



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

**INAP**

INSTITUTO NACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

# PLAN DE FORMACIÓN INAP 2022

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN.....                               | 3  |
| NATURALEZA Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN... | 7  |
| OBJETIVOS QUE PERSIGUE.....                     | 9  |
| ESTRUCTURA Y COMPONENTES .....                  | 12 |
| ÁREAS COMPETENCIALES.....                       | 13 |
| PROGRAMAS.....                                  | 16 |
| MODALIDADES.....                                | 19 |
| TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES .....                  | 22 |
| ESQUEMA RESUMEN DEL PLAN.....                   | 24 |
| OFERTA DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE 2022..... | 27 |

# INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Hacienda y Función Pública que tiene como misión llevar a cabo procesos de selección y atracción de talento valioso y plural a la Administración pública, fomentar el aprendizaje permanente para el desarrollo de las competencias de las empleadas y empleados públicos a lo largo de la carrera profesional, y promover la investigación y la reflexión sobre los retos del Estado. Todo ello en un marco amplio de alianzas con diferentes agentes sociales y de cooperación y colaboración con instituciones análogas, nacionales e internacionales.

El Plan Estratégico 2021-2024 del INAP pone de manifiesto que, para responder a las necesidades de la ciudadanía, la Administración del siglo XXI debe profundizar en la digitalización y mejora de los servicios y en el refuerzo de programas de captación y de selección de talento, y de formación y capacitación.

El INAP desea ser un actor central en la transformación de la Administración pública que ayude a construir la sociedad española del futuro. Para ello 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 las empleadas y 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.

Este Plan Anual de Formación de 2022 mantiene e impulsa, por un lado, algunos de los planteamientos en los que el INAP viene trabajando en los últimos años y, por otro, incorpora varias novedades, especialmente en lo que respecta a la formación enfocada a competencias.

El Instituto viene abordando la necesidad de poner el foco en el desarrollo de las competencias más que en la adquisición de conocimientos. El INAP entiende por

competencia profesional el conjunto de comportamientos que aseguran el desempeño correcto de puestos de trabajo en las Administraciones públicas. Las competencias profesionales se componen de conocimientos, destrezas o habilidades, y actitudes, y se agrupan en catálogos referidos a conjuntos de puestos de trabajo por niveles de complejidad y responsabilidad y por ámbitos funcionales.

El Plan de Formación de 2022 cuenta con un conjunto de actividades formativas vinculadas con los siguientes marcos de competencias o itinerarios:

- El Marco de Competencias Digitales para las empleadas y empleados públicos
- El Marco de Competencias para el teletrabajo las empleadas y empleados públicos
- Itinerarios de Capacitación Competencial Profesional del personal de apoyo administrativo
- Itinerario formativo de Evaluación en Políticas Públicas
- Itinerario formativo en Contratación Pública

Además, el INAP continúa apostando por desplazar el eje desde la formación al aprendizaje. Ello supone pasar de un modelo de enseñanza transmisiva, que implicaba una actitud principalmente receptiva en el alumnado, hacia modelos de “experiencias de aprendizaje” que, sin abandonar por completo la lección y la demostración, otorgan una importancia creciente a la relevancia visible de los objetivos (proyectos, problemas, casos...), al aprendizaje colaborativo (entre iguales) y a los recursos interactivos (aplicaciones, simulaciones, hiperrealidad...).

En este contexto, en el Plan de Formación de 2022 se consolida la oferta de experiencias de aprendizaje en línea tanto las “dinamizadas”, que se basan en un aprendizaje colaborativo, como “a tu ritmo”, con recursos de autoaprendizaje disponibles para el conjunto de las empleadas y empleados públicos.

El plan incorpora también varias de las actividades incluidas en los planes específicos de formación sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sobre

Gobierno Abierto y sobre igualdad y no discriminación, así como actividades de acompañamiento e impulso a la transformación digital de las Administraciones públicas.

Por otro lado, el plan concentra actividades en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en lo que respecta a la formación a la que hace referencia el artículo 26 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, para facilitar la ejecución del Plan en materias tales como planificación estratégica, licitación pública, procedimientos de subvenciones y ayudas, gestión financiera o presupuestaria, convenios o colaboración público privada.

Finalmente, el plan incluye también, como novedad, actividades formativas destinadas a preparar y adecuar el perfil de empleadas y empleados públicos a las responsabilidades de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, que asumirá España el 1 de julio de 2023.

# NATURALEZA Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El Plan de Formación de 2022 es una herramienta de planificación operativa que estructura la oferta de actividades formativas del INAP para este año, en el marco de los objetivos formulados en su Plan Estratégico 2021-2024.

Su elaboración ha partido de un proceso de análisis que ha incluido:

- La revisión de la oferta formativa del INAP en el periodo 2020-2021, en la que se ha tenido en cuenta: la tipología de las actividades formativas; el número y el perfil de las solicitudes recibidas para cada curso; la tasa cobertura de dicha demanda; la evaluación de satisfacción de las personas participantes; las valoraciones de los equipos docentes; y la evaluación llevada a cabo por el propio personal del INAP.
- Los compromisos sobre formación de carácter general derivados de la normativa vigente y de las alianzas estratégicas del INAP con otros organismos en materias tales como Agenda 2030, igualdad, Gobierno abierto, evaluación de políticas públicas, contratación pública, accesibilidad, ciberseguridad o inteligencia artificial.
- El trabajo de la Red de Escuelas de Institutos de Administración Pública (REI) sobre perfiles competenciales en las Administraciones públicas españolas, especialmente el documento sobre el perfil de apoyo administrativo.
- Un ejercicio de prospectiva sobre las capacidades que requieren las empleadas y empleados públicos para afrontar los retos de crear valor público para una sociedad plural, diversa, inclusiva, abierta, interdependiente y participativa y promover la transformación cultural de la Administración Pública, que, entre otras fuentes, ha tomado en cuenta las reflexiones y recomendaciones del Comité de Expertos en Administración Pública de las Naciones Unidas (CEPA) y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).



# OBJETIVOS QUE PERSIGUE

El Plan de Formación del INAP no incluye todos los recursos y actividades que abarca el ecosistema de aprendizaje y conocimiento del INAP, sino que se limita a la oferta formativa.

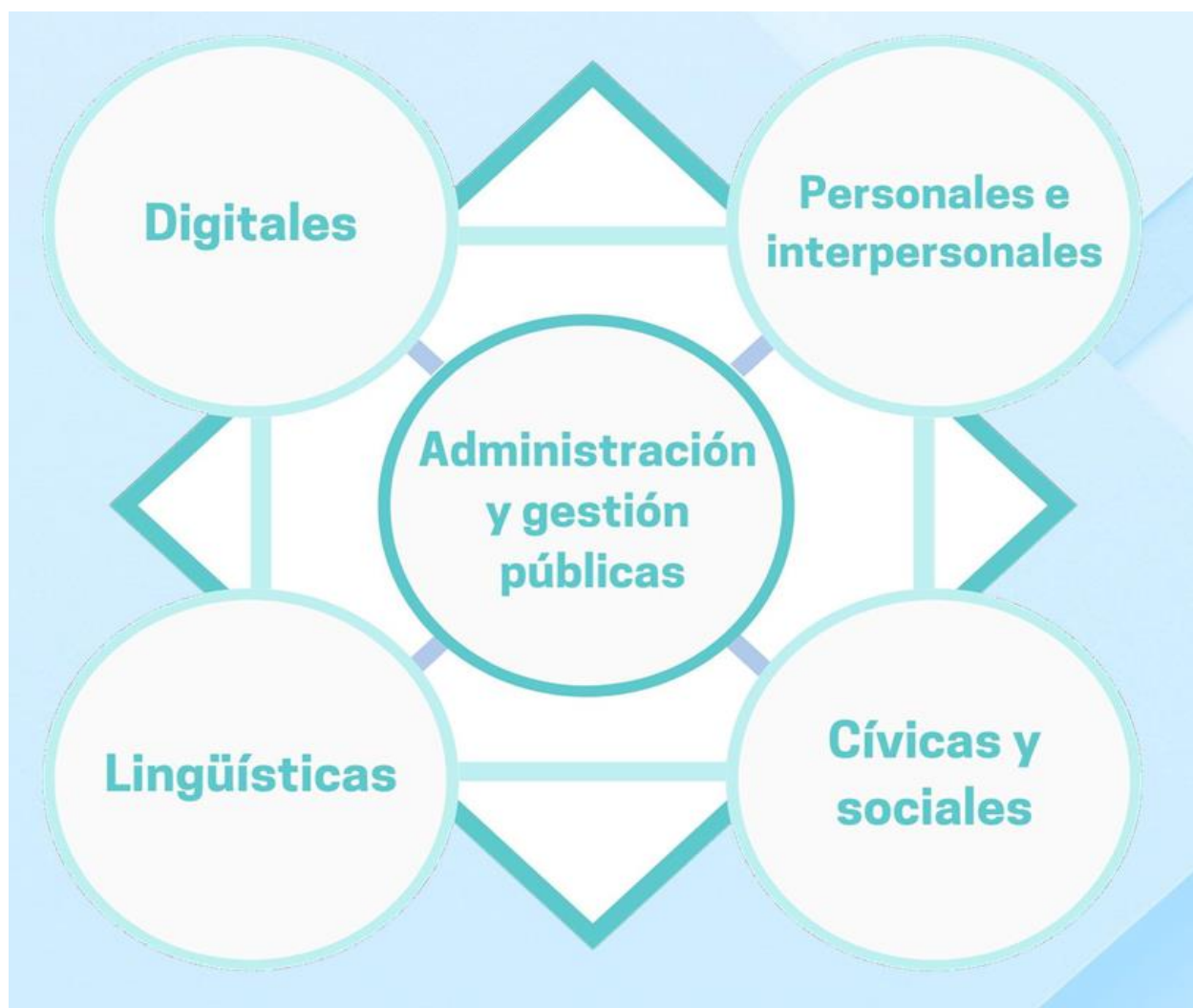
Por otro lado, se enmarca en los objetivos del Plan Estratégico del INAP 2021–2024 y facilita el logro de los mismos mediante los objetivos estratégicos de medio plazo en los que se viene trabajando desde el año 2020.

1. Detectar mejor las necesidades de desarrollo profesional continuo de las empleadas y empleados públicos para poder planificar la oferta formativa del INAP de manera más estratégica, organizada y abierta a la participación.
2. Ajustar la oferta específica de actividades y recursos de aprendizaje para el desempeño de la función directiva.
3. Generar entornos de aprendizaje que, a partir de las necesidades identificadas, faciliten un desarrollo de competencias profesionales de las empleadas y empleados públicos que sea flexible, adaptativo, evaluable y certificable.
4. Fomentar el acceso de las empleadas y empleados públicos a la oferta del INAP que mejor se adecúe a las necesidades detectadas, a través de un sistema de inscripción y acceso que garantice los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades.
5. Dotar a las personas aspirantes a pruebas de acceso a la promoción interna de instrumentos de apoyo que faciliten el proceso de preparación.
6. Garantizar que las personas colaboradoras del INAP cumplen con sus estándares de calidad, conocen y comparten sus valores, y se seleccionan con base en los principios de mérito, transparencia, diversidad e igualdad de oportunidades.

7. Adecuar los contenidos y formatos del programa de cursos selectivos a las competencias requeridas en función del perfil profesional de los cuerpos correspondientes, eliminando las redundancias con la fase de oposición y reforzando los valores del INAP en el aprendizaje.
8. Elaborar itinerarios formativos a partir de perfiles profesionales de las empleadas y empleados públicos que permitan acreditar, homologar y certificar competencias.
9. Disponer de herramientas que permitan obtener evidencias acerca de los resultados de los procesos de aprendizaje sobre las personas participantes y sus organizaciones.
10. Fomentar el intercambio y el uso compartido de recursos de aprendizaje.
11. Incorporar conocimientos y recursos de diferentes colectivos públicos y privados, en el marco de los valores del INAP, de manera que se generen sinergias que aporten un mayor valor añadido.
12. Impulsar un modelo de aprendizaje por competencias que permita el reconocimiento mutuo de las certificaciones entre diferentes agentes del sistema de formación para el empleo de las Administraciones públicas.
13. Promover una mayor articulación entre los diferentes promotores de la formación de la Administración General del Estado (AGE), a partir de pautas comunes combinadas con la especialización en función de las respectivas ventajas comparativas.

# ESTRUCTURA Y COMPONENTES

# ÁREAS COMPETENCIALES



El Plan de Formación del INAP se articula en torno a 5 áreas competenciales de carácter general:

- **Digitales:** competencias que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- **Personales e interpersonales:** conjunto de capacidades individuales y destrezas psicosociales que permiten establecer interacciones, relaciones y vínculos efectivos entre personas para desempeñar adecuadamente el trabajo.
- **Administración y gestión públicas:** competencias relacionadas con la organización y la ejecución de operaciones de gestión y administración en la Administración pública, aplicando la normativa vigente y asegurando la calidad y la mejora continuas.
- **Lingüísticas:** competencias relativas a la capacidad de las empleadas y empleados públicos para comunicarse en una o varias lenguas, tanto por escrito como oralmente.
- **Cívicas y sociales:** competencias que engloban la habilidad y capacidad para utilizar los conocimientos y actitudes sobre la sociedad, entendida en su concepción dinámica, cambiante y compleja, para interpretar fenómenos y problemas sociales; utilizar el juicio moral para tomar decisiones, comportarse en determinadas situaciones y responsabilizarse de las elecciones adoptadas; ejercer activa y responsablemente los derechos y deberes de las empleadas y empleados públicos, y promover y salvaguardar los de la ciudadanía.

Cabe señalar que las áreas competenciales no son compartimentos estancos, sino que se complementan e incluso se solapan y entrelazan. Por ello, en una misma experiencia de aprendizaje se podrán abordar varias áreas de competencia, aunque sea con diferente énfasis.

El desempeño de la función directiva y el trabajo en entidades locales requieren, además, el desarrollo de algunas competencias específicas, que se abordan en el marco de los subprogramas correspondientes.

# PROGRAMAS





El Plan de Formación se articula en torno a programas, en función del tipo de personas destinatarias:

## PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

Se trata de un programa destinado a todas las empleadas y empleados públicos que está enfocado al desarrollo y la actualización continua de sus competencias profesionales.

Este programa se subdivide en tres subprogramas:

- **Subprograma de desempeño general**, que incluye experiencias de aprendizaje para todos los colectivos de empleadas y empleados públicos.
- **Subprograma de desempeño directivo**, que se dirige únicamente al personal predirectivo y directivo para el desarrollo de competencias específicas relacionadas con dichas funciones.
- **Subprograma de desempeño en el ámbito local**, que se dirige a empleadas y empleados públicos de las entidades locales y aborda las especificidades de las entidades locales.

## **PROGRAMA DE INNOVACIÓN DOCENTE**

El programa de innovación docente del INAP está enfocado a las empleadas y 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 el desarrollo de la misma.

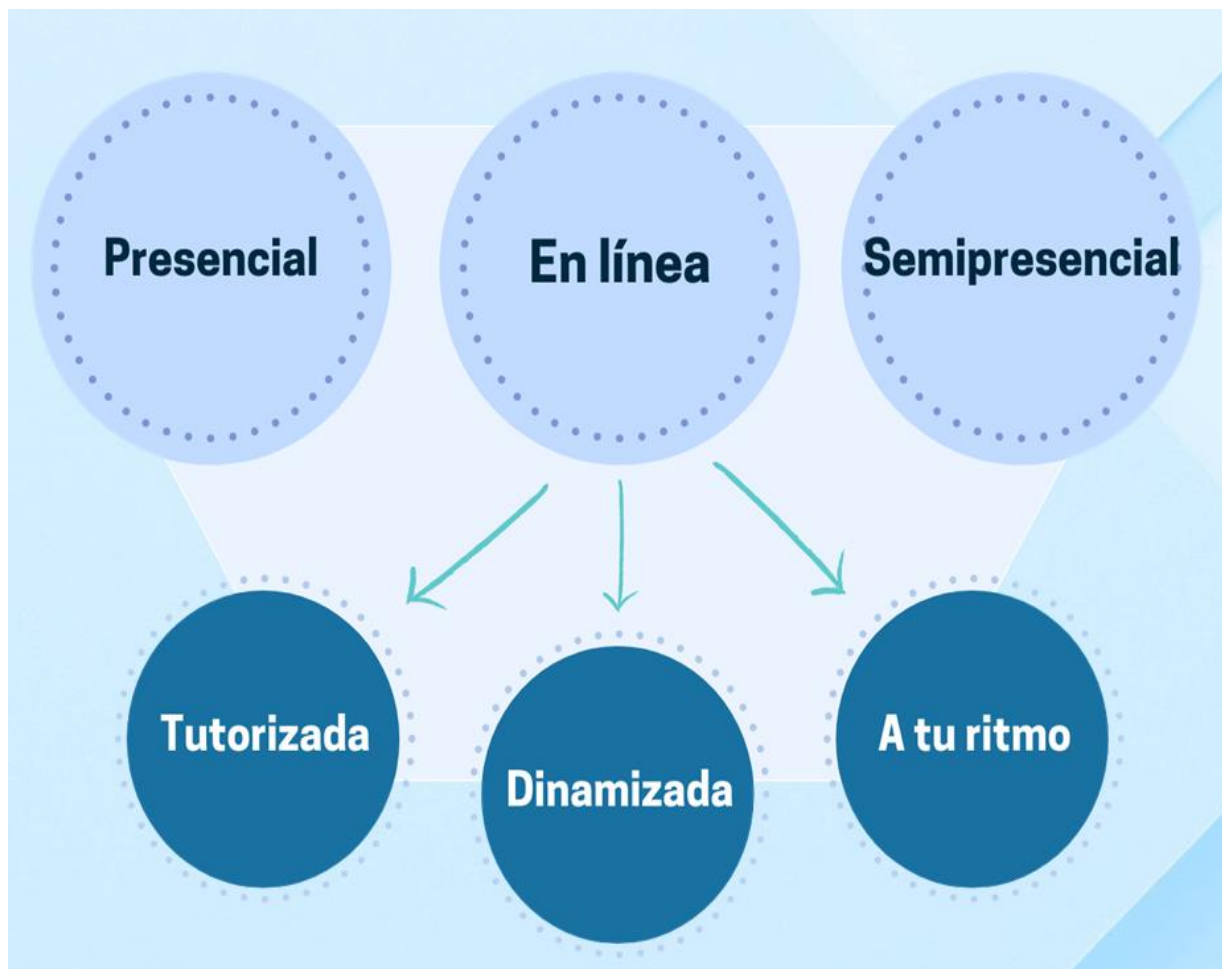
## **PROGRAMA DE CURSOS SELECTIVOS Y APOYO A LA PROMOCIÓN**

Este programa sigue una lógica diferente a la de los programas anteriores, ya que incluye actividades que forman parte de los procesos de selección y que, por tanto, tienen carácter obligatorio y se sujetan a una regulación específica. Con carácter general, los cursos selectivos tienen como objetivo proporcionar a las nuevas empleadas y empleados públicos la formación inicial imprescindible para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas inherentes a los cuerpos a los que se incorporarán. Además, buscan facilitar su integración en la organización administrativa, poniendo un especial énfasis en las destrezas prácticas y en los principios y valores públicos.

El INAP tiene encomendada la gestión de los cursos selectivos de los cuerpos y escalas adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública.

Además, en este subprograma el INAP incluye acciones de apoyo para quienes deseen preparar las pruebas selectivas para el acceso, por promoción interna, a los cuerpos y escalas de los subgrupos C2, C1 y A2 adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública.

# MODALIDADES



- **Presencial:** En esta modalidad el aprendizaje tiene lugar en aulas físicas, en un espacio de tiempo limitado. Con carácter general, incluirá dinámicas de trabajo colaborativo y un plan de actividades muy práctico que facilite la generación de resultados transformadores.



- **Semipresencial:** Es una combinación del aprendizaje en línea, que debe ser el grueso del mismo, y una serie de sesiones presenciales, enfocadas a la colaboración, al trabajo en equipo, a la convivencia y a la generación de sinergias, en las que se lleven a cabo retos procedentes de la fase en línea o en la que se resuelvan dudas y se facilite a los participantes el progreso en su aprendizaje.

- **En línea:**

- ❖ **Tutorizada:** El aprendizaje tutorizado incluye las actividades formativas más guiadas, supervisadas y monitorizadas por los equipos docentes, que además de animar y motivar a los participantes, ejercen una labor tutorial directa en lo que respecta a su recorrido de aprendizaje. La atención a los participantes incluye la resolución de dudas, la retroalimentación constructiva, la evaluación y la calificación de las actividades entregadas por estos.



- **En línea:**

- ❖ **Dinamizada:** Se trata de actividades en línea aprovechando el potencial de la participación y la conexión masiva. Son experiencias de aprendizaje horizontal en las que, mentorizados por un equipo de dinamización que motiva, guía, apoya y visibiliza el aprendizaje, las personas participantes evidencian su aprendizaje competencial a través de la



creación agregada de productos y en las que la evaluación entre iguales juega un papel esencial. Están diseñadas para promover la autonomía de aprendizaje y la colaboración, dándoles a las personas participantes la oportunidad de explorar, aprender y evaluarse sobre elementos clave de una competencia, una destreza, o un área de conocimiento, o varias al mismo tiempo.

- ❖ **A tu ritmo:** Esta modalidad de aprendizaje es autogestionada y está abierta a todas aquellas personas que estén interesadas en una temática. No cuenta con equipos docentes o de dinamización, aunque sí incluye un espacio de soporte para solucionar posibles incidencias,



especialmente de carácter tecnológico. En algunos casos se convocarán pruebas de evaluación ad hoc que permitirán a las empleadas y empleados públicos acreditar el aprendizaje y obtener un certificado, mientras que en otros se espera que las personas participantes las realicen por la mera motivación de aprender.

# TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES

Los **programas** incluyen tanto experiencias de aprendizaje de carácter independiente y con una dedicación estimada de entre 15 y un máximo de 60 horas, como cursos de especialización e itinerarios formativos, que suponen una dedicación mayor y presentan algunas características particulares.

### CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN

Los **cursos de especialización** se enfocan a temas específicos y que requieren un alto grado de profundización y una mayor dedicación temporal. Con frecuencia están sujetos a algún tipo de regulación específica, ya sea en lo referente a los requisitos de acceso, al régimen académico o a los sistemas de evaluación y certificación. En esta categoría se incluyen tanto los másteres universitarios que el INAP gestiona en colaboración con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) como algunos cursos que habilitan para el ejercicio de funciones concretas, como la función inspectora o la de delegado de protección de datos.

### PROGRAMA DE INNOVACIÓN DOCENTE

Por **itinerario formativo** se entiende, a los efectos de este plan, el conjunto programado y ordenado de experiencias de aprendizaje que desarrollan la competencia profesional en un determinado ámbito de la actividad administrativa.

# ESQUEMA RESUMEN DEL PLAN



| <b>ÁREAS COMPETENCIALES</b>   |  | <b>MODALIDADES</b>   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Competencias digitales</li> <li>● Competencias personales e interpersonales</li> <li>● Competencias en administración y gestión públicas</li> <li>● Competencias lingüísticas</li> <li>● Competencias cívicas y sociales</li> </ul>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Presencial</li> <li>● Semipresencial</li> <li>● En línea: dinamizada, tutorizada, a tu ritmo.</li> </ul>            |
| <b>PROGRAMA “DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO”</b>   |  |  |
| <b>Desempeño general</b><br><b>Desempeño directivo</b><br><b>Desempeño en entidades locales</b>   | <b>Desempeño directivo</b><br><b>Desempeño en entidades locales</b>  | <b>Desempeño en entidades locales</b>  |
| <p>Áreas temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos humanos</li> <li>● Administración electrónica</li> <li>● Gestión económica, presupuestaria y financiera</li> <li>● Organización y gestión públicas</li> <li>● Unión Europea y relaciones internacionales</li> <li>● Lenguas cooficiales españolas</li> <li>● Lenguas extranjeras</li> <li>● Habilidades profesionales</li> <li>● Principios y valores públicos</li> </ul> | <p>Áreas temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Liderazgo, dirección de personas y desarrollo del talento</li> <li>● Estrategia</li> <li>● Gestión para resultados</li> <li>● Innovación y gestión del cambio</li> <li>● Colaboración y alianzas</li> <li>● Dirección por valores públicos</li> </ul> | <p>Áreas temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestión patrimonial local</li> <li>● Urbanismo</li> <li>● Régimen jurídico local</li> </ul> |

## **PROGRAMA “INNOVACIÓN DOCENTE”**

Áreas temáticas:

- Facilitación y gestión del aprendizaje para promotores de formación.
- Diseño y elaboración de recursos y actividades de aprendizaje.
- Roles docentes.

## **PROGRAMA “CURSOS SELECTIVOS Y APOYO A LA PROMOCIÓN INTERNA”**

Incluye, por un lado, los cursos selectivos de los cuerpos de los subgrupos A1 y A2 cuya selección tiene asignada el INAP. Y, por otro, las acciones de apoyo para el acceso por promoción interna a los cuerpos y escalas de los subgrupos C2, C1 y A2 adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública.

# OFERTA DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE 2022

<https://buscadorcursos.inap.es/>