado y tramita las subvenciones destinadas a la capacitación de agentes sociales en negociación colectiva y diálogo social en el ámbito de las Administraciones públicas.

Es preciso aclarar que la información que a continuación se contiene se refiere exclusivamente a la formación financiada con fondos FEDAP, prevista en el artículo 6.7 de la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral](#). Por lo tanto, este documento no contiene información de la formación que, en su caso, los distintos promotores puedan realizar con sus fondos propios.

Distribución de fondos FEDAP 2021

La Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas aprobó, en su reunión de 17 de diciembre de 2020, el Acuerdo para la Gestión de Fondos de Formación para 2021, de conformidad con lo previsto en el artículo 19.b).4 del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, de 9 de marzo de 2018, publicado mediante [Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 74, de 26 de marzo).

El Acuerdo para la Gestión de Fondos de Formación es el instrumento de coordinación de los promotores —tanto en lo que se refiere al contenido de los planes como a su puesta en marcha—, con el objetivo de que se beneficie de los fondos el mayor número posible de empleados y empleadas públicas de las tres Administraciones públicas.

Conforme a la [Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 341, de 31 de diciembre) la cantidad a transferir al INAP por parte del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para la financiación de la formación para el empleo de las Administraciones públicas ascendió a 65.488,53 miles de €. En 2020 esta cuantía alcanzó los 60.749,23 miles de €.

Los fondos se distribuyeron en función del número de efectivos de cada una de las Administraciones públicas.

Número de efectivos 2021 («Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas» de enero de 2021)		
Administración General del Estado	521.540	20,89 %
Administración autonómica	1.436.158	57,52 %
Administración local	539.063	21,59 %
Total	2.496.761	100,00 %

Tabla 32. Número de efectivos de cada una de las Administraciones públicas españolas en 2021.

La distribución detallada de los fondos se refleja en la tabla siguiente.

	Reparto de fondos entre sectores 2021	
		En miles de €
Fondos totales 2021		65.488,53
Actividades complementarias		95,26

		Reparto de fondos entre sectores 2021	
			En miles de €
Fondos capacitación en negociación colectiva y diálogo social			10.000,00
Fondos Administraciones públicas		(% sobre fondos Administraciones públicas)	
Administración del Estado		20,89 %	11.570,91
Administración autonómica		57,52 %	31.862,68
Administración local		21,59 %	11.959,68
Total			55.393,27
Financiación Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)		(4,00 % Administración local)	478,39
Administración local - 4 %			11.481,29

Tabla 33. Distribución de los fondos de formación para el empleo de las Administraciones públicas.

De los 11.570.910,00 € destinados a la Administración General del Estado (AGE), un 30 %, es decir, 3.471.270,00 €, fueron reservados para la financiación de planes de formación del INAP, encargado de la formación transversal. El resto, 8.099.640,00 €, se distribuyó entre los promotores de la AGE principalmente para la formación de carácter específico.

Para la Administración autonómica se reservaron 31.570.910,00 €; y para la Administración local, 11.481.290,00 €.

La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) recibió un total 478.390,00 €, y 10.000.000,00 € se destinaron a la financiación de acciones de capacitación relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social de las organizaciones sindicales de las Administraciones públicas.

El reparto de fondos entre comunidades autónomas quedó como sigue:

Comunidad autónoma	Reparto de fondos entre comunidades y ciudades autónomas 2021		
	Efectivos	Porcentaje	Reparto
Andalucía	269.472	18,73 %	5.968,23
Aragón	51.772	3,60 %	1.146,64
Comunidad Foral de Navarra	27.547	1,91 %	610,12
Comunidad de Madrid	191.571	13,32 %	4.242,90
Comunidad Valenciana	146.146	10,16 %	3.236,83
Canarias	69.733	4,85 %	1.544,43
Cantabria	21.736	1,51 %	481,41
Castilla-La Mancha	73.319	5,10 %	1.623,87
Castilla y León	93.228	6,48 %	2.064,80
Cataluña	207.799	14,44 %	4.602,30
Ceuta	1.555	0,11 %	34,43
Extremadura	52.186	3,63 %	1.155,81
Galicia	94.240	6,55 %	2.087,21
Illes Balears	31.003	2,16 %	686,65

Reparto de fondos entre comunidades y ciudades autónomas 2021			
Comunidad autónoma	Efectivos	Porcentaje	Reparto
La Rioja	11.633	0,81 %	257,66
Melilla	1.246	0,09 %	27,60
Principado de Asturias	40.284	2,80 %	892,21
Región de Murcia	54.162	3,76 %	1.199,58
Total	1.438.633	100,00 %	31.862,68

Tabla 34. Reparto de los fondos de formación para el empleo de las Administraciones públicas entre las comunidades y las ciudades autónomas.

Reparto de fondos entre entidades locales 2021			
Comunidad autónoma	Efectivos	Porcentaje	Reparto
Andalucía	118.908	22,06 %	2.532,57
Aragón	18.459	3,42 %	393,15
Comunidad Foral de Navarra	6.980	1,29 %	148,66
Comunidad de Madrid	55.996	10,39 %	1.192,64
Comunidad Valenciana	55.991	10,39 %	1.192,53
Canarias	30.360	5,63 %	646,63
Cantabria	5.987	1,11 %	127,51
Castilla-La Mancha	31.146	5,78 %	663,37
Castilla y León	35.048	6,50 %	746,47
Cataluña	89.925	16,68 %	1.915,28
Extremadura	24.588	4,56 %	523,69
Galicia	26.343	4,89 %	561,07
Illes Balears	15.816	2,93 %	336,86
La Rioja	2.356	0,44 %	50,18
Principado de Asturias	8.683	1,61 %	184,94
Región de Murcia	12.477	2,31 %	265,74
Total	539.063	100,00 %	11.481,29

Tabla 35. Reparto de los fondos de formación para el empleo de las Administraciones públicas entre las entidades locales de las comunidades autónomas.

Fondos a transferir a las comunidades y ciudades autónomas 2021			
Comunidad autónoma	Fondos autonómicos	Fondos locales	Total a transferir
Andalucía	5.968,23	2.532,57	8.500,80
Aragón	1.146,64	393,15	1.539,79
Comunidad Foral de Navarra	610,12	148,66	758,78
Comunidad de Madrid	4.242,90	1.192,64	5.435,53

Fondos a transferir a las comunidades y ciudades autónomas 2021			
Comunidad autónoma	Fondos autonómicos	Fondos locales	Total a transferir
Comunidad Valenciana	3.236,83	1.192,53	4.429,36
Canarias	1.544,43	646,63	2.191,06
Cantabria	481,41	127,51	608,92
Castilla-La Mancha	1.623,87	663,37	2.287,24
Castilla y León	2.064,80	746,47	2.811,27
Cataluña	4.602,30	1.915,28	6.517,58
Ceuta	34,43	0,00	34,43
Extremadura	1.155,81	523,69	1.679,50
Galicia	2.087,21	561,07	2.648,28
Illes Balears	686,65	336,86	1.023,51
La Rioja	257,66	50,18	307,84
Melilla	27,60	0,00	27,60
Principado de Asturias	892,21	184,94	1.077,15
Región de Murcia	1.199,58	265,74	1.465,32
Total	31.862,68	11.481,29	43.343,96

Tabla 36. Fondos de formación para el empleo de las Administraciones públicas a transferir a las comunidades y las ciudades autónomas.

Para la financiación de actividades complementarias se reservó un total de 95.260,00 €, con la distribución que muestra la tabla siguiente:

Actividades financiadas con cargo a la dotación para actividades complementarias (miles de €)	
Desarrollo y mantenimiento del Portal FEDAP	50,00
Premios a la calidad	4,00
Contrato de apoyo a la convocatoria de capacitación en negociación colectiva y diálogo social	7,26
Participación en el congreso CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo)	9,00
Encuentro de técnicos	19,00
Actividades no tasadas	6,00
Total	95,26

Tabla 37. Distribución de la financiación de las actividades complementarias.

SELECCIÓN

El INAP es responsable de la gestión de los procesos selectivos de los cuerpos y escalas de funcionarios adscritos al Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, así como de las subescalas de Administración local con habilitación de carácter nacional²³.

Esta gestión de los procesos selectivos se lleva a cabo mediante la colaboración en la constitución de los órganos encargados de la selección, el apoyo administrativo y técnico que precisen para realizar sus funciones y, además, en el caso de los procesos para el acceso a las subescalas de Administración local con habilitación de carácter nacional, la colaboración en la preparación de las convocatorias.

Los mencionados órganos de selección son de dos tipos.

Para la selección de funcionarios de cuerpos y escalas del subgrupo A1, los tribunales, que son designados al efecto por la persona titular de la actual Secretaría de Estado de Función Pública (anteriormente Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública). Es el caso de las pruebas selectivas de ingreso libre y promoción interna al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y al Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado, de las pruebas selectivas de promoción interna a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos y del acceso por ingreso libre y promoción interna a las subescalas de Administración local con habilitación de carácter nacional.

En el caso de los demás cuerpos y escalas, que son los de los subgrupos A2, C1 y C2, la selección corresponde a la Comisión Permanente de Selección (CPS), adscrita al INAP a través de su Subdirección de Selección. Esta comisión es el órgano encargado de la realización de los procesos selectivos para el acceso por ingreso libre y por promoción interna al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, la Escala de Gestión de Organismos Autónomos, el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, el Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado y el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

Con carácter excepcional, y con el fin de atender las necesidades de personal de la Administración pública, algunos de los citados órganos de selección se han encargado de la realización de los procesos selectivos para la estabilización del empleo temporal. Estos procesos de estabilización son de aplicación a los siguientes cuerpos o escalas:

- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos.
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.
- Escala de Gestión de Organismos Autónomos.
- Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado.
- Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

El apoyo técnico y logístico prestado a los órganos de selección, tribunales y Comisión Permanente de Selección, incluye:

- La recepción de solicitudes de participación en las pruebas selectivas.

²³ La [Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local](#), que modifica la [Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local](#), introdujo el artículo 92 bis, que en su apartado 5 establece que corresponde al Estado la selección de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, conforme a las bases y programas aprobados reglamentariamente.



- La propuesta de las resoluciones por las que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se señalan el lugar y la fecha de comienzo del primer ejercicio, así como la relación de aspirantes excluidos.
- Toda la operativa necesaria para el desarrollo material de los ejercicios (reserva de aulas, adquisición de material, tramitación del pago de asistencias, ejecución de las medidas de adaptación para personas con discapacidad) y apoyo logístico en general.
- La recepción de los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en las convocatorias.
- La generación de bolsas de interinos.
- La creación de convenios de colaboración con diversos organismos para llevar a cabo la correcta ejecución de los procesos selectivos.
- El asesoramiento a los órganos de selección.
- Cualquier otro trámite relacionado con las actividades del proceso selectivo.

Para cumplir con las medidas decretadas por las instituciones sanitarias derivadas de la crisis sanitaria de la COVID-19, con las máximas garantías de seguridad, confidencialidad y legalidad de los procesos sin el menoscabo del derecho de los opositores a la ejecución de su ejercicio, el INAP siguió manteniendo las medidas adoptadas en el año 2020 en relación con la ejecución de los ejercicios de manera descentralizada y su posterior lectura pública mediante plataformas virtuales de videoconferencia. Para ello, continuó recurriendo a la colaboración establecida a través de los siguientes convenios suscritos en aquel año:

- [Convenio entre la Universidad Nacional de Educación a Distancia y el Instituto Nacional de Administración Pública, para la realización de los procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección derivados de la oferta de empleo público del año 2018.](#)

En virtud de este convenio se finalizaron, durante enero del año 2021, las lecturas por sistema de videoconferencia y de forma descentralizada de los terceros ejercicios de ingreso libre a los Cuerpos de Gestión de Administración Civil del Estado y de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado.

- [Convenio entre el Instituto Nacional de Administración Pública y la Universidad Nacional de Educación a Distancia, para la realización del proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado derivado de la oferta de empleo público del año 2019.](#)

En virtud de este convenio, durante el mes de enero del 2021, se terminaron de desarrollar las lecturas del primer ejercicio y, con fecha de 6 de febrero de 2021, se realizó de forma descentralizada el segundo ejercicio, contando con los siguientes centros asociados de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en 18 sedes provinciales: A Coruña, Barcelona, Calatayud (Zaragoza), Cartagena (Murcia), Ceuta, Gijón (Asturias), Logroño (La Rioja), Madrid (centro asociado de la UNED Las Tablas y el INAP), Málaga, Mérida (Badajoz), Palencia, Pamplona, San Cristóbal de La Laguna (Tenerife), Santander, Sevilla, Valdepeñas (Ciudad Real), Valencia y Vitoria-Gasteiz (Álava).

Para la celebración de los ejercicios del subgrupo A1 se contó con la colaboración de la UNED y en Madrid, además, con la cooperación de la Universidad Complutense de Madrid y de la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid.

Los primeros ejercicios o ejercicios únicos celebrados por la CPS el día 6 de noviembre de 2021 se celebraron de manera descentralizada en las siguientes sedes provinciales: A Coruña, Asturias, Barcelona, Illes Balears, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga, Murcia, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vitoria y Zaragoza. Para ello se designaron Unidades de Colaboración Local y se contó con la colaboración de las universidades y ferias en las que se realizaron los ejercicios. En Madrid se realizaron en la Universidad Autónoma de Madrid y en la Universidad Complutense de Madrid.

Asimismo, para aquellas personas con discapacidad y con adaptaciones para la realización de las pruebas selectivas, la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) así como las distintas fundaciones y asociaciones de personas sordas (Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid [FESORCAM], la empresa de servicios de intérpretes MÁS QUE SIGNOS, S. L. en Sevilla y la Fundación de Personas Sordas de la Comunitat Valenciana [FESORD CV]), facilitaron tanto los medios como su asesoramiento y asistencia en algunas de las provincias de examen.

Procesos selectivos de los cuerpos y escala adscritos al Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Función Pública

Durante el primer trimestre de 2021 se terminaron de ejecutar los procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección que habían sido iniciados en 2020.

Además, a lo largo del año 2021 fueron convocados los restantes procesos selectivos que estaban pendientes de ejecutar correspondientes a la Oferta de Empleo Público (OEP) para el año 2019, y fueron convocados también el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado y el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre, incluidos en la OEP de 2020, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el [Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 79, de 2 de abril) y el [Real Decreto 936/2020, de 27 de octubre, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2020](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 286, de 29 de octubre).

También durante 2021 fueron convocados los procesos selectivos derivados de la estabilización del empleo temporal, en cumplimiento de lo dispuesto en el [Real Decreto 954/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público de estabilización correspondiente a la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y se aprueba la oferta de empleo público de estabilización para el personal de la Administración de Justicia para 2018](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 184, de 31 de julio) y en el [Real Decreto 19/2019, de 25 de enero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 23, de 26 de enero).

De este modo, en relación con los procesos selectivos de los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, en 2021 se desarrollaron los siguientes procesos:

- En el ámbito de los tribunales de los cuerpos y escalas del subgrupo A1 correspondientes a la OEP de 2019:
 - Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 28 de febrero de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 52, de 29 de febrero).
Para ingreso libre se convocaron 65 plazas (62 del turno general y 3 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y para promoción interna 5 plazas (turno general). Solicitaron participar en el proceso selectivo para ingreso libre 967

candidatos, de ellos 935 por el turno general y 32 para el cupo de reserva de personas con discapacidad, y 22 para promoción interna.

- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna.

El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 30 de julio de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convoca el proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 207, de 31 de julio).

Para ingreso libre se convocaron 100 plazas (95 del turno general y 5 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y para promoción interna 30 plazas (28 del turno general y 2 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo para ingreso libre 958 candidatos, de ellos 922 por el turno general y 36 para el cupo de reserva de personas con discapacidad, y 179 para promoción interna, de ellos 173 por el turno general y 6 por el cupo de reserva de personas con discapacidad.

- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, acceso por promoción interna y estabilización del empleo temporal.

El proceso se inició con la [Resolución de 29 de julio de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos para acceso por promoción interna, para personal funcionario y personal laboral fijo, y para la estabilización del empleo temporal, en la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 207, de 31 de julio).

Para 104 plazas (99 del turno general y 5 del cupo de reserva de personas con discapacidad) de promoción interna, solicitaron participar 473 opositores, de ellos 454 por el sistema general y 19 por el cupo de reserva de personas con discapacidad. Para la estabilización del empleo temporal se convocaron 11 plazas (10 del turno general y 1 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y solicitaron participar en el proceso selectivo 77 candidatos, 70 por el turno general y 7 por el cupo de reserva de personas con discapacidad.

- En el ámbito de la Comisión Permanente de Selección del INAP:

Durante el primer trimestre del 2021, se terminaron de ejecutar los procesos selectivos que fueron convocados por la [Resolución de 14 de junio de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos para ingreso o acceso a Cuerpos de la Administración General del Estado, y se encarga su realización a la Comisión Permanente de Selección](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 144, de 17 de junio).

Y fueron convocados por [Resolución de 26 de mayo de 2021, de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos para ingreso, acceso y estabilización de empleo temporal en Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado, y se encarga su realización a la Comisión Permanente de Selección](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 127, de 28 de mayo) los siguientes cuerpos y escala:

- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna y estabilización del empleo temporal.

Para el ingreso libre se convocaron 781 plazas (734 del turno general y 47 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y superaron el primer ejercicio 1.088 candidatos.

Para la promoción interna se convocaron 1.050 plazas (997 del turno general y 53 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y superaron el primer ejercicio 1.391 candidatos.

Para la estabilización del empleo temporal se convocaron 3 plazas del turno general y superaron el primer ejercicio 582 candidatos.

- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna.
Para el ingreso libre se convocaron 280 plazas (263 del turno general y 17 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y superaron el primer ejercicio 350 candidatos.
Para la promoción interna se convocaron 200 plazas (190 del turno general y 10 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y superaron el primer ejercicio 200 candidatos.
- Escala de Gestión de Organismos Autónomos, estabilización del empleo temporal.
Para la estabilización del empleo temporal se convocaron 5 plazas del turno general y superaron el primer ejercicio 12 candidatos.
- Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna y estabilización del empleo temporal.
Para el ingreso libre se convocaron 850 plazas (787 del turno general y 63 del cupo de reserva de personas con discapacidad).
Para la promoción interna se convocaron 2.950 plazas (2.792 del turno general y 158 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y superaron el ejercicio único 1.682 candidatos, de ellos 1.564 por el turno general y 118 por el cupo de reserva de personas con discapacidad.
Para la estabilización del empleo temporal se convocaron 3 plazas.
- Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna.
Para el ingreso libre se convocaron 460 plazas (432 del turno general y 28 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y superaron el ejercicio único 472 candidatos, de ellos 449 por el turno general y 23 por el cupo de reserva de personas con discapacidad.
Para la promoción interna se convocaron 105 plazas (100 del turno general y 5 del cupo de reserva de personas con discapacidad) y superaron el ejercicio único 33 candidatos, de ellos 32 por el turno general y 1 por el cupo de reserva de personas con discapacidad.
- Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna y estabilización del empleo temporal.
Para el ingreso libre se convocaron 650 plazas (592 del turno general y 58 del cupo de reserva de personas con discapacidad).
Para la promoción interna se convocaron 1.500 plazas (1.249 del turno general, 80 del cupo de reserva de personas con discapacidad y 171 del cupo de reserva de personas con discapacidad intelectual).
Para la estabilización del empleo temporal se convocaron 1.012 plazas (931 del turno general y 81 del cupo de reserva de personas con discapacidad).

Procesos selectivos de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional

A lo largo de 2021 se ejecutaron los procesos selectivos correspondientes al [Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 79, de 2 de abril) y al [Real Decreto 936/2020, de 27 de octubre, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2020](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 286, de 29 de octubre).

En relación con la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, durante el año 2021 se ejecutó completamente la Oferta de Empleo Público para el año 2019, en lo referido al acceso por promoción interna correspondiente a las siguientes subescalas:



- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 16 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por promoción interna, a la subescala de Secretaría, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 331, de 1 de diciembre).
Se convocaron 15 plazas (14 del turno general y 1 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 202 candidatos.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 16 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por promoción interna, a la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 331, de 1 de diciembre).
Se convocaron 105 plazas (101 del turno general y 4 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 171 candidatos.

En resumen, el número total de plazas de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional en la Oferta de Empleo Público para el año 2019, en lo referido al acceso por promoción interna, ascendió a 120, de las que 115 estaban destinadas al turno general y 5 al de personas con discapacidad.

Durante 2021, comenzó la ejecución —cuya finalización está prevista para el segundo semestre de 2022— de la Oferta de Empleo Público para el año 2019, en lo referido al acceso por ingreso libre, correspondiente a las siguientes subescalas:

- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso por ingreso libre.
El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 29 de junio de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por el sistema general de acceso libre, a la subescala de Secretaría, categoría de Entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 157, de 2 de julio).
Se convocaron 15 plazas (14 del turno general y 1 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 1.189 candidatos.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso por ingreso libre.
El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 29 de junio de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por el sistema general de acceso libre, a la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de Entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 157, de 2 de julio).
Se convocaron 85 plazas (81 del turno general y 4 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 982 candidatos.
- Subescala de Secretaría-Intervención, acceso por ingreso libre.
El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 29 de junio de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por el sistema general de acceso libre, a la subescala de Secretaría-Intervención, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 157, de 2 de julio).
Se convocaron 200 plazas (190 del turno general y 10 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 2.105 candidatos.

Por último, durante 2021, comenzó la ejecución —cuya finalización está prevista para el segundo semestre de 2022— de las Ofertas de Empleo Público para el año 2019 y para el



año 2020, en lo referido al acceso por promoción interna, correspondiente a las siguientes subescalas:

- Subescala de Secretaría, categoría superior, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de [Resolución de 16 de julio de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan pruebas selectivas para acceso a la subescala de Secretaría, categoría superior, de la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 175, de 23 de julio).
Se convocaron 80 plazas (75 del turno general y 5 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 266 candidatos.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de la [Resolución de 16 de julio de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se convocan pruebas selectivas para acceso a la subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior, de la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 175, de 23 de julio).
Se convocaron 80 plazas (75 del turno general y 5 del cupo de reserva de personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 235 candidatos.

Cuadro resumen de los procesos selectivos desarrollados por el INAP

Cuerpo/Escala	Plazas				Solicitudes Total	Admitidos Total	Presentados primer ejercicio Total	Superan proceso				Estado del proceso selectivo
	Total	PG	CRD	CRDI				Total	PG	CRD	CRDI	
Administradores Civiles (i. l.)	65	62	3	0	967	906	645	64	62	2	0	Finalizado proceso OEP2019.
Administradores Civiles (p. i.)	5	5	0	0	22	21	10	1	1	0	0	Finalizado proceso OEP 2019.
Sistemas y Tecnologías de la Información (i. l.)	100	95	5	0	958	923	631	98	95	3	0	Finalizado proceso OEP 2019.
Sistemas y Tecnologías de la Información (p. i.)	30	28	2	0	179	179	132	30	30	0	0	Finalizado proceso OEP 2019.
Escala Técnica de Gestión de OO. AA. (p. i.)	104	99	5	0	473	468	320	66	65	1	0	Finalizado proceso OEP 2019.
Escala Técnica de Gestión de OO. AA. (estabilización)	11	10	1	0	77	67	48	3	3	0	0	Finalizado proceso OEP 2019.
Subtotal (cuerpos y escala A1)	315	299	16	0	2.676	2.564	1.786	262	256	6	0	
Secretaría-Intervención (i. l.)	200	190	10	0	2.105	2.074	1.314	---	---	---	---	En ejecución.
Secretaría, categoría de entrada (i. l.)	15	14	1	0	1.189	1.163	771	---	---	---	---	En ejecución.
Secretaría, categoría de entrada (p. i.)	15	14	1	0	202	198	90	15	15	0	0	Finalizado proceso OEP2019.
Intervención-Tesorería, categoría de entrada (i. l.)	85	81	4	0	982	968	575	---	---	---	---	En ejecución.
Intervención-Tesorería, categoría de entrada (p. i.)	105	101	4	0	171	164	97	8	8	0	0	Finalizado proceso OEP2019.
Secretaría, categoría superior (p. i.). OEP 2019/2020	80	75	5	0	266	250	131	---	---	---	---	En ejecución.
Intervención-Tesorería, categoría superior (p. i.). OEP 2019/2020	80	75	5	0	235	223	66	---	---	---	---	En ejecución.
Subtotal (habilitados nacionales)	580	550	30	0	5.150	5.040	3.044	23	23	0	0	
Subtotal (cuerpos y escala A1 y habilitados nacionales)	895	849	46	0	7.826	7.604	4.830	285	279	6	0	
Gestión Civil (i. l.)	781	734	47	0	11.189	10.744	6.643	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.
Gestión Civil (p. i.)	1.050	997	53	0	2.409	2.384	1.647	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.
Gestión Civil (estabilización)	408	380	28	0	3.062	2.980	1.644	---	---	---	---	En ejecución.
Gestión de Sistemas (i. l.)	280	263	17	0	1.574	1.509	719	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.

Cuerpo/Escala	Plazas				Solicitudes Total	Admitidos Total	Presentados primer ejercicio Total	Superan proceso				Estado del proceso selectivo
	Total	PG	CRD	CRDI				Total	PG	CRD	CRDI	
Gestión de Sistemas (p. i.)	200	190	10	0	309	301	223	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.
Esc. Gest. OO.AA. (estabilización)	5	5	0	0	219	192	33	---	---	---	---	En ejecución.
Administrativo (i. l.)	850	787	63	0	42.743	40.716	---	---	---	---	---	En ejecución OEP 2020.
Administrativo (p. i.)	2.950	2.792	158	0	5.434	5.328	3.748	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.
Administrativo (estabilización)	3	3	0	0	1.726	1.520	---	---	---	---	---	En ejecución.
Técnico Auxiliar (i. l.)	460	432	28	0	5.291	5.031	2.638	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.
Técnico Auxiliar (p. i.)	105	100	5	0	148	126	76	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.
Auxiliar (i. l.)	650	592	58	0	47.114	44.441	---	---	---	---	---	En ejecución OEP 2020.
Auxiliar (p. i.)	1.500	1.249	80	171	824	680	---	---	---	---	---	En ejecución OEP 2019.
Auxiliar (estabilización)	1.012	931	81	0	7.714	7.294	---	---	---	---	---	En ejecución.
Subtotal (cuerpos A2 a C2)	10.254	9.455	628	171	129.756	123.246	17.371					
Total	11.149	10.304	674	171	137.582	130.850	22.201	285	279	6	0	

Tabla 38. Cuadro resumen de los procesos selectivos desarrollados por el INAP actualizado a 14 de marzo de 2022.

Nota:

- OEP: Oferta de Empleo Público para el año (que se indique).
- PG: promoción o turno general.
- CRD: cupo de reserva de personas con discapacidad.
- CRDI: cupo de reserva de personas con discapacidad intelectual.
- Administradores Civiles (i. l.): Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (ingreso libre).
- Administradores Civiles (p. i.): Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (promoción interna).
- Sistemas y Tecnologías de la Información (i. l.): Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (ingreso libre).
- Sistemas y Tecnologías de la Información (p. i.): Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (promoción interna).
- Escala Técnica de Gestión de OO. AA. (p. i.): Escala Técnica de Gestión de Organismo Autónomos (promoción interna).
- Escala Técnica de Gestión de OO. AA. (estabilización): Escala Técnica de Gestión de Organismo Autónomos (estabilización del empleo temporal).
- Secretaría-Intervención (i. l.): Subescala de Secretaría-Intervención de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (ingreso libre).
- Secretaría, categoría de entrada (i. l.): Subescala de Secretaría, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (ingreso libre).
- Secretaría, categoría de entrada (p. i.): Subescala de Secretaría, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (promoción interna).

- Intervención-Tesorería, categoría de entrada (i. l.): Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (ingreso libre).
- Intervención-Tesorería, categoría de entrada (p. i.): Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (promoción interna).
- Secretaría, categoría superior (p. i.): Subescala de Secretaría, categoría superior, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (promoción interna).
- Intervención-Tesorería, categoría superior (p. i.): Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (promoción interna).
- Gestión Civil (i. l.): Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (ingreso libre).
- Gestión Civil (p. i.): Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (promoción interna).
- Gestión Civil (estabilización): Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (estabilización del empleo temporal).
- Gestión de Sistemas (i. l.): Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (ingreso libre).
- Gestión de Sistemas (p. i.): Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (promoción interna).
- Esc. Gest. OO. AA. (estabilización): Escala de Gestión de Organismo Autónomos (estabilización del empleo temporal).
- Administrativo (i. l.): Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (ingreso libre).
- Administrativo (p. i.): Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna).
- Administrativo (estabilización): Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (estabilización del empleo temporal).
- Técnico Auxiliar (i. l.): Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (ingreso libre).
- Técnico Auxiliar (p. i.): Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (promoción interna).
- Auxiliar (i. l.): Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (ingreso libre).
- Auxiliar (p. i.): Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (promoción interna).
- Auxiliar (estabilización): Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (estabilización del empleo temporal).

INVESTIGACIÓN Y DIVULGACIÓN

El estímulo de la investigación y la reflexión innovadoras y de referencia en materias de Administración y gestión públicas es una misión en la que trabaja el INAP, a través de su Centro de Estudios y Gestión del Conocimiento, la Biblioteca y su actividad editorial. En este sentido, el organismo ha continuado con distintas iniciativas en materia de investigación y divulgación, a través del desarrollo de [trabajos de investigación financiados por el instituto](#), la [publicación de revistas de referencia](#) y la edición de [publicaciones monográficas y seriadas](#).

En 2021 debe destacarse la decisión de actualizar las bases reguladoras que ordenan la actividad investigadora del INAP ([becas, proyectos de investigación, premios de estudio e investigación](#)) para adaptarlas al régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por las Administraciones públicas, regulado por la [Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#). Estas actuaciones tienen como objetivo impulsar el esfuerzo que se venía desarrollando para mejorar el conocimiento de las Administraciones públicas, así como de gestión y políticas públicas.

A continuación se detallan las actividades e iniciativas desarrolladas por el INAP durante el ejercicio 2021.

Actividad investigadora

La concesión de becas, ayudas y premios que fomenten y promuevan el estudio, la investigación, la formación y la difusión de experiencias innovadoras sobre las Administraciones públicas e instituciones del Estado constituyen una de las funciones y áreas prioritarias de actuación del INAP.

Becas

El INAP convoca anualmente, en régimen de concurrencia competitiva y de acuerdo con los principios de objetividad y publicidad, becas de formación e investigación dirigidas a titulados superiores universitarios.

También, de acuerdo con el convenio de colaboración entre el INAP y la Comisión de Intercambio Cultural, Educativo y Científico entre España y los Estados Unidos de América (Comisión Fulbright) convoca la beca INAP-Fulbright para la realización de estudios de posgrado de formación y perfeccionamiento profesional de funcionarios de carrera en los Estados Unidos de América.

Becas de formación e investigación para titulados superiores

En relación con las becas de formación e investigación para titulados superiores, hay que destacar que las nueve becas otorgadas en 2019 se prorrogaron por doce meses más por Resolución de 15 de junio de 2020, del Instituto Nacional de Administración Pública, finalizando a lo largo de 2021. De las nueve becas, cinco correspondían al área de Ciencias Sociales y Jurídicas y cuatro a Biblioteconomía y Documentación.

A lo largo de 2021, se tramitó la renuncia de una de estas becas de Biblioteconomía y Documentación y de cuatro becas de Ciencias Sociales y Jurídicas. De todas ellas, en un caso se procedió al nombramiento de un suplente.

Por otro lado, durante 2021 se tramitaron unas nuevas bases reguladoras para la futura concesión de becas de formación e investigación para titulados universitarios, que se

publicaron a través de la [Orden HFP/1089/2021, de 30 de septiembre](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 241, de 8 de octubre). Al cierre de esta memoria se puede adelantar que en el mes de enero de 2022 se procedió a la convocatoria de 16 becas de formación para el periodo 2022-2023.

Becas INAP-Fulbright

Respecto a las becas INAP-Fulbright, durante 2021 se firmó un nuevo convenio entre el INAP y la Comisión de Intercambio Cultural, Educativo y Científico entre España y los Estados Unidos de América (Comisión Fulbright) para la convocatoria de una beca de formación y perfeccionamiento profesional en los Estados Unidos de América (publicado por [Resolución de 12 de enero de 2021, de la Subsecretaría de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática](#) [«Boletín Oficial del Estado» núm. 13, de 15 de enero]).

Los destinatarios de esta beca son funcionarios de carrera del subgrupo A1 de cuerpos o escalas adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública, en situación administrativa de servicio activo y con destino en la Administración General del Estado.

Tras la firma del convenio entre el INAP y la Comisión Fulbright, se tramitó la [Orden TFP/483/2021, de 13 de mayo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de una beca INAP-Fulbright de formación y perfeccionamiento profesional en los Estados Unidos de América](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 120, de 20 de mayo), la cual permitió la tramitación de su convocatoria para el curso académico 2022-2023, publicada en julio de 2021 ([Extracto](#) en «Boletín Oficial del Estado» núm. 181, de 30 de julio), que finalizó con su concesión a Ana Beatriz Jordao Carneiro Monteiro mediante Resolución de 17 de noviembre de 2021, del Instituto Nacional de Administración Pública.

Asimismo, el INAP realizó el seguimiento de la formación en línea de la adjudicataria de la beca INAP-Fulbright para el curso académico 2020-2021, Isabel Martínez Ponte, que no pudo viajar a los Estados Unidos de América por la pandemia de la COVID-19. La becaria finalizó en agosto de 2021 el Máster en Administración Pública (MPA) en la Escuela de Política Pública (SPP) de la Universidad de Maryland (UMD) con una excelente calificación media de 3,95 sobre 4,0.

Proyectos de investigación

Uno de los proyectos destacados del [Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP](#) en el marco de la estrategia 4.1, «Promover y difundir la reflexión, el conocimiento y el debate sobre Administración y políticas públicas, con el objeto de contribuir a su mejora y a su acercamiento a la sociedad», es el rediseño y optimización de los premios a tesis y trabajos de investigación, con el fin de adaptar las bases y convocatorias de estas subvenciones a las necesidades estratégicas de gestión y calidad y al nuevo contexto actual.

En línea con este planteamiento, durante 2021 el INAP ha trabajado en la elaboración del borrador de unas nuevas bases que regulen la financiación de los proyectos externos de investigación para adecuarlas al régimen jurídico general de subvenciones, regulado por la [Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones](#), y su normativa de desarrollo.

Mientras tanto, en 2021 ha continuado vigente la convocatoria permanente para la contratación de proyectos de investigación, iniciada en 2013, que de acuerdo con lo publicado en la sede electrónica del INAP²⁴ está sujeta a las condiciones legales de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público](#).

²⁴ <https://sede.inap.gob.es/proyectos-de-investigacion>.

Los cuatro proyectos de investigación iniciados en 2020 y correspondientes a la última convocatoria permanente de proyectos de investigación concluyeron sus investigaciones a lo largo de 2021:

- «Articulación de la atención sanitaria especializada de pacientes desplazados entre CC. AA. [comunidades autónomas] en un Sistema Nacional de Salud descentralizado: equilibrios políticos, institucionales y financieros en un contexto de gobernanza multinivel (EQUIPO-SNS)» (proyecto n.º 215), presentado por Francisco Javier Moreno Fuentes, científico titular del Instituto de Políticas y Bienes Públicos (IPP), del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
El equipo de investigación entregó el informe final, una monografía y un artículo para las publicaciones del INAP.
- «Gobierno multinivel y compartido en España. La interacción entre comunidades autónomas y órganos centrales del Estado en la planificación hidrológica» (proyecto n.º 220), presentado por Alberto de la Peña Varona, profesor del Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad del País Vasco.
El equipo de investigación ha entregado un informe intermedio, el informe final, una monografía y un artículo para las publicaciones del INAP.
- «Monitor de impacto del COVID-19 sobre los servicios sociales» (proyecto n.º 223), presentado por Inés Calzada Gutiérrez, profesora ayudante doctora en la Universidad Complutense de Madrid.
El equipo de investigación ha remitido los siete informes intermedios, el informe final y la monografía para la colección «Innap Investiga».
- «El teletrabajo en las administraciones públicas: presente y claves para el futuro» (proyecto n.º 224), presentado por Ángel Belzunegui Eraso, profesor titular del Departamento de Gestión de Empresas en la Universitat Rovira i Virgili.
El equipo de investigación ha entregado el informe final, la monografía para «Innap Investiga» y un documento adicional titulado «Experiencias de teletrabajo en España».

Premios de estudio e investigación

El INAP convoca anualmente, en régimen de concurrencia competitiva y de acuerdo con los principios de objetividad y publicidad, premios para tesis doctorales y premios para trabajos de investigación, en diferentes modalidades, todos ellos dentro del ámbito de materias sobre las instituciones del Estado, las Administraciones públicas y la función pública, con especial atención a las materias relacionadas con la Administración local.

Durante 2021 se ha trabajado en la elaboración de las nuevas bases reguladoras [citadas anteriormente](#), y que contemplan tanto los premios de tesis doctorales como los trabajos de investigación. La nueva normativa, que sustituirá a la derogada [Orden TAP/1489/2011, de 20 de mayo](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 133, de 4 de junio), pretende garantizar la continuidad de este galardón, además de impulsar el reconocimiento de otros trabajos de investigación.

Publicaciones

Un año más, el INAP continúa desarrollando su política editorial para alcanzar la excelencia en la edición de publicaciones y en el posicionamiento de la labor científica y divulgativa mediante las obras que figuran en el programa editorial anual.

En diciembre de 2021 se creó la Comisión de Publicaciones del INAP cuya finalidad es la de decidir la política de publicaciones del organismo. La comisión está integrada por miembros de los distintos departamentos del instituto.

A lo largo del año 2021, el INAP ha realizado diversas actividades en la edición de sus publicaciones periódicas y unitarias para conseguir un alto impacto en el ámbito académico. En la actualidad, este impacto es fundamental para conseguir autores de prestigio en el ámbito científico y, para ello, resulta imprescindible contar con mecanismos de distribución adecuados para que las obras puedan llegar a la ciudadanía. Esta línea, iniciada en los ejercicios pasados, ha conseguido mejorar la posición de las publicaciones del INAP desde el año 2014, desde el puesto 18 al 10 en Ciencias Políticas, y del 39 al 31 en Derecho en el Scholarly Publishers Indicators (SPI).

También se ha continuado con las actividades habituales de edición:

- Utilización de la impresión digital bajo demanda (IBD) en todas las ediciones en papel de formato estándar.
- Comercialización en formato de libro electrónico (*e-book*) de todas las ediciones normales del INAP (salvo formatos especiales y tapa dura) para uso en los actuales lectores electrónicos.

Monografías

Para la comercialización de sus publicaciones, las ediciones del INAP están presentes en distintos portales editoriales electrónicos como Google Books y Google Play, vLex, Tirant lo Blanch y, por supuesto, en la librería virtual del instituto.

En relación con las publicaciones unitarias (libros), se han editado un total de catorce en formato papel, junto con su correspondiente versión en formato electrónico. A estas publicaciones hay que añadir dos más que se han editado exclusivamente en formato electrónico.

Todos los títulos han sido realizados mediante edición propia y se han repartido en las colecciones vivas del INAP:

- Eloísa del Pino y Joan Subirats, *Las Administraciones ante los riesgos sociales y globales*.
- José Ignacio Criado, *Gobierno abierto, innovación pública y colaboración ciudadana*.
- Grupo de análisis y propuestas de reformas en la Administración pública, *13 propuestas para reformar la Administración del Estado*.
- Anne Marie Reynaers, Carmen Navarro, Moneyba González Medina y José Rama, *La externalización de los servicios públicos a nivel local. Experiencias, competencias y desafíos de la gestión de los contratos*.
- Jaume Magre y otros, *La implementación y los efectos de la normativa de transparencia en los Gobiernos locales de mayor población*.
- Institucional, *Catálogo del fondo del siglo XVIII del INAP* (versión electrónica).
- Manuel Arenilla Sáez, *La Administración digital. Los riesgos de la desintermediación, las escisiones y las centralizaciones*.
- Manuel Villoria Mendieta, *Ética pública en el siglo XXI*.
- Ana M.^a Castaño Pérez, *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*.
- César Colino, *Retos de la gobernanza multinivel y la coordinación del Estado autonómico: de la pandemia al futuro*.
- Pilar Mairal Medina, *La innovación pública en las Administraciones locales*.
- Institucional, *Carta de servicios del Instituto Nacional de Administración Pública* (versión electrónica).
- Carles Ramió y otros, *Repensando la Administración pública. Administración digital e innovación pública*.
- Josefa Cantero Martínez, *Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?*

- Comunidad de formación del INAP, *Presente y perspectivas de futuro de la formación y el aprendizaje en las Administraciones públicas.*
- Óscar Antonio Cortés Abad, *Las redes sociales en la Administración General del Estado. Factores jurídicos e institucionales.*

Durante 2021, el INAP ha continuado con la distribución institucional.

Concepto		Envíos	
	Títulos	Ejemplares en papel	Ficheros electrónicos
Distribución institucional	11	352	3.344

Tabla 39 Distribución institucional de las publicaciones del INAP en 2021.

La distribución comercial se realiza a través de las distribuidoras Edisofer y Liber 2000 y los organismos públicos «Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado» y «Librería de la Diputación de Barcelona», así como con los departamentos comerciales de vLex y Google (formato papel y electrónico ePub).

El resultado de la comercialización de las publicaciones de 2021 se observa en el siguiente cuadro.

Concepto	N.º de ejemplares	Facturado (€)
Formato papel		
Venta en librería del INAP	131	1.490,95
Venta a través de distribuidoras	322	3.188,58
Subtotal	453	4.679,53
Formato electrónico		
vLex (consultas)	(22.726 accesos)	2.522,05
Google	---	128,45
Subtotal	---	2.650,50
Formato papel y electrónico		
Venta en librería del INAP en línea	6.644	2.052,97
Subtotal	6.644	2.052,97
Total	7.097	9.383,00

Tabla 40. Comercialización de las publicaciones del INAP en 2021.

Revistas

En 2021 se han editado las revistas «Gestión y Análisis de Políticas Públicas» —GAPP— n.º 25, n.º 26 y n.º 27, la revista «Documentación Administrativa» —DA— n.º 8 y «Revista de Estudios de Administración Local y Autonómica» —REALA— n.º 15 y n.º 16.

Las tres revistas han mantenido la composición de sus respectivos comités editoriales y científicos, así como a sus cargos de dirección y secretaría.

Además, el INAP ha realizado las siguientes actuaciones con el fin de cumplir con el objetivo de mejora continua de la calidad editorial y científica de sus revistas:

- Publicación en plazo de los números correspondientes de las revistas del INAP. Todos los números de las revistas han cumplido el plazo establecido de publicación.
- Incorporación y postulación de las revistas del INAP a nuevos repositorios y bases de datos de indexación nacional e internacional.

Los contenidos de las revistas del INAP son evaluados por Google Scholar, Dialnet, MIAR (Matriz de Información para el Análisis de Revistas), Latindex (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), Redalyc (Sistema de Información Científica Redalyc), CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas), CARHUS Plus+2018 (Sistema de Clasificación de Revistas Científicas en los campos de las Ciencias Sociales y las Humanidades), DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas [servicio del CSIC —Consejo Superior de Investigaciones Científicas—]), Scientific Journal Impact Factor y CiteFactor.

Los contenidos de las revistas del INAP están indexados en DOAJ (Directory of Open Acces Journals), Google Scholar, Dialnet, Redalyc, REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico), Índices CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas), ProQuest, EBSCO, vLex, Dimensions, JournalTOCs y Journals for Free y Scilit. También están incluidos en ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences), DULCINEA y AURA y cuentan con perfil en ACADEMIA y Mendeley.

- Renovación del sello de Calidad FECYT (Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología).

Dos revistas publicadas por el INAP, REALA y GAPP, consiguieron en 2019 el sello de calidad de FECYT en la VI Convocatoria de Evaluación de la Calidad Editorial y Científica de las Revistas Científicas Españolas, otorgado a revistas cuya labor editorial continuada es conforme a los exigentes criterios de evaluación de la FECYT en el ámbito de la publicación científica. Las revistas que lo obtienen son calificadas como excelentes por la FECYT y consideradas por la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), CNEAI (Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora) y otras instituciones evaluadoras como revistas de referencia en los procesos de acreditación de la actividad investigadora.

Ambas revistas han renovado en 2021 el sello de calidad tras la evaluación que la FECYT realiza de oficio anualmente a las revistas que ya lo obtuvieron en anteriores convocatorias.

- Actividad de difusión en redes sociales.
Las revistas del INAP se difunden a través de las redes sociales corporativas (para más información sobre estos canales, véase [«Web y redes sociales del INAP»](#)).
- Adaptación de la revista DA al nuevo modelo de publicación científica.
En relación con esta revista, se ha iniciado su adaptación al nuevo modelo de publicación científica siguiendo el camino que iniciaron REALA y GAPP para la mejora del posicionamiento e indexación en repositorios y bases de datos de citación.
Desde noviembre de 2021, además de su condición de acceso abierto, «Documentación Administrativa» es una revista abierta a la recepción de envíos y evaluada por pares.

Estadísticamente, REALA y GAPP continúan incrementando el número de trabajos recibidos, usuarios registrados, visitas al sitio y descargas de artículos. En 2021 se aprecia un descenso general en el número de descargas respecto al año anterior en el que el confinamiento y las mayores restricciones de la movilidad en los peores meses dejaron cifras de uso excepcionalmente altas. Comparando con años anteriores, las cifras siguen al alza, hasta las 545.916 descargas totales del período 2021, frente a las 688.736 de 2020 y muy superiores a las 415.146 de 2019.

REALA y GAPP siguen aumentando el número de citas este año, mejorando los mecanismos para medir el impacto de las publicaciones y rentabilizando al máximo su potencial. Se sigue trabajando para que en 2022 se mantenga esta mejora en la visibilidad y en el posicionamiento acumulado a lo largo de los últimos.

Evolución en el número de descargas de artículos desde el año 2015								
Revista	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
GAPP	13.457	29.302	30.017	51.522	66.386	125.226	90.802	406.712
REALA	35.696	49.746	53.379	98.691	180.379	300.118	253.837	971.846
DA	59.646	98.037	65.005	120.693	168.381	263.392	201.277	976.431
Total	108.799	177.085	148.401	270.906	415.146	688.736	545.916	2.354.989

Tabla 41. Evolución en el número de descargas de artículos de las revistas del INAP. Periodo 2015-2021.

Biblioteca y servicios documentales

La Biblioteca del INAP, que forma parte del conjunto de las Bibliotecas de la Administración General del Estado (BAGE), es una biblioteca especializada en Derecho Público, Derecho Administrativo, Ciencia de la Administración, Función Pública, Hacienda Pública y otras materias relacionadas.

El horario de la biblioteca, que está abierta a funcionarios, opositores e investigadores, ha sido de lunes a viernes de 9:00 a 14:30 horas hasta el 1 de octubre de 2021, debido a las condiciones sanitarias en las que se seguía. Desde esa fecha se ha recobrado el horario habitual de 9:00 a 18:00 horas de lunes a jueves y de 9:00 a 14:00 horas los viernes, una vez restablecida la presencialidad en el trabajo en la Administración pública.

La característica de la colección bibliográfica y documental del INAP está determinada por la naturaleza docente del organismo y sus objetivos fundacionales de formación, estudio e investigación en todo lo relativo a las Administraciones públicas. De esta manera, junto a un mayoritario porcentaje de temas sobre la Administración, el Derecho Público y la Unión Europea, coexisten otras materias íntimamente relacionadas, como, por ejemplo, las de Administración local, urbanismo, participación ciudadana, transparencia y rendición de cuentas, entornos personales de aprendizaje, innovación o calidad en la educación.

A lo largo del 2021 se ha trabajado en la elaboración de la documentación necesaria para proveer a la Biblioteca de un nuevo SIGB (Sistema Integrado de Gestión Bibliotecaria), mediante contratación pública, y así dotarla de un nuevo sistema que utilice, como formato de intercambio, MARC (Machine Readable Cataloging) 21, estándar de catalogación, con el objetivo conseguir un grado óptimo de normalización, compatibilidad y transferencia de la información bibliográfica. Este sistema permite, además, la cooperación y el compartir recursos y servicios entre bibliotecas.

La colección

Datos de la colección						
Monografías			Publicaciones periódicas	Analíticas de monografías	Artículos de revista	
	Fondo moderno		86.683			
	Fondo Antiguo					
	Siglos XVI-XIX	3.494				
	1900 a 1960	11.460				
	Total Fondo Antiguo		14.954			
En curso			123			
Cerradas			2.465			
Subtotales			101.637	2.588	17.930	105.952
Total			228.107			

Tabla 42. Cuadro resumen de los datos de la colección de la Biblioteca del INAP.

En diciembre de 2021, el número total de registros bibliográficos en el catálogo de la Biblioteca era de 228.107. De ellos, 86.683 corresponden a monografías modernas (desde el año 1961) y 14.954 constituyen el fondo histórico, obras publicadas entre los siglos XVI y XX (hasta el año 1960), de contenido jurídico y administrativo, incluidas en su totalidad en el Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico Español (CCPB) y que forman el Fondo Antiguo de la Biblioteca, de un gran valor histórico, jurídico y artístico.

Los títulos de revistas son 2.588 (de las cuales, 123 son revistas en curso, y el resto corresponde al fondo histórico y retrospectivo); ingresan por suscripción en su mayoría y algunas por donación.

El catálogo de la Biblioteca del INAP también contiene 105.952 artículos de revistas, correspondientes al vaciado de los artículos de los números de las publicaciones periódicas, y 17.930 registros de analíticas, capítulos de libros o por desglose pormenorizado de otras publicaciones.

Proceso

Proceso (catalogación en el SIGB [Sistema Integrado de Gestión Bibliotecaria])		
	Altas	Modificaciones
Monografías		
Monografías modernas	982	3.023
Monografías antiguas	65	760
Total monografías	1.047	3.783
Registros analíticos (seriadas)	757	54
Autoridades	2.086	172

Tabla 43. Datos del proceso de catalogación de la Biblioteca del INAP en el SIGB.

Durante el año 2021, la Biblioteca incorporó a su catálogo 1.047 registros de monografías, 757 registros analíticos de publicaciones seriadas y se crearon 2.086 registros de autoridad, además de todas las modificaciones que se reflejan en la anterior tabla y que forman parte del mantenimiento del catálogo.

Además, se enlazaron registros a URL externas con el fin de proporcionar a los usuarios que consultan el catálogo de acceso público en línea (Online Public Access Catalogue, OPAC) los textos completos de artículos o colaboraciones, resúmenes, sumarios y cubiertas de monografías, así como la relación pormenorizada de los autores y títulos de obras en colaboración.

Incremento de la colección

En la siguiente tabla se observa que han ingresado en la colección 856 libros por compra y 98 procedentes de donaciones tanto de instituciones como de particulares, así como los 419 números correspondientes a las publicaciones seriadas con las que la Biblioteca mantiene una suscripción.

Incremento de la colección		
	Monografías	Publicaciones seriadas
Compra	856	
Donación	98	
Suscripción		419

Tabla 44. Incremento de la colección de la Biblioteca del INAP en 2021.

Servicios de la Biblioteca del INAP

La Biblioteca ofrece los siguientes servicios:

- Información y referencia.
- Consulta en sala de monografías y publicaciones periódicas.
- Préstamo domiciliario de monografías.
- Préstamo interbibliotecario.
- Estudio en sala.

Estadísticas sala de lectura							
Meses	Usuario externo	Usuario interno	Total usuarios	Atención usuario	Préstamo	Total atención usuario y préstamo	Digitalizaciones
Enero	86	16	102	136	135	271	5
Febrero	162	16	178	241	303	544	15
Marzo	219	13	232	214	221	435	18
Abril	139	11	150	168	184	352	17
Mayo	67	5	72	117	97	214	11
Junio	134	12	146	219	188	407	27
Julio	99	11	110	154	209	363	9
Agosto	Cerrado						
Septiembre	116	15	131	244	192	436	12
Octubre	144	10	154	223	166	389	27

Estadísticas sala de lectura							
Noviembre	95	11	106	160	148	308	24
Diciembre	72	9	81	127	213	340	36
Totales anuales	1.333	129	1.462	2.003	2.056	4.059	201

Tabla 45. Estadísticas (año 2021) de la sala de lectura de la Biblioteca del INAP.

Servicios prestados	
Atención presencial	504
Préstamos realizados	2.056
Información bibliográfica	96
Atención al usuario	2.003
Carnés realizados	79
Desideratas	14
Préstamos interbibliotecarios	32

Tabla 46. Servicios prestados por la Biblioteca del INAP en 2021.

Información bibliográfica y documental

La Biblioteca del INAP presta este servicio fundamentalmente mediante las bases de datos, (disponibles en Internet, y aquellas a las que está suscrita, ya sean en soporte electrónico o mediante acceso en línea). También se incluye la información a los usuarios de la biblioteca, en particular, de las adquisiciones que se incorporan a su catálogo.

Para potenciar la difusión de los fondos que componen su colección, la Biblioteca publica periódicamente, a través de la web del INAP²⁵, un boletín que reúne la relación de las monografías y los sumarios y los artículos de publicaciones periódicas, en los que consta un registro completo por cada título. De este modo, los usuarios puedan localizar, de forma autónoma y con facilidad, la publicación en el catálogo. También pueden facilitar los datos al personal de la biblioteca para realizar la gestión.

Entre los servicios que proporciona la Biblioteca del INAP destaca el apoyo a la generación de conocimiento y a los trabajos de investigación que se realizan en el instituto. En este sentido, durante 2021 la Biblioteca gestionó 306 solicitudes de artículos de revistas y una bibliografía selectiva.

Por otro lado, la Biblioteca del INAP ha elaborado una bibliografía selectiva con los libros y artículos de revistas, tanto españolas como internacionales, de sus fondos, con el objetivo de servir de apoyo bibliográfico para usuarios e investigadores sobre las materias que son objeto de su investigación. El tema de la bibliografía realizada en 2021 ha sido el empleo público.

Por último, con las búsquedas documentales se pretende potenciar la información sobre los segmentos y temáticas de la colección del INAP, así como mejorar la respuesta a las demandas de investigadores y usuarios.

²⁵ <https://www.inap.es/boletin-bibliografico>.

Divulgación y difusión del Fondo Antigo de la Biblioteca

El Fondo Antigo de la Biblioteca, constituido por obras publicadas hasta 1960, aún a 14.954 ejemplares, de los que 3.494 son los publicados entre el siglo XVI y el siglo XIX. Incluidas en su totalidad en el Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico Español (CCPB), se trata de obras de contenido jurídico y administrativo y de un gran valor histórico, jurídico y artístico.

Este conjunto de libros, de singular relevancia desde el punto de vista de la historia del libro, editores, tipografías, ilustraciones, encuadernación, así como por las materias sobre las que versan, ha sido permanente tema de estudio para los investigadores de la realidad administrativa, gracias a su utilidad para elaborar un perfil de la historia de la Administración pública.

En 2021 se realizaron las siguientes actividades para dar a conocer este fondo antiguo y facilitar el acceso a estas obras a investigadores y otras personas interesadas:

Actividades	
Visitas guiadas a la biblioteca y Museo Histórico de la Administración	11
Visitantes	93
Boletines de novedades	11
Boletines de publicaciones periódicas	6

Tabla 47. Actividades de divulgación y difusión del Fondo Antigo de la Biblioteca del INAP en el año 2021.

- Recepción de 11 visitas a la biblioteca y al museo del INAP con un total de 93 visitantes, entre ellos destacan asociaciones culturales y de centros cívicos (7 grupos), visitantes que acuden a utilizar alguno de los servicios del instituto, así como personal destinados en el INAP o de nuevo nombramiento.
- Revisión y mantenimiento de los registros bibliográficos del Fondo Antigo en el catálogo de la Biblioteca y en el CCPB.
- Elaboración de 11 boletines de novedades de monografías y 6 de vaciados de artículos de publicaciones periódicas.
- Preparación del catálogo del fondo del siglo XVIII del INAP, mediante la elaboración de las fichas de las obras, índices, imágenes y estudio introductorio, para su publicación a lo largo del año 2022.

Por último, en relación con las redes sociales de la Biblioteca, en 2021 se ha continuado con su plan de *social media* para proporcionar información a los seguidores relativa a informaciones de interés. Para conocer más detalles acerca de esta actividad puede consultarse «[Web y redes sociales del INAP](#)».

Gestión del conocimiento y entorno social de aprendizaje

A lo largo del año 2021, el INAP continuó el impulso decidido por generar conocimiento y reflexión de alta calidad para la toma de decisiones utilizando para ellos los medios electrónicos y las redes sociales como espacios no solo informativos, sino también de aprendizaje y de intercambio de experiencias e investigación.

Banco de Conocimientos del INAP (BCI) y Banco de Innovación de las Administraciones Públicas (BIAP)

A lo largo de 2021, se ha continuado con la carga de documentación en el Banco de Conocimientos del INAP (BCI)²⁶.

Por otro lado, el Banco de Innovación de las Administraciones Públicas (BIAP)²⁷, integrado en el BCI, merece destacarse de forma independiente, ya que través de este proyecto se detectan y catalogan políticas innovadoras desarrolladas por otras instituciones en diferentes campos de la Administración pública.

Se han agregado en el BIAP 22 experiencias innovadoras (innovación administrativa [7], innovación formativa [2], innovación social [6], responsabilidad social, inclusión y diversidad [5], estudios territoriales [1] y ordenación y gestión de personas [1]), de manera que se ha incrementado considerablemente el número de buenas prácticas (en 2018 fueron 39; en 2019, 35; en 2020, 55), alcanzando un total de 507.

Por último, debe destacarse que desde 2019 el INAP trabaja en el proyecto «Banco de Recursos en Abierto», que dotará al BCI de una mejor organización y capacidad de uso.

«Ágora»

Liderado por el INAP y con la colaboración de la Fundación Dialnet, «Ágora»²⁸ es un sistema de información de referencia iberoamericana de acceso abierto y gratuito, punto único de referencia para la localización y consulta de la literatura científica sobre Administración pública en español. Este proyecto, puesto en marcha a finales de 2015, merece destacarse de forma independiente ya que supone un paso más avanzado del iniciado por el Banco de Conocimientos del INAP, [mencionado anteriormente](#).

En este espacio se pueden consultar más de 910.000 documentos, de 1.800 revistas y de 5.600 tesis doctorales. Ciudadanos, profesionales, investigadores y docentes tienen a su disposición uno de los mayores repositorios de literatura científica sobre Administración pública en español, que potencia el proyecto de compartir el conocimiento de manera abierta y gratuita, al tiempo que contribuye al desarrollo de una Administración pública más innovadora y democrática.

«Ágora» utiliza la base tecnológica de Dialnet Plus. Esta base de datos, especializada en Ciencias Humanas Jurídicas y Sociales, constituye una herramienta fundamental para la búsqueda de información de calidad para investigadores y profesionales.

Web y redes sociales del INAP

A pesar de la importancia y dinamismo de las redes sociales, toda entidad precisa disponer de un sitio web corporativo como elemento estratégico de comunicación e imagen corporativa digital.

La web institucional del INAP²⁹, con 8.703.732 visitas en 2021, junto con su sede electrónica³⁰, con 8.576.160 visitas en el mismo periodo, es la puerta de entrada de la

²⁶ <http://bci.inap.es>.

²⁷ <http://bci.inap.es/sitios/banco-de-innovacion-de-las-administraciones-publicas>.

²⁸ <http://agora.edu.es>.

²⁹ <https://www.inap.es>.

³⁰ <https://sede.inap.gob.es>.

ciudadanía a los servicios e información proporcionados por el instituto como centro de referencia en las tareas de la selección del personal funcionario de los cuerpos generales de la Administración General del Estado y de la formación de directivos públicos y del resto de las personas que componen las organizaciones administrativas.

Con objeto de adaptar el portal actual del INAP a los avances tecnológicos y a un modelo de comunicación institucional cada vez más exigente, en 2021 se ha iniciado un proyecto de renovación de la web principal. El nuevo sitio web corporativo en el que se está trabajando servirá para trasladar a la ciudadanía una imagen real del organismo, además de servir de adecuado cauce de comunicación con su público objetivo (funcionarios, investigadores, opositores, colaboradores de procesos selectivos), y la ciudadanía en general.

Redes sociales

La actividad de la web del INAP se complementa con el uso de cuentas propias del organismo en redes sociales como Twitter, Facebook, LinkedIn y YouTube, aprovechando su potencial para generar nuevas oportunidades e innovar en la gestión pública, así como sus posibilidades en la difusión de la información y el conocimiento.

Con 24.270 seguidores, el perfil de Twitter³¹ del INAP es uno de los principales instrumentos del instituto para escuchar las demandas, intereses y preocupaciones de la ciudadanía, facilitando así la transparencia, la participación y la colaboración. Facebook³² y LinkedIn³³, por su parte, mantienen su crecimiento y cuentan con 15.100 y 13.343 seguidores respectivamente. Por último, el canal de YouTube³⁴, con 3.580 suscriptores, ha registrado un total de 123.200 visualizaciones.

Por otro lado, hay que destacar que, con el fin de obtener una mayor divulgación de los trabajos académicos y de las contribuciones de los profesionales de las Administraciones públicas, la revista GAPP del INAP dispone de cuenta propia en Twitter³⁵ desde 2020. Con más de 3.000 seguidores en 2021, se ha convertido en un espacio eficaz para expandir los análisis teóricos y empíricos sobre gestión y administración pública y acerca de políticas públicas de cualquier sector.

Por su parte, la Biblioteca ha continuado desarrollando en 2021 su plan *social media* para facilitar el acceso a la información de los recursos bibliográficos y documentales especializados de los que dispone, procurando la difusión y disponibilidad de sus fondos al servicio de docentes, investigadores y profesionales de ámbito nacional e internacional para la generación de conocimiento.

Bajo el *hashtag* #BibliotecaINAP se han publicado un total de 110 entradas.

Estas publicaciones incluyen avisos sobre cambios de horario y cierres de la biblioteca, difusión de servicios, anuncio de la publicación de boletines de monografías y sumarios de revistas y conmemoración de efemérides.

³¹ https://twitter.com/INAP_ES.

³² <http://www.facebook.com/inap.es>.

³³ <http://www.linkedin.com/company/instituto-nacional-de-administraci-n-p-blica>.

³⁴ <https://www.youtube.com/channel/UCvjvyMsqqXgVVGH5lf-sfvA>.

³⁵ <https://twitter.com/revgapp>.

INAP Social

La red social profesional del INAP, INAP Social³⁶, creada como un espacio de colaboración para antiguos alumnos de cursos superiores del instituto, ha evolucionado hasta convertirse en la red profesional que pone en contacto a todos los empleados públicos. A finales de 2021, INAP contaba con cerca de 37.020 usuarios y registraba más de 351.000 visitas a su sitio web.

Desde su inicio, INAP Social fue creada con tres objetivos claros: la comunicación, la cooperación y el intercambio de experiencias y conocimientos profesionales para facilitar el trabajo profesional del empleado público y optimizar la prestación de servicios. La red está integrada por comunidades temáticas dinamizadas por *community managers* expertos de diferentes Administraciones con una destacada trayectoria en sus respectivas áreas.

En 2021, el INAP ha realizado un exhaustivo análisis de la red, solicitando información a los diferentes dinamizadores de las comunidades temáticas, así como sus opiniones, sugerencias e informes de actividad con objeto de mejorar la gestión. Fruto de este análisis, se ha reestructurado el número de comunidades de prácticas activas teniendo en cuenta los intereses comunes de sus miembros. En la actualidad, la red cuenta con 14 comunidades, entre las que pueden destacarse, por su número de usuarios y actividad, las siguientes:

- Formación en la Administración pública. Dedicada a la gestión del aprendizaje con independencia del tipo y nivel de Administración a la que pertenecen sus integrantes. En diciembre de 2021 contaba con 3.625 usuarios.
- Administración electrónica. Su objetivo es reunir a las personas interesadas en la aplicación efectiva de los instrumentos de la Administración electrónica, compartiendo experiencias y proyectos afines, así como noticias y novedades. Esta comunidad registró 2.787 usuarios en 2021.
- Contratación pública (+ electrónica). Se centra en el análisis de contenidos referidos contratación electrónica y del sector público. En 2021 contaba con 2.447 usuarios.
- Innovación. Este grupo comparte ideas, conocimientos y experiencias encaminadas a fomentar y estimular la innovación, de cara a mejorar la gestión pública y aportar un beneficio tangible al ciudadano. Registró 793 usuarios en 2021.
- Transparencia y gobierno abierto. Esta comunidad pretende hacerse eco del movimiento por la apertura de Gobierno y las Administraciones a la sociedad y la ciudadanía en relación con sus aspectos jurídicos y con las consecuencias de estos en la estructura y el funcionamiento de las Administraciones públicas. En 2021 contaba con 1093 usuarios.
- Comunicación pública. Su objetivo es mejorar la comunicación para lograr una Administración más transparente y próxima para el ciudadano y para el propio empleado público. En 2021 registró 658 usuarios.
- Protección de datos. Intercambio de conocimientos y experiencias en materia de protección de datos en las Administraciones públicas. Registró 708 usuarios en 2021.
- INAP. Esta comunidad trata de compartir, conectar y crear conocimiento que permita el acceso a nuevas oportunidades, tanto personales como profesionales, además de colaborar en la mejora de la Administración en toda su extensión. En 2021 contaba con 3.434 usuarios.

³⁶ <https://social.inap.es>.

«La Administración al Día»

A través de la publicación de «La Administración al Día»³⁷, boletín informativo diario del INAP, se accede a información general y jurídica para facilitar a los profesionales del sector información relevante en materia de Administración pública.

A finales de 2021 se alcanzaron 22.461 suscriptores, frente a los 20.118 de 2020, por lo que su número se ha incrementado en 2.343 usuarios con respecto al año anterior.

Encuentros y seminarios del INAP

A continuación se destacan los encuentros y seminarios de 2021, cualquiera que haya sido su forma de desarrollo, que el instituto ha organizado o en los que ha colaborado con su participación.

Webinar «La gobernanza ante la prueba de las turbulencias»

En el marco del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) se celebró el 27 de enero de 2021 el *webinar* «La gobernanza ante la prueba de las turbulencias», impartido por el entonces director del INAP, Mariano Fernández Enguita.

Encuentro «Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?»

Organizado por el INAP y dirigido por Josefa Cantero Martínez, profesora titular de Derecho Administrativo de la Universidad de Castilla-La Mancha y Rafael Jiménez Asensio, consultor, se celebró del 11 al 14 de enero de 2021.

Encuentro «Luces, sombras y retos de la gobernanza multinivel y la coordinación en el estado autonómico cuarenta años después»

Del 1 al 4 de marzo de 2021 se celebró este encuentro, organizado por el INAP y dirigido por César Colino, profesor de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Debates para repensar la selección del empleo público

El 25 de marzo de 2021 se desarrollaba el último de los doce paneles de este ciclo iniciado el 17 de noviembre del ejercicio anterior.

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública, a través de la Secretaría General de Función Pública, comenzó en el año 2020 el desarrollo del «Plan de captación de talento en la Administración General del Estado», con el que articular distintas estrategias para mejorar esta función crítica y estratégica en cualquier organización. Dentro del proceso de diagnóstico, evaluación e innovación del plan, se ubica el programa «Repensar la selección del empleo público», con el propósito de generar y sistematizar conocimiento transformador sobre la selección del empleo público mediante la investigación y el debate de ideas alternativas.

³⁷ <https://laadministracionaldia.inap.es>.

Este programa incluye esta serie de debates, virtuales, cuyo objetivo fue identificar, contrastar y debatir las posiciones de las personas implicadas en la selección del empleo público de la Administración General del Estado. En los doce paneles que integraron estos debates se trataron temas tan relevantes como la planificación de la selección; las amenazas y oportunidades del envejecimiento del empleo público; la capacidad, el mérito y el talento que debe atraer y reclutar la Administración pública; el proceso selectivo y la igualdad; y la transparencia en los procesos de selección.

Todos los paneles están disponibles en la lista de reproducción «Debates para repensar la selección del empleo público»³⁸ del canal de YouTube del INAP.

De forma paralela a la celebración de los debates para repensar la selección del empleo público, el INAP creó una comunidad virtual en INAP Social³⁹ para compartir conocimiento y debatir sobre la selección del empleo público.

Encuentro «Gobierno abierto, innovación pública y colaboración ciudadana»

Celebrado en línea del 26 al 29 de abril 2021, forma parte de una serie de jornadas del INAP sobre temas de relevancia actual para las Administraciones españolas dirigidas a un público variado, predominantemente funcionario, pero también académico y de la ciudadanía.

Dirigido por José Ignacio Criado, profesor de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Autónoma de Madrid, este encuentro combinó la participación de personal directivo de la Administración General del Estado y de otras Administraciones públicas españolas con la de ponentes del mundo académico y organizaciones de la sociedad civil a nivel nacional e internacional.

Los temas tratados durante el encuentro incluyeron, entre otros, los desafíos democráticos del nuevo contexto político y administrativo, la medición y la contextualización del gobierno abierto y las perspectivas multidisciplinares en torno a datos, gobierno abierto e innovación pública.

Los grabaciones del encuentro pueden consultarse en la lista de reproducción «Encuentro gobierno abierto, innovación pública y colaboración ciudadana»⁴⁰ del canal de YouTube del INAP.

Reuniones del Grupo de análisis y propuesta de reformas en la Administración Pública

El 28 de abril de 2021, el entonces ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta, presidió en el INAP el acto de constitución del «Grupo de análisis y propuesta de reformas en la Administración Pública», presidido por la directora del INAP y compuesto por expertos de distintos ámbitos y disciplinas. Su función era analizar y formular propuestas de reforma de la Administración pública, así como identificar, ensayar y evaluar iniciativas que actúen a corto y medio plazo de palanca y motor de innovación en la Administración General del Estado.

³⁸ https://www.youtube.com/playlist?list=PL1iU0vS8Ro_qbLgIHURG6cWuiMPP2zsFT.

³⁹ <https://social.inap.es>.

⁴⁰ https://www.youtube.com/playlist?list=PL1iU0vS8Ro_qcIN_lmd0fMIVQbYZ2NdzG.



A lo largo del año se desarrollaron distintas reuniones para definir las medidas que adoptar con carácter más urgente y recogerlas en un documento que sintetizara los resultados de los análisis y debates realizados y concluyera con una propuesta sobre los posibles ejes estratégicos de la reforma.

Fruto este análisis, a finales de 2021 se publicó el informe: «13 propuestas para reformar la Administración del Estado», un manual que plantea acciones de reforma para iniciar una transformación del modelo de gestión pública en tres ámbitos destacados: el diseño institucional; la organización y los procesos; y el empleo público.

Jornada informativa sobre el IV Plan de Gobierno Abierto a delegaciones y subdelegaciones del Gobierno

El 19 de mayo de 2021 la directora del INAP participó en esta jornada, organizada por la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Dirección General de Gobernanza Pública, explicando el plan de formación del instituto asociado al IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024.

Taller «Gobierno abierto y medios de comunicación»

Dentro de las actividades de la «Semana de la Administración Abierta» y en colaboración con la Dirección General de Gobernanza Pública, el 21 de mayo de 2021 se celebró en el INAP la jornada «Gobierno abierto y medios de comunicación».

El taller, concebido como espacio de deliberación entre expertos en gobierno abierto, activistas y periodistas, tenía como objetivo encontrar fórmulas de colaboración para mejorar la calidad de nuestra democracia.

El evento contó con la participación de representantes de las Administraciones públicas, de la Academia y de organizaciones de la sociedad civil integrantes del Foro de Gobierno Abierto y, por otra parte, de periodistas de varios medios de comunicación.

Jornadas «Introducción a la gestión civil de crisis de la Unión Europea»

Los días 7 y 8 de junio de 2021 se celebraron por videoconferencia unas jornadas informativas organizadas por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y el INAP para dar a conocer las misiones civiles que se realizan dentro de la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD) en la Unión Europea y de las que pueden formar parte el personal funcionario de la Administración General del Estado y de la Administración de Justicia.

XIV Encuentro del INAP. Seminario UIMP-INAP

Los días 6, 7 y 8 de octubre de 2021 se celebró el curso «XIV Encuentro del INAP. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: impacto en la gestión pública», organizado por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) y el INAP. El curso se celebró en la sede de dicha universidad en Cuenca, en formato presencial.

La conferencia inaugural corrió a cargo de la secretaria de Estado de Función Pública y estuvieron presentes el subdelegado del Gobierno en Cuenca, el rector magnífico de la UIMP y la directora del INAP.

El seminario, dirigido por la directora del INAP, contó con la participación de destacados miembros de la Administración General del Estado, que expusieron las líneas de actuación que se están llevando a cabo para la puesta en marcha del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en los diferentes departamentos y organismos participantes. El INAP patrocinó este seminario mediante la suscripción de un [convenio con la UIMP](#).

XX Congreso Internacional de la FIAAIINAPE 2021

El INAP, la Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del INAP de España (FIAAIINAPE) y la Asociación Guatemalteca de Ex-becarios del INAP de España organizaron el XX Congreso Internacional de la Federación, del 25 al 27 de octubre, bajo el lema «Desarrollo Sostenible: Administración Central, Administraciones Locales».

El objetivo del seminario fue el de reforzar la cooperación, promover y crear las condiciones necesarias para el intercambio de información, experiencias y conocimientos en el ámbito del servicio público de Iberoamérica y España.

Ciclo comunicativo en Administración Abierta

El 26 de octubre de 2021 se celebra, dentro de este ciclo, un debate bajo el título «ODS y Gobierno Abierto», iniciativa de la Dirección General de Gobernanza Pública cofinanciada por el INAP y en el que participa la directora del instituto.

VIII edición del Congreso Iberoamericano de Innovación Pública NovaGob 2021

Celebrada el 28 y 29 de octubre de 2021, en esta edición el INAP participó con el panel «Del *marketplace* al *Erasmus* de buenas prácticas de aprendizaje» y con la presencia de su directora, su subdirector de Aprendizaje y diversos dinamizadores de INAP Social.

III Congreso de la Asociación de Mujeres en el Sector Público

Organizado en Santiago de Compostela, la directora del INAP colaboró el 18 de noviembre al moderar la mesa redonda «Formación para el liderazgo de las mujeres en el sector público».

I y II Ciclo formativo sobre el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: experiencias ministeriales

A lo largo de 2021 se desarrollaron dos ciclos de presentaciones —en formato presencial y con posterior puesta a disposición de la grabación en el canal de YouTube del INAP⁴¹— a cargo de las personas titulares de las diferentes subsecretarías con el fin de facilitar la reflexión y el intercambio de conocimientos y experiencias sobre el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

⁴¹ <https://www.youtube.com/channel/UCvjvyMsqqXgVVGH5lf-sfvA>.

Los ciclos se organizaron de la siguiente manera:

- I ciclo, celebrado durante el mes de junio:
 - 1 de junio, Joseba Miren García Celada, subsecretario de Derechos Sociales y Agenda 2030.
 - 7 de junio, Alberto Herrera Rodríguez, subsecretario de Política Territorial y Función Pública.
 - 8 de junio, Pablo Martín González, subsecretario de Ciencia e Innovación.
 - 9 de junio, Andrea Gavela Llopis, subsecretaria de Cultura y Deporte.
 - 10 de junio, Miguel González Suela, subsecretario de Transición Ecológica y Reto Demográfico.
 - 15 de junio, Pablo Garde Lobo, subsecretario de Industria, Comercio y Turismo.
 - 21 de junio, María Amparo López Senovilla, subsecretaria de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
 - 23 de junio, clausura, a cargo de Victor Francos Diaz, secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública.
- II ciclo, celebrado durante los meses de octubre y noviembre:
 - 13 de octubre, Luis Cerdán Ortiz-Quintana, subsecretario de Universidades.
 - 19 de octubre, Jesús Manuel Gómez García, subsecretario de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
 - 3 de noviembre, Isabel Goicoechea Aranguren, subsecretaria de Interior.
 - 10 de noviembre, Ana María Sánchez Hernández, subsecretaria de Justicia.
 - 29 de noviembre, jornada de clausura con una mesa redonda moderada por la directora del INAP y con la asistencia de Pilar Paneque Sosa, subsecretaria de Hacienda y Función Pública, Mercedes Caballero Fernández, secretaria general de Fondos Europeos y Pablo Arellano Pardo, interventor general de la Administración del Estado.

RELACIONES INTERNACIONALES

Al igual que en años anteriores, en 2021 el INAP ha participado en diversas reuniones y foros, ha realizado labores de apoyo a la organización de eventos de carácter internacional y ha fortalecido las relaciones con instituciones homólogas de otros países.

La actividad externa del INAP se ha venido articulando en torno a tres ejes fundamentales:

- Las [relaciones institucionales de cooperación](#) con organismos y organizaciones internacionales, así como las relaciones bilaterales del instituto con instituciones homólogas.
- La [cooperación técnica internacional](#) para el fortalecimiento institucional y el desarrollo de políticas públicas.
- La organización y participación en [reuniones y congresos internacionales](#).

Relaciones institucionales de cooperación

Las relaciones institucionales del INAP con organismos y organizaciones internacionales, así como las bilaterales con instituciones homólogas al instituto, se materializan en memorandos de entendimiento, visitas institucionales, etc.

Memorandos de entendimiento

Durante 2021 se ha firmado un memorando de entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés: *Memorandum of Understanding*).

Se trata del memorando de entendimiento suscrito en julio con el Instituto de Administración de Shanghai, con el propósito de reforzar la cooperación y promover el intercambio de información, experiencias y conocimiento en el ámbito del servicio y la gestión pública.

Visitas institucionales y de estudio

El 28 de junio de 2021 tuvo lugar un encuentro, por videoconferencia, entre la presidenta del Instituto Nacional de Administración de Rumanía (INA) y la directora del INAP en el que se trató de identificar ámbitos en los que poder reforzar las relaciones y la colaboración, quedando emplazados los equipos técnicos de ambos organismos para retomar el contacto y la colaboración en el marco del MOU ya existente.

Igualmente, el 29 de junio se mantuvo una reunión presencial de la jefa de la Unidad de Apoyo a la Dirección del INAP y la subdirectora adjunta de dicha unidad con el gerente del proyecto «Apoyo a la Digitalización de Guinea Ecuatorial» del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En este encuentro se manifestó el interés existente en iniciar una relación entre el INAP de España y su homólogo ecuatoguineano de forma que se establezcan proyectos o sistemas que posibiliten la puesta en funcionamiento del INAPGE (Instituto Nacional de Administración Pública de Guinea Ecuatorial). Esta relación se retomará, con el fin de definir el marco de colaboración, en cuanto la situación sanitaria ocasionada por la pandemia COVID-19 lo permita.

Finalmente, el 25 de octubre de 2021 se mantuvo una reunión presencial de la asesora de la Dirección del INAP con la directora de prácticas de la Escuela Nacional de Administración de Francia (ENA, *École nationale d'administration*), Pauline Jouan. El objetivo era conocer los planes de reforma de la Administración pública que se están debatiendo en España y las orientaciones para el cambio en materia de selección de los procesos selectivos que gestiona el INAP.

Cooperación técnica internacional

Además de su participación en el programa «INTERCOONECTA», a lo largo de 2021, el INAP ha continuado desarrollando actividades en los proyectos concretos de cooperación técnica internacional con instituciones homólogas extranjeras, que se describen a continuación.

Programa «INTERCOONECTA», en colaboración con la AECID

Para el INAP, el «Plan de Transferencia, Intercambio y Gestión de Conocimiento para el Desarrollo de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe», programa «INTERCOONECTA», promovido por la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo), es un destacado instrumento de cooperación. Este programa incluye actividades formativas que pueden desarrollarse de manera presencial —en los Centros de Formación de la Cooperación Española en América Latina y en instituciones públicas en España— y virtual.

Bajo el título «Competencias de los empleados públicos para establecer, sostener y liderar alianzas multiactor inclusivas», el INAP organiza siete actividades virtuales en diferentes formatos (cursos, talleres, actividades de trabajo colaborativo, seminarios, etc.).

La programación vigente tiene como objetivo que los empleados públicos latinoamericanos adquieran las competencias que necesitan para establecer, sostener y liderar alianzas multiactor inclusivas y facilitar su aprendizaje.

A través de estas actividades se realiza un recorrido partiendo de un diagnóstico en la región, analizando experiencias relevantes en la constitución de alianzas y sumando reflexiones académicas que formarán parte de un repositorio documental; se elabora un marco de competencias profesionales; se diseñan procesos de aprendizaje de las competencias detectadas; y se profundiza en ámbitos sectoriales como el urbanismo y la innovación pública.

Debido a la evolución de la pandemia, en 2021 se reprogramaron todas las actividades para desarrollarlas en modalidad virtual y se ejecutaron las cuatro siguientes:

- «Creando ciudades inclusivas, seguras y saludables (primera parte)».
- Taller sobre «Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad». Esta actividad quedó pendiente de ejecución en la programación anterior.
- «Alianzas con la ciudadanía: la coproducción de políticas públicas a través de laboratorios ciudadanos».
- «Las alianzas multiactor en la Gobernanza pública».

Se presenta a continuación una tabla sintética con algunos datos destacados:

Título	N.º horas	Tipo de actividad	N.º participantes	Destinatarios
Creando ciudades inclusivas, seguras y saludables (primera parte)	80	Curso-taller en línea	27	Empleados públicos con experiencia de más de tres años en asuntos de urbanismo y estudios territoriales, y en áreas temáticas relacionadas como arquitectura, planificación, salud, movilidad o medio ambiente, que ocupen puestos con cierto nivel de responsabilidad en Administraciones públicas locales y regionales de América Latina y el Caribe.
Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad	25	Taller en línea	33	Personal directivo, pre-directivo o técnico de las Administraciones públicas competencias en las políticas públicas de acceso al empleo público; o con competencia en materia de personas con discapacidad y organizaciones sociales del ámbito de la discapacidad con responsabilidad en su organización.
Alianzas con la ciudadanía: la coproducción de políticas públicas a través de laboratorios ciudadanos	35	Curso-taller en línea	23	Gerentes y empleados públicos de los gobiernos y Administraciones públicas de distintos niveles (local, provincial/regional o nacional) con capacidad para impulsar acciones que promuevan la innovación social en las Administraciones públicas y su articulación con los procesos creativos generados en el entorno social.
Las alianzas multiactor en la Gobernanza pública	50	Curso en línea	36	Empleados públicos con experiencia de más de tres años en gestión y formación de talento humano, en organización administrativa y relaciones interinstitucionales y en asesoría a los responsables políticos, y que ocupen puestos con cierto nivel de responsabilidad en su organización.
Total	190		119	

Tabla 48. Datos de las actividades del programa «INTERCOONECTA».

Asistencia técnica a Ecuador

Esta asistencia técnica fue solicitada por la Oficina Técnica de Cooperación (OTC) de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Quito, Ecuador, en el marco del «Programa de capacitación en gestión del talento humano», (PCGTH) financiado por la Unión Europea través de la AECID (cooperación delegada) y ejecutado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador.

Su fin era colaborar en la revisión del diseño curricular y de los contenidos del programa, que son elaborados por un equipo de profesionales ecuatorianos, consiguiendo así que los conocimientos que se transmitan en el proyecto tengan tendencias globales, acorde a la gestión del talento.

La asistencia técnica, que tenía una duración inicial de 14 meses, finalmente se extendió hasta diciembre de 2021. En noviembre finalizó la revisión del PCGTH y del programa para la fase del efecto multiplicador. En los meses de noviembre y diciembre se impartieron en modalidad en línea dos cursos: «Formación de formadores» y «Gestión y explotación de Moodle como soporte a la formación», dirigidos al profesorado seleccionado para impartir el «Programa de capacitación en gestión del talento humano» a las funcionarias y funcionarios ecuatorianos a lo largo de 2022.

Toda la asistencia técnica se ha prestado de manera virtual por tres personas aportadas por el INAP.

Asistencia técnica a Honduras

En el marco del programa MADIGEP («Medidas de Apoyo al Desarrollo Institucional y la Gestión de Políticas Públicas») de cooperación delegada de la Unión Europea, que tiene como objeto desarrollar acciones de apoyo a las instituciones y las políticas públicas, el INAP se involucró en la actividad de creación de la Escuela de Alta Gerencia Pública (EAGP) de Honduras.

El apoyo del INAP en este proyecto se inició en 2018, año en el que se desarrollaron diversas reuniones y actividades dirigidas a realizar una evaluación para la implementación y puesta en funcionamiento de la escuela. A lo largo de 2019 se continuó la planificación. En 2020, se realizó la primera edición de los cursos relativos a la gestión por resultados en Honduras.

La asistencia técnica tuvo que suspenderse por problemas presupuestarios y por la celebración de elecciones presidenciales, decidiéndose finalmente la suspensión total de la ejecución de actividades desde el 1 de julio de 2021 hasta el 1 de febrero de 2022 y su reinicio a partir de esa fecha si una evaluación de MADIGEP lo califica como factible.

Asistencia técnica a Panamá

En julio de 2020 la OTC de la AECID en Ciudad de Panamá, Panamá, contactó con el INAP para solicitar una asistencia técnica para el «Fortalecimiento del Instituto Superior de Administración Pública (ISAP-AIP)».

Ante el escaso tiempo de ejecución, la asistencia técnica se centró en la elaboración de un diagnóstico de las necesidades de capacitación en el sector público panameño, partiendo de una muestra de seis instituciones públicas seleccionadas previamente por el ISAP, y en la puesta a disposición de este de un plan de trabajo para la elaboración de las mallas curriculares.

La asistencia técnica se prestó de manera virtual por dos expertos del INAP, junto con una consultora internacional propuesta por el instituto, finalizando en diciembre de 2020 con la entrega de los siguientes productos:

- Identificación de necesidades de capacitación clasificadas por áreas temáticas y por niveles de responsabilidad que facilite la posterior elaboración de las mallas curriculares.
- Tres propuestas para su desarrollo en un periodo de largo, medio y corto alcance. Un plan de trabajo para la elaboración de las mallas curriculares y para la identificación de las estrategias.

En febrero de 2021 se realizó una reunión con las autoridades del ISAP y de la mencionada OTC para concretar las acciones a emprender propuestas en el informe de la asistencia técnica, sin que del encuentro surgieran nuevos proyectos de colaboración.

Reuniones y congresos internacionales

El INAP a lo largo de 2021 participó en diversas reuniones, congresos y foros internacionales, realizó labores de apoyo a la organización de eventos de carácter internacional y promocionó las buenas prácticas en la Administración española.

Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea, el INAP asistió a las reuniones y foros siguientes:

- EIPA (*European Institute of Public Administration*):
 - Reuniones del Consejo de Administración de 11 de junio y 10 de diciembre, telemáticas.
 - Celebración del XL aniversario EIPA, 28 de octubre.
 - Reunión EIPA-Antena en España, 12 de noviembre, telemática.
 - Reunión EIPA-Subdirección de Aprendizaje del INAP, 2 de diciembre, telemática.
Encuentro entre los técnicos del EIPA y del INAP para estudiar la posibilidad de que el EIPA organice cursos de formación para los empleados públicos españoles con motivo de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea, que tendrá lugar durante el segundo semestre de 2023.
- DISPA (*Directors of Schools and Institutes of Public Administration*):
 - Reunión de 26 de mayo, telemática.
Organizada por el Instituto Nacional de Administración de Portugal (INA), tuvo como tema central la reflexión sobre el «Programa de Intercambio de Liderazgo».
 - Reunión de 29 de noviembre, telemática.
Organizada por la Academia de Administración eslovena, tuvo como eje la gestión de los empleados de más edad en el lugar de trabajo y la cooperación intergeneracional.
- EPSO (*European Personnel Selection Office*):
En 2021 se celebraron tres reuniones, a través de videoconferencia, con representación del INAP:
 - Reunión de 22 de marzo de 2021.
 - Reunión de 23 de septiembre de 2021.
 - Reunión bilateral de 23 de septiembre de 2021 con España, dentro de la iniciativa «Tour d'Europe», con el objetivo de favorecer un espacio de intercambio de impresiones y debate.

Además, se mantuvieron otras reuniones de apoyo, igualmente telemáticas, los días 21 de octubre y 30 de noviembre.

Otras actividades internacionales en el ámbito europeo

En este ámbito, el INAP asistió a las siguientes reuniones:

- IIAS (*International Institute of Administrative Science*) e IASIA (*International Association of Schools and Institutes of Administration*):
 - Reunión del Consejo de Dirección del IIAS, 6 de mayo y 29 de julio, telemáticas.
 - Reunión IIAS-Unidad de Apoyo del INAP, 9 de diciembre, telemática.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos):
 - Reunión anual de la Red de Escuelas e Institutos de Administración Pública de la OCDE, 17 de noviembre, telemática.
 - Reunión de la Red de Escuelas de Gobierno de la OCDE, 17 de noviembre, telemática.

Además, a lo largo de 2021 se ha venido trabajando en el nuevo programa de la Unión Europa «*EU Leadership Exchange Programme*» (una experiencia piloto de intercambio de funcionarios de Portugal, Francia, Bélgica, Eslovenia y España aprobada durante la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea). Durante el segundo semestre, se han celebrado cinco reuniones preparatorias e iniciado un intercambio entre dos unidades de Portugal y España.

Iberoamérica

Los días 22 y 23 de septiembre, en el marco del CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo), se celebró en Madrid el VII Encuentro de las Escuelas del CLAD bajo el título «Lecciones aprendidas y retos de la realidad postpandémica», dando como resultado la «[Declaración de Madrid](#)». El encuentro fue organizado por el INAP de España y el CLAD, en formato híbrido, y fue inaugurado por la secretaria de Estado de Función Pública.

La directora del INAP representó a España en la reunión anual del Consejo Directivo del CLAD, celebrado el 23 de noviembre.

Además, el INAP participó en el XXVI Congreso del CLAD, celebrado durante los días 23 a 26 de noviembre en formato híbrido en Medellín (Colombia), coordinando el 24 de noviembre un panel, en formato virtual, junto con una representación de la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas titulado «La importancia de la formación en la transformación digital de la Administración pública». La directora del INAP intervino con la ponencia titulada «Proyectos innovadores del INAP», relacionando los planes más innovadores en materia de aprendizaje y selección del organismo con tres ejes fundamentales: el [Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP](#), el Plan de Impulso del INAP y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). Además, presentó las iniciativas de nuevo cuño que se van a poner en marcha en el INAP, como son el Centro de Cooperación Internacional y el Laboratorio de Innovación Pública.

Por otra parte, el 21 de octubre se celebró la reunión, telemática, entre el CICAP (Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública) de Costa Rica y el INAP.

Finalmente, el INAP también ha participado en el XX Congreso Internacional de la Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del INAP de España (FIAAIINAPE), organizado por la asociación guatemalteca, que tuvo como título «Desarrollo sostenible: Administración central, Administraciones locales», durante el 25, 26 y 27 de octubre a través de videoconferencia. La conferencia inaugural corrió a cargo de la directora del INAP bajo el título «La Agenda 2030, una oportunidad para las Administraciones públicas». El 27 de octubre se celebró la asamblea anual de esta

federación, también por videoconferencia; y el 29 de noviembre, la reunión telemática del Consejo Directivo de la FIAIINAPE.

Otras instituciones y entidades

El 19 de abril el INAP participó, por videoconferencia, en la 20.ª sesión del CEPA (Comité de Expertos en Administración Pública de las Naciones Unidas), desarrollada bajo el título «Creación de instituciones inclusivas, eficaces y resilientes para la recuperación sostenible del COVID-19 y la implementación de los ODS».

Por otra parte, se celebró el 15 de noviembre, por vía telemática, la reunión con la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) para el desarrollo en Angola.

Finalmente, el 30 de noviembre el INAP se reunió, telemáticamente, con la OTC de la AECID en Egipto.

CONÓCENOS

Organigrama

El 16 de abril de 2011 se publicó, en el «Boletín Oficial del Estado», el [Real Decreto 464/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Administración Pública](#).

En 2017 se produjo una importante modificación del estatuto⁴² mediante el [Real Decreto 769/2017, de 28 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales](#). Con esta norma la actual configuración del instituto, ahora con rango de dirección general, queda como se indica a continuación.

De la Dirección del instituto dependen los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

- La Gerencia.
- La Subdirección de Aprendizaje.
- La Subdirección de Formación Local.
- La Subdirección de Selección.

Asimismo, dependen de la Dirección del instituto las siguientes unidades con el nivel que se determine en la correspondiente relación de puestos de trabajo:

- El Centro de Estudios y Gestión del Conocimiento.
- El Departamento de Innovación Pública.

Además, la persona titular de la Dirección del INAP está asistida por la Unidad de Apoyo.

Servicios informáticos del INAP

La Unidad TIC (tecnologías de la información y de la comunicación) del INAP se encarga de la gestión de los recursos necesarios en esta materia que dan soporte al resto de servicios dentro del instituto.

Según el acuerdo vigente entre el INAP y la Secretaría General de Administración Digital (SGAD) y sobre la base de las competencias de esta en la provisión de servicios comunes y compartidos, así como en la implantación de la estrategia de la Agenda Digital 2025 del Gobierno, la SGAD provee al INAP los servicios de:

- CPD (centro de procesamiento de datos), infraestructura *cloud* (NubeSARA), almacenamiento y *backup*, incluyendo el licenciamiento de software asociado; así como los servicios asociados a su funcionamiento —la administración y operación de sistemas, el soporte y mantenimiento, la oficina técnica, etc.—.
- Puesto de trabajo, incluyendo la infraestructura hardware y software; así como los servicios básicos asociados a su funcionamiento, es decir el CAU (centro de atención a usuarios) con la atención de nivel 1 (remota y presencial), no incluyendo la atención para aplicaciones sectoriales ni de terceros no gestionadas por la SGAD.

⁴² Actualmente el INAP se encuentra trabajando en una nueva modificación de esta norma con el fin de adaptar mejor su actual organización a las actuales necesidades.

- Comunicaciones, administración, despliegue y mantenimiento de la infraestructura de comunicaciones, tanto a nivel de red de área local en todas las sedes de INAP, interconexión entre las sedes, y entre las sedes y los CPD de la SGAD, así como la conectividad con la red SARA e Internet. También se incluye en este apartado la administración, despliegue y configuración de la telefonía fija y móvil, así como los servicios básicos asociados a su funcionamiento y soporte a usuarios.
- Los servicios comunes de administración electrónica provistos por la SGAD y utilizados por INAP, que actualmente son NEDAES (Nómina Estándar Descentralizada de la Administración del Estado) y GEISER (Gestión Integrada de Servicios de Registro).

El resto de los servicios en materia TIC, especialmente todos aquellos relacionados con las aplicaciones de administración electrónica, son asumidos directamente por la Unidad TIC del INAP.

Durante el ejercicio 2021, el INAP ha venido prestando diferentes servicios a través de la sede electrónica⁴³ y los portales accesibles desde Internet: el portal web⁴⁴; el Portal de Aprendizaje del INAP⁴⁵; la publicación «La Administración al Día»⁴⁶; INAP Social, la Red Social Profesional de la Administración Pública⁴⁷; el Espacio del Opositor del INAP⁴⁸; el Portal del Alumno del INAP⁴⁹; y el Portal del Formador del INAP⁵⁰.

A continuación, se muestra un resumen de la actividad de estos portales.

Portales del INAP	
Portal web del INAP: www.inap.es	
N.º de visitas	3.238.114
N.º de páginas vistas	8.703.732
Sede electrónica del INAP: sede.inap.gob.es	
N.º de visitas	3.470.300
N.º de páginas vistas	8.576.160
Portal de Aprendizaje del INAP: campus.inap.es	
N.º de visitas	2.046.772
N.º de páginas vistas	18.131.598
Publicación «La Administración al Día»: laadministracionaldia.inap.es	
N.º de visitas	1.431.408
N.º de páginas vistas	1.891.632

⁴³ <https://sede.inap.gob.es>.

⁴⁴ <https://www.inap.es>.

⁴⁵ <https://campus.inap.es>.

⁴⁶ <https://laadministracionaldia.inap.es>.

⁴⁷ <https://social.inap.es>.

⁴⁸ <https://espacioopositor.inap.es>.

⁴⁹ <https://portalalumno.inap.es>.

⁵⁰ <https://portalformador.inap.es>.

Portales del INAP	
INAP Social, la Red Social Profesional de la Administración Pública: social.inap.es	
N.º de visitas	80.176
N.º de páginas vistas	351.093
Espacio del Opositor del INAP: espacioopositor.inap.es	
N.º de visitas	53.790
N.º de páginas vistas	261.923
Portal del Alumno del INAP: portalalumno.inap.es	
N.º de visitas	97.067
N.º de páginas vistas	673.894
Portal del Formador del INAP: portalformador.inap.es	
N.º de visitas	6.914
N.º de páginas vistas	53.512

Tabla 49. Actividades en los portales del INAP durante 2021.

Adicionalmente, el [Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP](#) contemplaba el impulso de una serie de proyectos que se irán materializando en años sucesivos y que ofrecerán mejoras sustanciales en los servicios ofrecidos.

Entre los proyectos ya iniciados en 2021 se encuentran:

- La mejora de la eficiencia y eficacia de la aplicación de gestión de la formación; así como del análisis de la información gestionada.
- El diseño de una nueva aplicación para la gestión de los procedimientos presupuestarios y económicos del INAP que permita agilizar su funcionamiento.
- La revisión de la sede electrónica del INAP para adaptarla al [Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos](#); e integrándola con el resto de los sistemas del INAP.
- La construcción de una nueva aplicación para gestionar de manera integral los procesos selectivos durante todo su ciclo de vida y la mejora de las posibilidades de análisis de la información gestionada.
- La agilización de los procesos que se realizan a través del Portal FEDAP (portal para la gestión de los Fondos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas) y la obtención de información integrada para la generación de indicadores e informes.

Personal

Durante el año 2021 se convocaron tres concursos, uno de carácter general y dos de carácter específico.

El de carácter general fue convocado por [Resolución de 14 de septiembre de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo, en el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 232, de 28 de septiembre) y por el que se ofertaron 21 puestos. Este concurso se resolvió por [Resolución de 17 de diciembre de 2021, de la Subsecretaría, por la que se resuelve el concurso general, convocado por Resolución de 14 de septiembre de 2021, en](#)

el [Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 310, de 27 de diciembre), adjudicándose 10 puestos y quedando 11 puestos desierto.

Respecto a los de carácter específico, el primero se convocó por [Resolución de 9 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso específico para la provisión de puestos de trabajo, en el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 63, de 15 de marzo), por el que se ofertaron 11 puestos. Se resolvió este concurso por [Resolución de 30 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se resuelve el concurso específico, convocado por Resolución de 9 de marzo de 2021, en el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 107, de 5 de mayo), adjudicándose los 11 puestos ofertados.

El segundo concurso de carácter específico ha sido convocado por [Resolución de 28 de diciembre de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso específico para la provisión de puestos de trabajo en el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 313, de 30 de diciembre), por el que han sido ofertados 9 puestos. Su resolución se produjo, ya en 2022, mediante la [Resolución de 27 de abril de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve el concurso específico, convocado por Resolución de 28 de diciembre de 2021, en el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 106, de 4 de mayo).

Además, se realizó una convocatoria de libre designación convocada por [Resolución de 23 de febrero de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca la provisión de puestos de trabajo por el sistema de libre designación](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 51, de 1 de marzo), por la que se ofertaron 6 puestos. Por [Resolución de 6 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se resuelve la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 23 de febrero de 2021](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 88, de 13 de abril), se resolvió esta convocatoria, adjudicándose los 6 puestos ofertados.

Con fecha de 31 de diciembre de 2021, en el INAP prestaban servicio 147 empleados, de los cuales 125 son funcionarios y 22 son laborales.

	Enero de 2021			Diciembre de 2021		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personal funcionario						
Subgrupo A1	34	23	11	35	25	10
Subgrupo A2	24	11	13	27	14	13
Grupo B	0	0	0	0	0	0
Subgrupo C1	26	22	4	30	23	7
Subgrupo C2	30	25	5	31	26	5
Subtotal	114	81	33	123	88	35
Agrupaciones profesionales	1	0	1	1	0	1
Servicios especiales	2	0	2	1	0	1
Total personal funcionario	117	81	36	125	88	37

Tabla 50. Distribución por género del personal funcionario del INAP en 2021.

	Enero de 2021				Diciembre de 2021		
	Total	Mujeres	Hombres		Total	Mujeres	Hombres
Personal laboral							
Grupo 1	0	0	0	Grupo M1	5	0	5
Grupo 2	0	0	0	Grupo 3G	1	0	1
Grupo 3	7	0	7	Grupo 4G	4	2	2
Grupo 4	7	3	4	Grupo E2	3	1	2
Grupo 5	9	4	5	Grupo E1	9	4	5
Total laborales	23	7	16		22	7	15

Tabla 51. Distribución por género del personal laboral del INAP en 2021.

	Enero de 2021			Diciembre de 2021		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total personal funcionario	117	81	36	125	88	37
Total personal laboral	23	7	16	22	7	15
Total personal funcionario	140	88	52	147	95	52

Tabla 52. Distribución por género del personal empleado público (personal funcionario y personal laboral) del INAP en 2021.

Sedes

El INAP dispone de dos sedes: la sede principal desde 1991, en la calle de Atocha, número 106, de Madrid, donde se encuentran los órganos directivos del instituto y la mayor parte de las aulas dedicadas a formación; y su sede histórica, situada en el Colegio de San Ildefonso, en la plaza de San Diego, de Alcalá de Henares (Madrid).

Datos económico-presupuestarios

El presupuesto total del INAP en 2021 ascendió a 96.242.468,08€, de los cuales 24.853.938,08 € correspondían a los gastos derivados de actividades propias del organismo, 2.400.000,00 € al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el resto, 68.988.530,00 €, a créditos destinados a la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (FEDAP).

De este último importe, 3.500.000,00 € se corresponden con la aplicación al presupuesto de 2021 de remanentes afectados a la FEDAP y el resto, 65.488.530,00 €, con la transferencia anual del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) [para más información a este respecto, puede consultarse la sección «[Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas](#)» del apartado «[Aprendizaje](#)», así como el [anexo](#) de esta memoria].

El INAP alcanzó en 2021 un porcentaje de ejecución del 76,30 %.

La desagregación del presupuesto de gasto por programas, y capítulos a su vez, y su ejecución a 31 de diciembre de 2021 fueron las siguientes:

Programa	Capítulo	Presupuesto	Obligaciones	% de ejecución
920A	2. Gastos corrientes en bienes y servicios. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.	2.196.000,00 €	0,00 €	0,00 %
	6. Inversiones reales. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.	204.000,00 €	102.405,73 €	50,20 %
9210/000X	1. Gastos de personal	17.589.578,08 €	10.911.515,73 €	62,03 %
	2. Gastos corrientes en bienes y servicios	13.810.388,67 €	4.396.722,05 €	31,84 %
	3. Gastos financieros	820,00 €	0,00 €	0,00 %
	4. Transferencias corrientes	61.901.681,33 €	57.646.805,80 €	93,13 %
	6. Inversiones reales	490.000,00 €	367.783,39 €	75,06 %
	8. Activos financieros	50.000,00 €	3.505,04 €	7,01 %
Total		96.242.468,08 €	73.428.737,74 €	76,30 %

Tabla 53. Presupuesto de gastos del INAP en 2021 desagregado por programas, capítulos y porcentaje de ejecución a 31 de diciembre del ejercicio.

El presupuesto para los fondos de la FEDAP en el ejercicio 2021 es de 68.988.530,00 €.

Ejercicio presupuestario	Presupuesto
2010	138.868.500,00 €
2011	127.695.700,00 €
2012	60.693.190,00 €
2013	53.756.830,00 €
2014	51.376.790,00 €
2015	53.421.360,00 €
2016	55.047.020,00 €
2017	58.133.170,00 €
2018	64.749.230,00 €
2019	64.749.230,00 €
2020	64.749.230,00 €
2021	68.988.530,00 €

Tabla 54. Evolución del presupuesto para los fondos FEDAP. Periodo 2010-2021.

Asuntos jurídicos

En 2021 el INAP ha procedido a la adjudicación del contrato para la gestión, revisión y actualización del inventario de bienes del INAP a la empresa Oesia Networks, S. L. Con ello se pretende realizar un chequeo de los bienes inventariados en la aplicación SOROLLA, con el fin de verificar los reales y dar de baja, en su caso, los inexistentes. Asimismo, se tratará la gestión de bienes nuevos, la colocación de etiquetas de registro, la redacción de certificados de inventario y la definición de la metodología de apuntes en los programas informáticos SOROLLA, GDI, CANOA y SIC3.

Dicha actuación se ha llevado a cabo como consecuencia del análisis sobre la necesidad de revisar y actualizar de forma periódica los datos del inventario de bienes del INAP, tanto adscritos como propios, y para proceder a la mejora de la gestión en la integración de su información con la contabilidad analítica, hasta ahora desfasada.

Por otra parte, se ha procedido a la redacción, tramitación y publicación en la intranet del instituto del «Protocolo para la regulación de la tramitación de los convenios en el ámbito del organismo». Esta instrucción tiene por objeto regular el procedimiento de tramitación y suscripción de los convenios que celebre el organismo con cualesquiera otros sujetos, públicos o privados, que se incluyan dentro de su ámbito de aplicación, de acuerdo con las normas y principios establecidos en la [Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#), la [Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público](#) y la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#).

Este nuevo protocolo ha tenido como base el anteriormente existente, procediéndose a su actualización, conforme a criterios técnico-jurídicos, a la experiencia en la tramitación de convenios y a las propuestas y observaciones de las distintas unidades del INAP. Con él se pretende dotar de un instrumento que facilite a los responsables de cada unidad el conocimiento del régimen jurídico completo de los convenios, con el fin último de avanzar en una gestión más eficiente, una tramitación más ágil, y un mejor control del gasto público y de la sostenibilidad financiera de los compromisos adquiridos.

Finalmente, y como hito destacable, el INAP ha formado parte del grupo de trabajo de nuevos modelos de colaboración público-privada de la Fundación Cotec. El grupo de trabajo ha estado liderado por Abertis y la Comunidad de Madrid, y han formado parte de él 50 miembros de la fundación, entre ellos el INAP.

En las reuniones mantenidas en el seno del grupo de trabajo se ha realizado una reflexión compartida y conjunta sobre los nuevos modelos de colaboración, con el objetivo de realizar una reflexión del estado actual de la colaboración público-privada y proponer nuevos modelos que sirvan de plataforma para crear una relación más equilibrada entre la empresa y la Administración pública mediante una conexión más sostenible entre economía y sociedad.

Resultado del grupo de trabajo, ha sido no solo la generación de sinergias entre empresa y Administración para fomentar la colaboración público-privada con confianza, sino que se ha desarrollado un documento de referencia: «Conclusiones COTEC», para instituciones y empresas y que incluye medidas concretas y aplicables en el corto y medio plazo.

Por otra parte, la Gerencia del INAP ha tramitado durante el ejercicio 2021 los siguientes convenios, memorandos de entendimiento y protocolos de colaboración y contratos privados para la cesión de derechos de autor/empresa con diferentes entidades públicas y privadas:

Entidad con la que se suscribe el convenio/memorando de entendimiento/protocolo de colaboración
Universidad Autónoma de Madrid
Universidad Internacional Menéndez Pelayo
Ministerio de Universidades
Universidad Autónoma de Madrid
Universidad Rey Juan Carlos
Organismo Autónomo Parques Nacionales
Secretaría General de Administración Digital
Instituto de Administración de Shanghái (China)

Entidad con la que se suscribe el convenio/memorando de entendimiento/protocolo de colaboración
Asociación de Mujeres en el Sector Público (AMSP)
Universidad de Granada (UGR), Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)

Tabla 55. Convenios, memorandos de entendimiento y protocolos de colaboración suscritos por el INAP en 2021.

Contratos privados suscritos en 2021	
Unidad promotora del INAP	Objeto del contrato
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre PSi Advisory Services y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual (basado en el modelo empresa CT20-001)
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Irene Zurastegui y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual (Igualdad)
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Irene Zurastegui y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual (Aprendizaje)
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Francisco Prendes y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Guillermo Yañez y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Luis Albi Pérez y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Itziar Abad y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Faustino García y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Concepción Campos y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Mar Fernández y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Adrià Albareda y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Liliana Caballero y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Manuel Arenilla y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre el INAP y Desarrollo Organizacional, Personas y Productividad, S. L. para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual

Contratos privados suscritos en 2021	
Unidad promotora del INAP	Objeto del contrato
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Juan Alberto Medina y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Ana Cañabate Gil y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Mihaela Loredana Stan y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual «Manual sobre innovación pública y creatividad»
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Mihaela Loredana Stan y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual «Booklet: Casos de éxito en innovación pública»
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre María José Lafuente y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual «Booklet: Casos de éxito en innovación pública»
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre María Maestre Antoni y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual «Booklet: Casos de éxito en innovación pública»
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Milagros Villar Herranz y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual «Booklet: Casos de éxito en innovación pública»
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Víctor Méndez Álvarez y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual «Booklet: Casos de éxito en innovación pública»
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Fernando Arránz Martín y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Irene Pérez Medina y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Concepción González Moreno y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Julio Gallego San Martín y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre José Ferrer Castro y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Irene Zugasti y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Almudena Vicente y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual

Contratos privados suscritos en 2021	
Unidad promotora del INAP	Objeto del contrato
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Ignacio Martín y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Isabel Barrio y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Aleida Alcalde y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Raúl Oliván y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre María Ángeles García Ruiz y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual
Subdirección de Aprendizaje	Contrato entre Francisco Prendes Veiga y el INAP para la cesión de derechos de explotación de propiedad intelectual

Tabla 56. Contratos privados para la cesión de derechos de autor/empresa con diferentes entidades públicas y privadas suscritos en 2021.

ANEXO - SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Con la siguiente información contenida en este anexo se da una visión más detallada de lo expuesto en el apartado «[Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas](#)», recogido en la memoria de actividades del INAP 2021.

Administración General del Estado

La disposición final trigésima tercera de la [Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 341, de 31 de diciembre) dio una nueva redacción al artículo 6.7 de la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 217, de 10 de septiembre), encargado de regular la financiación de la formación para el empleo en el ámbito de las Administraciones públicas.

Esta nueva redacción —impulsada desde el INAP— del artículo 6.7 de la mencionada ley viene a clarificar la exclusión del régimen subvencional de la formación que, para su propio personal, y con sus medios propios, realicen directamente las propias Administraciones públicas o sus entidades públicas de formación dependientes sin recurrir para su realización a entidades de formación privadas, que se desarrollará conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas.

Por ello se hizo necesario articular un nuevo procedimiento de distribución de fondos en la Administración General del Estado que se adecuara a este novedoso régimen jurídico. Esto se realizó mediante la [Resolución de 16 de abril de 2021, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se establecen los criterios y el procedimiento para la distribución, aplicación y gestión de fondos destinados a la financiación de planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 95, de 21 de abril).

Al amparo de este nuevo procedimiento se dictó, a su vez, la [Resolución de 29 de abril de 2021, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se establece el plazo para la presentación de planes de formación, los límites de gastos imputables a los mismos, el plazo de justificación y el baremo para la determinación de la cuantía individualizada de los fondos a transferir para la financiación de planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado para el ejercicio 2021](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 95, de 21 de abril).

De los 11.570.910,00 € destinados a los promotores de la Administración General del Estado, la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la Administración General del Estado aprobó, en su reunión de 22 de abril de 2021, la asignación de 8.099.640,00 €. Estos créditos, salvo causas justificadas, debían destinarse de manera prioritaria a la formación de carácter específico.

Instruido el procedimiento y de acuerdo con las propuestas formuladas por las comisiones correspondientes en su reunión de 17 de junio de 2021, y una vez validadas las adaptaciones de los planes presentados por aquellos promotores en los que la ayuda propuesta era inferior a la que figuraba en la solicitud presentada, se concedieron fondos por importe total de 7.612.321,33,00 €.

Principales datos de ejecución de los planes de la Administración General del Estado	Fondos	Ejecutado	Remanente	% de ejecución
8 planes interadministrativos	883.337,30 €	580.753,33 €	302.583,97 €	65,75 %
51 planes unitarios/interdepartamentales	6.728.984,03 €	5.883.717,47 €	845.266,56 €	87,44 %
Total	7.612.321,33 €	6.464.470,80 €	1.147.850,53 €	84,92 %

Tabla 01. Principales datos de ejecución de los planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado para el ejercicio 2021.

Se realizaron 1.447 actividades formativas, que se desarrollaron en 2.438 ediciones, estructuradas en 71.288 horas, y que contaron con un total de 146.459 participantes. Esto representa un 9,13 % más que en 2020.

	Hombres	Mujeres	Total
Número	86.912	59.547	146.459
Porcentaje	59,34 %	40,66 %	100,00 %

Tabla 02. Distribución por género del personal participante en los planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado para el ejercicio 2021.

En cuanto al número de participantes por su grupo o categoría profesional, el 94,66 % eran personal funcionario, con una clara preponderancia del grupo C (74,38 % del total); el 5,03 % eran personal laboral; y únicamente el 0,33 % era personal estatutario.

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Personal funcionario		
Subgrupo C2	62.774	42,86 %
Subgrupo C1	46.158	31,52 %
Subgrupo A2	18.437	12,59 %
Subgrupo A1	10.236	6,99 %
Otros funcionarios	647	0,44 %
Grupo B	374	0,26 %
Subtotal	138.626	94,66 %
Personal laboral		
Grupo G4	2.178	1,49 %
Grupo G1	2.344	1,60 %
Grupo G2	528	0,36 %
Grupo G3	1.634	1,12 %
Grupo G5	669	0,46 %
Subtotal	7.353	5,03 %
Personal estatutario		
Nivel 5	234	0,16 %
Nivel 2	77	0,05 %
Nivel 4	112	0,08 %
Nivel 3	38	0,03 %

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Nivel 1	19	0,01 %
Subtotal	480	0,33 %
Total	146.459	100,00%

Tabla 03. Distribución por grupo o categoría profesional del personal participante en los planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado para el ejercicio 2021.

Por lo que se refiere a la modalidad de desarrollo, la gran mayoría de las más de 1.400 actividades formativas (62,61 %) se realizaron en línea.

	Presencial	En línea	Mixta	No informado	Total
Número	429	906	94	18	1.447
Porcentaje	29,65 %	62,61 %	6,50 %	1,24 %	100,00 %

Tabla 04. Distribución por modalidad de desarrollo de las actividades de los planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado para el ejercicio 2021.

Las actividades realizadas en el año se correspondieron con la siguiente clasificación por áreas formativas, entre las que destacan las «específicas de determinados colectivos», lo cual es coherente con lo expuesto en el epígrafe de la memoria de actividades INAP 2021 «[Distribución de fondos FEDAP 2021](#)» —dentro del apartado «[Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas](#)»— para los promotores de la Administración General del Estado⁵¹ a diferencia del INAP:

Área formativa	N.º actividades formativas	N.º participantes
Específicas de determinados colectivos	660	80.119
Tecnologías de la información y de la comunicación	158	14.784
Administración electrónica	100	5.278
Jurídico-procedimental	109	12.459
Recursos humanos	65	2.606
Prevención de riesgos laborales	76	4.049
Idiomas/lenguas	47	1.626
Innovación y creatividad en organizaciones	55	2.437
Políticas de igualdad	48	7.870
Económico-presupuestaria	44	7.978
Información y atención al público	17	3.390
Dirección y gerencia pública	21	1.071
Responsabilidad social y medioambiental	9	553
Transparencia y buen gobierno	10	256
Utilización eficiente de recursos públicos	6	231
Evaluación del desempeño	7	192
Urbanismo y medio ambiente	5	920

⁵¹ Es decir, la distribución de 8.099.640,00 € del fondo destinado a la Administración General del Estado (AGE) entre sus promotores para la formación de carácter específico.

Área formativa	N.º actividades formativas	N.º participantes
Unión Europea	5	113
Negociación colectiva y diálogo social	5	527
Total	1.447	146.459

Tabla 05. Distribución por áreas formativas de las actividades de los planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado para el ejercicio 2021.

Instituto Nacional de Administración Pública

De los 11.570.910,00 € reservados para la Administración General del Estado, la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo de la Administración General del Estado, en su reunión de 22 de abril de 2021, atribuyó al INAP la gestión en 2021 de 3.471.270,00 € (el 30 % del total), tanto para la formación por vía telemática a todos los departamentos ministeriales relativa a los módulos comunes como para la formación de carácter interadministrativo.

El INAP tramitó tres planes de formación, dos de carácter interadministrativo y uno interdepartamental.

Planes	Importe subvencionado	Importe ejecutado	Remanente	% de ejecución
Interadministrativo general	1.064.479,50 €	571.351,49 €	493.128,01 €	53,67 %
Interdepartamental	1.506.790,50 €	455.348,51 €	1.051.441,99 €	30,22 %
Interadministrativo local	900.000,00 €	830.946,80 €	69.053,20 €	92,33 %
Total	3.471.270,00 €	1.857.646,80 €	1.613.623,20 €	53,51 %

Tabla 06. Principales datos de ejecución de los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2021.

El porcentaje de ejecución alcanzó el 53,51 % (frente al 25,84 % en 2020), en un año en el que las secuelas de la pandemia de la COVID-19 seguían haciéndose notar en las actividades administrativas. Se realizaron 182 actividades formativas, que se desarrollaron en 217 ediciones, estructuradas en 11.834 horas y que contaron con un total de 23.435 participantes.

Planes	Actividades	Participantes	Hombres	Mujeres
Interadministrativo general	97	15.077	6.996	8.081
Interdepartamental	21	5.847	2.261	3.586
Interadministrativo local	64	2.511	864	1.647
Total	182	23.435	10.121	13.314

Tabla 07. Número de actividades y distribución por género del personal participante en los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2021.

Estas actividades contaron con un total de 23.435 participantes, de los que el 56,81 % fueron mujeres, un 1,81 % más que en 2020.

En cuanto a la distribución por subgrupos profesionales, destaca el peso relativo del personal funcionario (92,43 %) frente al personal laboral.

Plan	Personal funcionario						Subtotal
	A1	A2	B	C1	C2	Otros funcionarios	
Interadministrativo general	2.911	2.847	0	4.930	2.841	453	13.982
Interdepartamental	328	1.185	0	2.006	1.719	398	5.636
Interadministrativo local	1.471	301	0	209	127	280	2.388
Subtotal	4.710	4.333	0	7.145	4.687	1.131	22.006
Plan	Personal laboral						Subtotal
	G1	G2	G3	G4	G5	Otros laborales	
Interadministrativo general	317	209	360	130	79	0	1.095
Interdepartamental	41	26	97	32	15	0	211
Interadministrativo local	50	26	24	11	12	0	123
Subtotal	408	261	481	173	106	0	1.429
Total							23.435

Tabla 08. Distribución por grupo o categoría profesional del personal participante en los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2021.

Por lo que se refiere a la modalidad de desarrollo, la formación en línea acumula un mayor número de actividades (84,62 %), condicionada fuertemente aún por la virtualización de las actividades formativas que causó la declaración del estado de alarma por la pandemia de la COVID-19 en marzo de 2020. En 2020 fue de un 65,15 %.

Planes	Presencial		En línea		Mixta		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Interadministrativo general	4	4,12 %	92	94,85 %	1	1,03 %	97	100,00 %
Interdepartamental	3	14,29 %	17	80,95 %	1	4,76 %	21	100,00 %
Interadministrativo local	8	12,50 %	45	70,31 %	11	17,19 %	64	100,00 %
Total	15	8,24 %	154	84,62 %	13	7,14 %	182	100,00 %

Tabla 09. Distribución por modalidad de desarrollo de las actividades de los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2021.

Las actividades formativas se encuadraron en las áreas siguientes:

Área formativa	Planes			
	Interadministrativo general	Interdepartamental	Interadministrativo local	Total
Específicas de determinados colectivos	0	9	9	18
Dirección y gerencia pública	18	2	1	21
Tecnologías de la información y de la comunicación	26	0	0	26
Idiomas/lenguas	11	7	0	18

Área formativa	Planes			
	Interadministrativo general	Interdepartamental	Interadministrativo local	Total
Recursos humanos	2	0	6	8
Económico-presupuestaria	4	3	20	27
Jurídico-procedimental	4	0	15	19
Administración electrónica	13	0	5	18
Transparencia y buen gobierno	6	0	0	6
Unión Europea	1	0	0	1
Evaluación del desempeño	0	0	0	0
Información y atención al público	0	0	0	0
Innovación y creatividad en organizaciones	5	0	1	6
Políticas de igualdad	6	0	0	6
Prevención de riesgos laborales. Salud laboral	0	0	0	0
Responsabilidad social y medioambiental	1	0	2	3
Urbanismo y medio ambiente	0	0	3	3
Utilización eficiente de recursos públicos	0	0	0	0
Negociación colectiva y diálogo social	0	0	0	0
Total	97	21	62	180

Tabla 10. Distribución por áreas formativas de las actividades de los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2021.

En el plan interadministrativo general destacan las actividades formativas desarrolladas en el área de las tecnologías de la información y de la comunicación, que suponen un 26,80 % del total; en el plan interdepartamental destacan los cursos selectivos que se incluyen en el área «específicas de determinados colectivos»; y en el plan interadministrativo local destacan las actividades desarrolladas en las áreas «jurídico-procedimental» y «económico-presupuestaria», que juntas suponen un 54,68 % del total.

Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

En el acuerdo de gestión de fondos para 2021 se destinaron 478.390,00 € a la financiación de este plan. En 2021 la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) promovió un plan de formación de carácter interadministrativo, al ser su destinatario el conjunto de empleados de la Administración local de todo el territorial del Estado.

Plan FEMP	Importe subvencionado	Importe ejecutado	Remanente	% de ejecución
Interadministrativo	478.390,00 €	478.390,00 €	0,00 €	100,00 %
Total	478.390,00 €	478.390,00 €	0,00 €	53,51 %

Tabla 11. Principales datos de ejecución del plan de formación de carácter interadministrativo de la Federación Española de Municipios y Provincias para el ejercicio 2021.

Se realizaron 51 actividades formativas, que se desarrollaron en 72 ediciones, estructuradas en 2.159 horas y en las que participaron un total de 4.806 participantes. Esto supone un 62 % más que en 2020.

	Hombres	Mujeres	Total
Número	2.713	2.093	4.806
Porcentaje	56,45 %	43,55 %	100,00 %

Tabla 12. Distribución por género del personal participante en el plan de formación de carácter interadministrativo de la Federación Española de Municipios y Provincias para el ejercicio 2021.

En cuanto a la distribución por grupo profesional, destaca el personal funcionario (82,00 %); mientras que el personal laboral supone el 17,77 %; y el personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, el 0,23 %.

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Personal funcionario		
Subgrupo A1	1.552	32,29 %
Subgrupo A2	809	16,83 %
Grupo B	70	1,46 %
Subgrupo C1	746	15,52 %
Subgrupo C2	346	7,20 %
Otros funcionarios	418	8,70 %
Subtotal	3.941	82,00 %
Personal laboral		
Grupo G1	346	7,20 %
Grupo G2	284	5,91 %
Grupo G3	108	2,25 %
Grupo G4	60	1,25 %
Grupo G5	56	1,17 %
Subtotal	854	17,78 %
Personal estatutario		
Nivel 1	0	0,00 %
Nivel 2	5	0,10 %
Nivel 3	0	0,00 %
Nivel 4	3	0,06 %

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Nivel 5	3	0,06 %
Subtotal	11	0,22 %
Total	4.806	100,00%

Tabla 13. Distribución por grupo o categoría profesional del personal participante en el plan de formación de carácter interadministrativo de la Federación Española de Municipios y Provincias para el ejercicio 2021.

Por lo que se refiere a la modalidad de desarrollo, el plan se ejecutó fundamentalmente combinando las modalidades en línea y mixta, que combina la presencia con la formación en línea.

	Presencial	En línea	Mixta	Total
Número	2	23	26	51
Porcentaje	3,92 %	45,10 %	50,98 %	100,00 %

Tabla 14. Distribución por modalidad de desarrollo de las actividades del plan de formación de carácter interadministrativo de la Federación Española de Municipios y Provincias para el ejercicio 2021.

Las acciones formativas se encuadraron en las siguientes áreas, donde destaca que el 26,23 % de las actividades formativas están incluidas en el área de urbanismo y medio ambiente, que en el ámbito de las competencias de las entidades locales es de especial importancia:

Área formativa	N.º actividades formativas	N.º participantes
Urbanismo y medio ambiente	13	1.261
Utilización eficiente de recursos públicos	7	599
Dirección y gerencia pública	9	556
Jurídico-procedimental	2	381
Económico-presupuestaria	1	124
Transparencia y buen gobierno	1	124
Tecnologías de la información y de la comunicación	3	410
Políticas de igualdad	6	346
Recursos humanos	2	159
Unión Europea	2	147
Específicas de determinados colectivos	1	128
Administración electrónica	1	44
Evaluación del desempeño	0	0
Idiomas/lenguas	0	0
Información y atención al público	0	0
Innovación y creatividad en organizaciones	3	527
Prevención de riesgos laborales. Salud laboral	0	0

Área formativa	N.º actividades formativas	N.º participantes
Responsabilidad social y medioambiental	0	0
Negociación colectiva y diálogo social	0	0
Total	51	4.806

Tabla 15. Distribución por áreas formativas de las actividades del plan de formación de carácter interadministrativo de la Federación Española de Municipios y Provincias para el ejercicio 2021.

Organizaciones sindicales

La Resolución de 13 de abril de 2021 del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se aprueba la convocatoria para 2021 para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de OOSS (organizaciones sindicales) [Extracto en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 111, de 10 de mayo] llevó a cabo la convocatoria correspondiente a 2021 para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social en el ámbito de las Administraciones públicas.

Instruido el procedimiento según lo establecido en la referida convocatoria, la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, en su reunión de 22 de octubre de 2021, dio la conformidad a las adaptaciones de los planes presentados por aquellos beneficiarios en los que importe propuesto era inferior a la cantidad que figuraba en la solicitud presentada, publicada en la sede electrónica del INAP el 22 de octubre de 2021, y se resolvió conceder subvenciones por un importe total de 9.946.650,33 € para el desarrollo de planes de formación promovidos por las organizaciones sindicales, según la relación de entidades y cuantías siguientes:

Organización sindical beneficiaria	Importe
Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos (UGT)	3.028.854,30 €
Federación de Empleados Públicos - Unión Sindical Obrera (FEP-USO)	349.680,00 €
Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F)	2.731.857,60 €
Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO.	1.172.624,91 €
Asociación de Médicos y Titulados Superiores	54.600,00 €
Confederación de Seguridad Local	269.000,00 €
Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC. OO.	794.551,52 €
Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional)	313.400,00 €
Federación Enseñanza CC. OO.	785.282,00 €
Federación de Asociaciones de Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado	446.800,00 €
Total	9.946.650,33 €

Tabla 16. Distribución por entidades del fondo para los planes de formación promovidos por organizaciones sindicales para el ejercicio 2021.

Además, se acordó desestimar las solicitudes presentadas por las organizaciones sindicales siguientes por no haber alcanzado la puntuación mínima requerida por la convocatoria en el criterio de calidad técnica:

Organización sindical
Sindicato Andaluz de Funcionarios
Sindicato Profesional de Médicos de la Región de Murcia

Tabla 17. Entidades sindicales a las que se desestimó la solicitud para obtener las subvenciones del fondo para los planes de formación promovidos por organizaciones sindicales para el ejercicio 2021.

Dado que el plazo de ejecución de estos planes finaliza el 31 de diciembre de 2022, aún no es posible ofrecer la información sobre su ejecución.