

MESA TÉCNICA: PLAN DE FORMACIÓN DEL IAAP 2024

En el día de hoy se ha celebrado una reunión de la Mesa Técnica en la que se ha sometido a negociación el Plan de Formación del IAAP para el año 2024.

Tras la aprobación del acta de la anterior Mesa Técnica y una breve presentación del Plan de Formación de 2024, desde el SAF se realizan las siguientes aportaciones:

1.- En el plan se hace alusión al **mapa de competencias** y de hecho ya vemos algunas en la página 40. No obstante, no nos queda clara la vinculación de la actividad formativa con el código de la competencia (no aparece). Además el mapa de competencias quizás debiera tratarse en una mesa aparte ya que, según la ley, éstas quedan ligadas a la carrera profesional y la selección:

Disposición adicional trigésima novena de la ley. Elaboración del mapa de competencias profesionales:

*La elaboración de los mapas de competencias **ligados a la carrera profesional**, a la selección y al aprendizaje deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de dieciocho meses desde la aprobación de esta ley.*

Al menos nos gustaría tener una descripción más extensa de las competencias que aparecen en la página 40, Por ej.: "GC-02 Implementar contenedores de conversaciones productivas para construir conocimiento colectivo."

El IAAP indica que están trabajando en la elaboración del mapa pero tienen algunos avances que ya pueden compartir. Están ya elaboradas las competencias directivas, las estratégicas y las digitales (Digcom). Faltan las troncales y eso lo tienen que trabajar con Función Pública.

2.- El Art 47.8 de la Ley de Función Pública de Andalucía establece que "se garantizará un **número mínimo y máximo de horas anuales de formación a realizar en horario laboral**". No vemos en este Plan cómo se garantiza esto o como piensa la Administración llevarlo a cabo.

El IAAP responde que esta cuestión está pendiente de desarrollo reglamentario. Están a la espera de ello.

3.- Volvemos a mostrar nuestra queja por la **falta de transparencia en la selección de comisiones de selección y de profesorado para impartir cursos IAAP**.

Siempre hacen referencia a la gran nota obtenida por los profesores en las encuestas de los cursos pero más allá de eso entendemos que debe hacerse con criterios objetivos y transparentes y que se pueda dar oportunidad a gente nueva.

El IAAP insiste que la selección del personal docente basa en evaluaciones. Añaden que están trabajando en un nuevo registro para contar con nuevo personal docente.

4.- Exigimos que se vuelvan a ofertar cursos de especialización en Áreas funcionales. Son cursos con una gran demanda entre nuestro colectivo que hace muchos años que no se ofertan. Suponemos que desde el IAAP se volverá a argumentar que desde la D.G.RR.HH.F.P. no se ha solicitado la programación de este tipo de cursos porque “ninguna Consejería lo ha solicitado”. Parece obvio que los distintos centros directivos siguen usando esta cuestión para evitar la movilidad del personal cercenando la carrera administrativa de muchas personas. Exigimos que vuelvan a ser ofertados.

El IAAP nos responde que tampoco este año han recibido ninguna petición por parte de Función Pública y que de cualquier forma con la LFPA desaparecen las Áreas Funcionales. Desde el SAF insistimos en que en esta cuestión siempre sale cara para los intereses de la Administración y cruz para la del personal funcionario.

5.- Queremos señalar que el personal directivo es en gran parte responsable de evitar situaciones de acoso entre el personal a su cargo y por otro lado tiene un mayor riesgo de ejercerlo, al contar con personal subordinado. Esta última circunstancia se ha agravado tras la entrada en vigor de la LFPA, la cual otorga una gran capacidad al personal directivo de influir tanto sobre las retribuciones económicas y como sobre la propia carrera profesional del personal a su cargo.

Solicitamos por ello que se incluya dentro del ITINERARIO FORMATIVO BÁSICO PARA LA DIRECCIÓN (Área de Relaciones Humanas) la acción formativa “*Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en la Junta de Andalucía*” o alguna similar adaptada a este personal. Entendemos que debería tener la consideración de Taller troncal. Es decir, que su superación sea requisito imprescindible para la obtención de la certificación del IAAP.

Consideramos que **es indispensable que todo el personal directivo cuente con formación en materia de acoso** y solicitamos que antes de la negociación de este Plan en Mesa Sectorial se nos informe de qué proporción de alumnado de acciones formativas relacionadas con el acoso laboral celebradas en los últimos 5 años tenía la condición de “Personal Directivo” (niveles 26 a 30 o asimilados, responsables de equipos de trabajo).

Desde el IAAP afirman que hay acciones formativas en esa materia en formación abierta y especializada (para miembros de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo). En los casos de acosos detectados han dado formación de forma reactiva. No obstante lo anterior, estudiarán nuestra propuesta.

Insistimos en pedir datos estadísticos de personal directivo formado en temas de acoso en los últimos años. Proponemos que se acometa una formación PREVENTIVA en lugar de reactiva en un contexto legal que puede ser un caldo de cultivo favorecedor un aumento de casos. Creemos que esta formación redundaría en prevención primaria y secundaria de casos de acoso.

El IAAP responde que van a intentar facilitarnos los datos estadísticos solicitados. También nos indican que no son ajenos a esta cuestión y argumentan que el 90% de la formación dirigida al personal directivo está destinada al fomento de buenas prácticas (incluye la gestión de conflictos). Por tanto se centra en cómo hacer las cosas bien.



6.- Solicitamos que incluyan actividades para todo aquel personal que trate el tema de la **firma digital y certificados electrónicos** (ya sea en formación abierta u horizontal), pues es evidente que hay carencias sobre qué es un certificado electrónico y cómo se validan documentos o facturas firmadas electrónicamente.

El IAAP responde que no lo han programado porque faltaba personal experto que se encargara de esta cuestión pero lo tienen contemplado. Esperan que la ADA proporcionen personal idóneo para programar acciones formativas en esta materia.