

MEMORIA DE ACTIVIDADES DEL INAP

2022



Elaboración: Instituto Nacional de Administración Pública.

Fecha de publicación: Junio de 2023.

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

Preámbulo.....	7
Presentación	9
Resumen ejecutivo	11
Aprendizaje	11
Selección.....	12
Investigación y divulgación	15
Relaciones internacionales	16
Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP	17
Responsabilidad social corporativa del INAP	19
Transparencia e información pública.....	22
Actividad parlamentaria	25
Protección de datos.....	26
Aprendizaje	27
Cuadro resumen de las actividades formativas desarrolladas por el INAP	31
Programas y subprogramas del Plan de Formación INAP 2022	32
Programa de desarrollo profesional continuo.....	32
Subprograma de desempeño general	32
Datos generales	35
Análisis.....	36
Análisis de las modalidades.....	36
Análisis de la demanda.....	37
Análisis del aprovechamiento	39
Análisis de la satisfacción.....	40
Análisis de los equipos docentes.....	40
Datos por ámbitos	41
Formación de carácter general para el conjunto de las empleadas y los empleados públicos	43
Formación específica para el personal de las tecnologías de la información y de la comunicación.....	44
Formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas	46
Datos analizados por ejes competenciales estratégicos.....	48
Subprograma de desempeño directivo	50
Datos generales	51
Análisis.....	53
Análisis de las modalidades.....	53

Análisis de la demanda.....	54
Análisis del aprovechamiento	56
Análisis de la satisfacción.....	57
Análisis de los equipos docentes.....	58
Aprendizaje directivo	59
Másteres universitarios	60
Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.....	60
Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales.....	64
Subprograma de desempeño en entidades locales	65
Cursos de especialización	65
Acciones descentralizadas.....	66
Homologaciones de cursos.....	67
Programa de cursos selectivos y apoyo a la promoción interna	67
Cursos selectivos	67
Cursos selectivos de los cuerpos y escalas A1 dependientes de la Secretaría de Estado de Función Pública.....	69
Cursos selectivos de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.....	72
Cursos selectivos del subgrupo A2.....	72
Apoyo a la promoción interna y a la estabilización del empleo temporal.....	74
Programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea.....	76
Programa de formación de empleados públicos extranjeros	79
Diplomado en Gestión Pública Aplicada, en colaboración con la CAF.....	79
Planes de formación temáticos	80
Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación	81
Plan de Formación en Gobierno Abierto	83
Plan de Formación en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030	84
Actuaciones formativas en materia de ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia	85
El espacio de formación «Valdeavellano».....	86
Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas	87
Distribución de fondos FEDAP 2022.....	88
Selección.....	93
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.....	96
Procesos selectivos encomendados a tribunales	97
Procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección	99

Proceso selectivo cuya gestión material se encomienda al INAP.....	100
Procesos selectivos de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.....	101
Cuadro resumen de los procesos selectivos desarrollados por el INAP	105
Investigación y divulgación	110
Actividad investigadora.....	110
Becas.....	110
Becas de formación e investigación para titulados superiores.....	111
Becas INAP-Fulbright	111
Proyectos de investigación.....	112
Premios de estudio e investigación.....	112
Publicaciones	113
Monografías.....	113
Revistas	115
Biblioteca y servicios documentales	117
La colección	118
Proceso	118
Incremento de la colección.....	119
Servicios de la Biblioteca del INAP	119
Información bibliográfica y documental	120
Divulgación y difusión del Fondo Antiguo de la Biblioteca	121
Gestión del conocimiento y entorno social de aprendizaje.....	121
Banco de Conocimientos del INAP (BCI) y Banco de Innovación de las Administraciones Públicas (BIAP)	122
Laboratorio de Innovación Pública.....	122
Web y redes sociales del INAP.....	123
Redes sociales.....	124
INAP Social.....	125
«La Administración al Día»	127
Encuentros y seminarios del INAP	127
Mesa redonda «Reflexiones sobre igualdad de género y Administración pública» ...	128
Presentaciones «+q Códigos».....	128
Encuentro «Gobierno abierto, innovación pública y colaboración ciudadana», y «Retos de la gobernanza multinivel y la coordinación del Estado autonómico: de la pandemia al futuro».....	128
Presentación del libro «Innovación pública en Iberoamérica: presente y tendencias de futuro»	128
Conferencia y debate sobre los sistemas de función pública británico y francés	128

Jornada «Empleo Público en Europa» (Semana Administración Abierta 2022)	129
XV Encuentro del INAP. Seminario UIMP-INAP.....	129
VIII Encuentro Iberoamericano de Institutos y Escuelas de Administración Pública.....	129
Reunión de Expertos de Avance del Índice de Gobernanza Iberoamericano del CLAD	129
I Simposio Iberoamericano de Innovación Pública.....	129
XVII Seminario Internacional de la FIAAIINAPE.....	130
II Jornada sobre igualdad de género «Encuentros para un nuevo liderazgo de las mujeres en las Administraciones públicas».....	130
II Jornadas de encuentro y aprendizaje de las unidades de igualdad de género de la Administración General del Estado	130
XXVII Congreso Internacional del CLAD.....	130
Relaciones internacionales	132
Relaciones institucionales de cooperación	132
Memorandos de entendimiento.....	132
Visitas institucionales y de estudio.....	132
Programa de intercambios y estancias de funcionarios en el extranjero.....	133
Cooperación técnica internacional	133
Programa «INTERCOONECTA», en colaboración con la AECID	133
Asistencia técnica a Ecuador	135
Reuniones y congresos internacionales	135
Unión Europea.....	135
Iberoamérica.....	136
Otras actividades internacionales de ámbito global.....	136
Conócenos.....	138
Organigrama	138
Servicios informáticos del INAP	138
Sedes.....	140
Personal	140
Datos económico-presupuestarios	142
Asuntos jurídicos.....	143
Anexo - Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas	148
Administración General del Estado.....	148
Instituto Nacional de Administración Pública	150
Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).....	153
Organizaciones sindicales	155

PREÁMBULO

Una vez más, el INAP hace su ejercicio anual de rendición de cuentas con la publicación de la Memoria de actividades de 2022. Junto con el informe de seguimiento del Plan Operativo Anual del INAP 2022, esta memoria muestra el esfuerzo conjunto de las empleadas y los empleados públicos del instituto por cumplir, de manera excelente, con la misión que tienen asignada y por ir más allá, adecuando la planificación y los trabajos a las nuevas necesidades y aprovechando las oportunidades que se presentan en un contexto cambiante como es el actual.

Este año, el organismo ha dado un renovado impulso a su actividad formativa. Destacaría la relevancia de los acuerdos alcanzados por la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, que están permitiendo gestionar los fondos de formación de 2023 de manera más ágil. La aprobación de la I Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023-2024, la revisión del marco de competencias digitales de las empleadas y empleados públicos, el programa de preparación para la presidencia española del Consejo de la Unión Europea en el segundo semestre de 2023 y el lanzamiento de novedosas líneas de actuación como las «misiones directivas» constituyen algunos de los hitos más significativos de 2022 en este campo, a los que puede añadirse la construcción de un modelo de aprendizaje diseñado específicamente para actualizar y mejorar las capacidades del personal directivo.

Además, este año el Laboratorio de Innovación Pública (LIP) ha alcanzado velocidad de crucero con el lanzamiento de nuevos grupos de trabajo y la consolidación de un prometedor esquema de funcionamiento colaborativo. La intensa dimensión editorial del INAP y la consolidación del LIP, concebido como concepto inspirador y como espacio permanente de experimentación, encuentro y debate sobre las políticas y los servicios públicos, confirman el compromiso del instituto por avanzar en el estudio y el análisis sobre lo público.

Los cuatro proyectos vinculados al PRTR (Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia) que tiene asignados el INAP (digitalización y mejora en la gestión de los procesos selectivos, innovación y digitalización de la formación, desarrollo de competencias para el teletrabajo y desarrollo de competencias digitales) han seguido progresando en su ejecución en 2022, de acuerdo con lo previsto.

En el ámbito de la selección, el INAP ha asumido este año la gestión de los numerosos procesos que tiene asignados y ha desarrollado acciones formativas de apoyo a la preparación de oposiciones, una línea de trabajo en la que será preciso seguir profundizando. Estas actuaciones se han complementado con la publicación de materiales actualizados como, por ejemplo, los códigos BOE para los temarios de diferentes cuerpos, presentados en distintos actos públicos en el Aula Magna.

2022 ha sido también un año con significativa actividad exterior, especialmente en Iberoamérica. Los cursos desarrollados por el INAP en el marco del plan INTERCOONECTA de la AECID y eventos como el I Simposio de Innovación Pública del CLAD han suscitado gran interés entre los participantes y sitúan al organismo como referente internacional en administración pública.



Finalmente, se ha impulsado el trabajo en red y la cooperación entre las escuelas de formación de las comunidades autónomas, así como con otras instituciones de formación sectoriales.

En 2022 se han reforzado, además, la estructura interna y los recursos de la organización, herramientas imprescindibles para el logro de los objetivos planteados. Sin ninguna duda, este trabajo no hubiera sido posible sin el equipo humano del INAP, al que es de justicia reconocer su dedicación y buen hacer.

Consuelo Sánchez Naranjo
Directora del Instituto Nacional de Administración Pública

PRESENTACIÓN

Un año más el INAP se presenta ante la sociedad a través de esta memoria anual mostrando detalladamente sus actividades en un ejercicio de transparencia y responsabilidad. Y con mucha humildad, pero también con orgullo profesional, podemos constatar y dar a conocer a todas y todos que el año 2022 ha sido un ejercicio en el que hemos ido dejando atrás de forma paulatina los efectos de la pandemia vivida a nivel mundial mientras conseguíamos no solo ir recuperando todas las actividades, sino dando un importante impulso a este organismo.

El INAP tuvo muy clara desde el primer momento su vocación de organismo abierto a toda la sociedad, especialmente a las Administraciones públicas, de ser «la casa de todas y todos». Además, también tomó la determinación de no solo limitarse a cumplir lo establecido en su Estatuto, sino que debía dar un paso significativo para contribuir al desafío de los retos ya planteados y de los que ya se estaban planteando como nuevos.

Y todo esto necesitaba de un marco y de unos instrumentos que lo permitiesen; así que bajo este prisma se llevó a cabo una revisión y profundo análisis del marco estratégico adoptado por el instituto, deviniendo en el actual Plan Estratégico 2021-2024 y los consiguientes planes operativos anuales con 68 proyectos en total cuya ejecución alcanzó en diciembre de 2022 su ecuador; también se consiguió la aprobación de un Plan Impulso avalado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública con numerosos proyectos y se aumentó el nivel de ejecución de los proyectos asignados al organismo en el marco del PRTR (Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia). Para afrontar todo esto el INAP obtuvo, con notable esfuerzo, un incremento de un 14 % en su presupuesto para el ejercicio 2022 respecto al de 2021 y un aumento de un 19 % en el número de efectivos.

Con estos instrumentos y este marco, el instituto ha desplegado durante 2022 una más que significativa actividad muy detallada en esta memoria, dotándose, por ejemplo, de una novedosa Estrategia de Aprendizaje para los próximos años, gestionando los procesos selectivos de miles de plazas convocadas tanto para el acceso a cuerpos y escalas de la Administración General del Estado como de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, desarrollando un importante esfuerzo en investigación, divulgación e innovación pública o impulsando y reforzando decididamente su actividad en el espacio de las relaciones internacionales.

Podemos afirmar que el INAP ha acabado saliendo reforzado tras la pandemia gracias a las decisiones que han ido siendo adoptadas y al trabajo y esfuerzo ilusionante de sus empleadas y empleados públicos, encontrándose en una posición sólida que permite ver también el futuro con optimismo.

No obstante, este organismo considera que no se debe caer en la autocomplacencia o en posiciones cortoplacistas. Vivimos en tiempos de incertidumbres en los que acaecen sucesos imprevistos e imprevisibles como nos ha hecho ver la pandemia u otros como conflictos bélicos en plena Europa o los cambios tan rápidos que se producen en todos los ámbitos de nuestra vida motivados por la irrefrenable evolución y desarrollo de las tecnologías.

Y ante ello el INAP puede y está llamado a jugar un papel por modesto que sea, ya que tiene la responsabilidad de seleccionar y formar a miles de empleadas y empleados públicos cada año, que son los que prestan y van a prestar los servicios públicos que la sociedad demanda y demandará de forma también muy cambiante, por lo que la capacidad de adaptación tiene que ser real tanto para atraer a las personas más idóneas como para consolidar un modelo



cooperativo de aprendizaje con enfoque competencial y basado en actuaciones y recursos interconectados. Pero también tiene la capacidad y el objetivo reflejado en su Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 de impulsar la investigación, la reflexión y el debate, así como generar y difundir conocimiento abierto sobre Administración y valor público.

Fijémonos tan solo y por ejemplo en el enorme desarrollo al que todos estamos asistiendo de la inteligencia artificial, del uso sostenido del *big data* o de las redes sociales que están creando una nueva sociedad, de tal forma que, tal y como señala Maximiliano Campos Ríos, ya no es suficiente hablar de sociedad del conocimiento para contextualizar el momento actual en el que estamos invadidos por datos, tecnologías y nuevos desarrollos, lo que conduce a una Administración pública más virtual con la más que posible introducción de robots que vengan a sustituir a las personas en determinados trabajos (2022). Estamos, como ya señalaba Sergio Jiménez en su obra «Transformación digital para Administraciones Públicas» (Innap Innova; 2019), en un período de reajuste y de salto tecnológico, lo que no es sencillo y rápido.

Estos importantes cambios que ya se están produciendo de forma vertiginosa exigen de unas Administraciones públicas que sepan adaptarse y responder a los nuevos retos, debiendo captar para ello las personas con los perfiles adecuados, formar a su personal capacitándolo convenientemente, investigar todas aquellas cuestiones de relevancia para el servicio público y situarse a la cabeza de la innovación para no tener solo una posición reactiva sino también y, sobre todo, proactiva.

En estas cuestiones viene desempeñando el INAP una importante labor desde hace años, trabajo al que, como ha quedado dicho en esta presentación, se le ha dado un significativo impulso en el año 2022 con una clara visión de futuro. Por tanto, este organismo puede estar llamado a desempeñar una fundamental labor en este presente y futuro llenos de incertidumbres, pero también de desafíos y posibilidades de mejora en el que el personal del INAP aporta y aportará algo que difícilmente podrá ser proporcionado algún día por máquinas o robots, y que no es otra cosa que la ILUSIÓN y la VOLUNTAD demostradas por las personas que han formado y forman parte de esta histórica institución.

Carlos Jesús Bonillo Robredo
Gerente del Instituto Nacional de Administración Pública

RESUMEN EJECUTIVO

La web institucional del INAP¹, con más de 11.712.900 visitas en 2022, junto con su sede electrónica², con 11.667.200 visitas en el mismo periodo, constituyen la principal vía de información de la actividad que genera el organismo.

Por otro lado, en los últimos años hay que destacar la irrupción de las redes sociales como medio de información directo y sencillo donde medios de comunicación, Administraciones públicas, particulares, corporaciones privadas, organizaciones y movimientos sociales comparten un gran volumen de contenidos, creando influencia social y opinión.

Para completar el papel de la web y la sede electrónica, el INAP dispone de cuentas únicas en las principales redes sociales: Twitter³, Facebook⁴, LinkedIn⁵ y YouTube⁶. De ellas, el perfil de Twitter, con más de 27.800 seguidores, constituye la herramienta más rápida para dar a conocer todas las novedades del instituto. El perfil de Facebook cuenta con 16.200 seguidores, mientras que LinkedIn, con más de 17.500 seguidores, ha experimentado un incremento notable durante 2022. Por último, el canal de YouTube genera un total de 190.000 visualizaciones, 70.000 más que en 2021, y 4.800 suscriptores.

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.

A finales de 2022, INAP Social contaba con más de 38.000 usuarios, 14 comunidades de prácticas activas y más de 650.000 visitas a su sitio web, casi el doble que en 2021. 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. A finales de 2022 se alcanzaron cerca de 25.000 suscriptores, frente a los 22.400 de 2021, lo que supone un incremento de 2.600 usuarios respecto al año anterior.

Aprendizaje

En 2022 el INAP formó a más de 74.700 participantes en sus en torno a 260 actividades formativas —y 345 ediciones— que, en su práctica totalidad (casi 13.700 horas lectivas), se desarrollaron en línea.

Asimismo, hay que destacar, entre las actividades realizadas en 2022 en el ámbito del aprendizaje, la elaboración de la Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023 -2024⁹, la primera de este tipo y con la que se estructuran y ordenan los recursos y la comunicación con el

¹ <https://www.inap.es>.

² <https://sede.inap.gob.es>.

³ https://twitter.com/INAP_ES.

⁴ <https://www.facebook.com/inap.es>.

⁵ http://www.linkedin.com/company/instituto-nacional-de-administraci-n-p-blica?trk=top_nav_home.

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

⁷ <https://social.inap.es>.

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

⁹ <https://www.inap.es/estrategias-de-aprendizaje>.



propósito de mejorar la calidad y la eficiencia de la formación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Se convierte así 2022 en un año de transición, ya que, a la par que se llevaba a cabo el proceso participativo para la elaboración de la estrategia, se desplegaban las convocatorias y actividades formativas del «Plan de formación para 2022», cuyos resultados se sintetizan en esta memoria, que recoge una estructura informativa coherente con la programación ideada en 2022, pero comienza a reflejar los cambios introducidos de cara a 2023.

Además, hay que destacar, como otra de las novedades en la programación formativa, la reducción de los posgrados oficiales del INAP al Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos y la extinción del Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales (desarrollado en 2022 únicamente para dar la oportunidad al alumnado de concluir su ciclo formativo).

Por último, conviene igualmente mencionar los [tres planes de formación temáticos](#) —a los que se dedica en esta memoria una sección especial, aunque sus grandes cifras se encuentren ya incluidas en las mencionadas en otros apartados dedicados en el documento al aprendizaje—: el [Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación](#), el [Plan de Formación en Gobierno Abierto](#) y el [Plan de Formación en Objetivos para el Desarrollo Sostenible \(ODS\) y Agenda 2030](#); sin olvidar tampoco el [programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea](#), diseñado por el INAP en coordinación con la Secretaría General para la Unión Europea —del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación— y con la colaboración de la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea.

Selección

Durante el año 2022, en relación con los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado del subgrupo A1 cuya selección se encomienda al INAP, se ejecutaron los siguientes procesos selectivos:

- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (acceso por ingreso libre y por promoción interna).

Se ejecutó la Oferta de Empleo Público para el año 2020, aprobada por el [Real Decreto 936/2020, de 27 de octubre](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 286, de 29 de octubre).

El número total de plazas convocadas ascendió a 50 para el turno libre (de las cuales 3 estaban reservadas a personas con discapacidad) y 5 para la promoción interna.

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

Se ejecutó lo dispuesto para este cuerpo en la Oferta de Empleo Público para el año 2020.

El número total de plazas convocadas ascendió a 150 para el turno libre (de las que 8 estaban reservadas a personas con discapacidad) y 30 para la promoción interna (2 de ellas reservadas a personas con discapacidad).

- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos.

Durante el primer trimestre de 2022 finalizó el proceso selectivo iniciado de acuerdo 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 Autónomo](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 207, de 31 de julio).

En este proceso se convocaron 104 plazas para ser cubiertas por el sistema de promoción interna (de acuerdo con 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 11 plazas con cargo a los procesos en el marco de la estabilización del empleo temporal (de acuerdo con 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]).

Asimismo, derivada de la Oferta de Empleo Público para el año 2020, para el año 2021 y para el año 2022, en 2022, se publicó la [Resolución de 29 de diciembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se convoca el proceso selectivo para el acceso por promoción interna, para personal funcionario y personal laboral fijo, a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 313, de 30 de diciembre), por la que se convocan 258 plazas (de las cuales 245 están destinadas al turno general, y 13 al de personas con discapacidad) para su cobertura mediante promoción interna.

Por otra parte, en relación con los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado en cuya selección participa el INAP y encomendados a la Comisión Permanente de Selección, se desarrollaron 14 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 de Gestión de la Administración Civil del Estado (acceso por ingreso libre, por promoción interna y en el marco de la estabilización del empleo temporal).
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (acceso por ingreso libre y por promoción interna).
- Escala de Gestión de Organismos Autónomos (acceso en el marco de la estabilización del empleo temporal).
- Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (acceso por ingreso libre, por promoción interna y en el marco de la estabilización del empleo temporal).
- Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (acceso por ingreso libre y por promoción interna).
- Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (acceso por ingreso libre, por promoción interna y en el marco de la estabilización del empleo temporal).

El número total de plazas de estos cuerpos y escala cuya selección se encomienda a la Comisión Permanente de Selección ascendió a 10.254, de las que 9.455 estaban destinadas al turno general, 628 al de personas con discapacidad y 171 al de personas con discapacidad intelectual.

Además, durante el año 2022 se ejecutó el Acuerdo de encomienda de gestión entre la Dirección General de la Función Pública y el Instituto Nacional de Administración Pública, publicado por [Resolución de 23 de junio de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 151, de 25 de junio) para el proceso selectivo derivado de la oferta de empleo del año 2019, para acceso, como personal laboral fijo, en el grupo profesional E0, especialidad «Tareas Complementarias de Apoyo», sujetas al IV

Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Por otra parte, por lo que respecta a la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, en 2022 se ejecutó la Oferta de Empleo Público para el año 2019 de los siguientes procesos selectivos:

- 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 ingreso 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 2022 también se ejecutaron, en relación con la Oferta de Empleo Público para el año 2019 y para el año 2020, los siguientes procesos selectivos:

- 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 de promoción interna a 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.

Por otra parte, en noviembre de 2022 tuvo lugar la convocatoria de todos los procesos selectivos de las subescalas de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional quinta —«Acumulación de plazas en convocatorias únicas»— del [Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 124, de 25 de mayo); se ejecutan la Oferta de Empleo Público para el año 2020, para el año 2021 y para el año 2022 de los siguientes procesos:

- 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.
- 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 de ingreso libre de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional ofertadas en el periodo 2020-2022 ascendió a 968, de las que 920 estaban destinadas al turno general y 48 al de personas con discapacidad. El número de solicitantes fue de 4.001 y el de admitidos de 3.944.

El número total de las plazas de promoción interna a la categoría de entrada de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional ofertadas en el periodo 2020-2022 ascendió a 470, de las que 446 estaban destinadas al turno general y 24 al de personas con discapacidad. El número de solicitantes fue de 1.009 y el de admitidos de 966.

Finalmente, en diciembre de 2022 se convocaron los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público para el año 2021 y para el año 2022 para las 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 de promoción interna a la categoría superior de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional ofertadas en el periodo 2021-2022 ascendió a 210, de las que 199 estaban destinadas al turno general y 11 al de personas con discapacidad. El número de solicitantes fue de 454.

En el mismo mes de diciembre, se convocaron, conforme a lo exigido en el [Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 124, de 25 de mayo), los procesos de estabilización del empleo temporal derivados de la Oferta de Empleo Público para el año 2022:

- Subescala de Secretaría-Intervención, acceso en el marco de la estabilización del empleo temporal.
- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso en el marco de la estabilización del empleo temporal.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso en el marco de la estabilización del empleo temporal.

El número total de las plazas de estabilización del empleo temporal de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional ofertadas en 2022 ascendió a 796, de las que 786 estaban destinadas al turno general y 10 al de personas con discapacidad. El número de solicitantes fue de 4.740.

Investigación y divulgación

En 2022 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.

Además, editó las revistas «Gestión y Análisis de Políticas Públicas» —GAPP— n.º 28, n.º 29 (monográfico) y n.º 30, «Documentación Administrativa» —DA— n.º 9 y «Revista de Estudios de Administración Local y Autonómica» —REALA— n.º 17 y n.º 18. Todas ellas han mantenido sus cargos de dirección y secretaría, así como su comité editorial y científico.

Asimismo, a lo largo de 2022, el INAP alcanzó la cifra de 1.050 usuarios de su biblioteca y se realizaron 1.961 préstamos; también se distribuyeron 8.960 ejemplares de sus publicaciones, tanto para su venta como para la distribución, en formato papel y electrónico, y se descargaron 569.674 artículos de sus revistas.

El Banco de Conocimientos del INAP (BCI)¹⁰ 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 2022. 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

¹⁰ <https://bci.inap.es>.



Públicas»¹¹ (área específica que en 2022 alcanzó la cifra de 523 buenas prácticas registradas) y «Desarrollo sostenible».

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 cuatro memorandos de entendimiento con diversos países e instituciones.

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 segunda edición del Diplomado en Gestión Pública Aplicada en colaboración con el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, por su anterior denominación: Corporación Andina de Fomento).

Por último, como en años anteriores, el INAP celebró y participó en reuniones y congresos de índole internacional, tanto de manera presencial como por vía telemática.

¹¹ <https://bci.inap.es/sitios/banco-de-innovacion-de-las-administraciones-publicas>.



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 alcanzó en diciembre de 2022 su ecuador, a través de los Planes Operativos Anuales (POA) para 2021 y 2022.

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.

A través de los citados POA correspondientes a 2021 y 2022, el INAP ha iniciado el 90 % del total de sus proyectos —en su mayoría de carácter plurianual—, lo que supone un notable grado de avance, que culminará en las próximas anualidades.

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 promovidos por el INAP, que orientan su toma de decisiones y que caracterizan su forma de actuación, se resumen en los principios éticos de la transparencia y responsabilidad, la igualdad efectiva e inclusión, el desarrollo sostenible, y la representatividad y participación.

El INAP desea consolidar su liderazgo como agente tractor de las transformaciones que requiere la Administración, fortalecer su papel de referente en los ámbitos de su competencia, reforzar sus capacidades de colaboración, 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.

Con la elaboración en 2012 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.

Continuó este camino con la redacción del Plan Estratégico General del INAP 2017-2020, al potenciar 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 aquellos 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».

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 sus actuaciones o que interactúan con él, 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, ya sea personal o social, no relacionada expresamente con el desarrollo del trabajo.

En línea con estas preocupaciones, el INAP, tras la recertificación que tuvo lugar a finales de 2018, recibió por tercera vez el Sello Bequal Plus: 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 responsabilidad social corporativa (RSC) puede consultarse la página web¹³ que el instituto dedica a la materia.

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

No obstante, se quiere destacar en estas líneas la invitación que en 2022 realizó al INAP el Foro de la Contratación Socialmente Responsable (Foro CON R) —entidad de la que el instituto forma parte de su junta directiva— para participar en un seminario denominado «Oportunidades de empleo para las personas con discapacidad por medio de la contratación pública», con varias ediciones celebradas (en formato en línea) en prácticamente todas las capitales de provincia de las comunidades autónomas de Andalucía, de Castilla-La Mancha y de la Región de Murcia.

Los seminarios fueron organizados por la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), Inserta Innovación y el propio Foro CON R, en colaboración con diversas entidades territoriales de la Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo (AECEMCO), tales como ACECA (Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza), FEACEM CLM (FEACEM Castilla-La Mancha), FEACEM Región de Murcia y CEGASAL (*Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais sen Ánimo de Lucro*).

El INAP siempre participó en la inauguración de cada seminario, estando presente en la mesa institucional junto con concejales o alcaldes de las correspondientes ciudades, dando un saludo de bienvenida a los participantes y presentando al instituto desde su actividad más socialmente responsable, manifestando su implicación en el ámbito de la discapacidad gracias a la cual, por ejemplo, dispone del mencionado sello de calidad de la Fundación Bequal.

En los seminarios se trataron las posibilidades y realidades de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 272, de 9 de noviembre) para la implementación de una contratación pública íntegra y sostenible social y ambientalmente, como herramienta importante para la promoción e igualdad de las personas con discapacidad.

El INAP, además de participar directamente en este ciclo de jornadas, desarrolló una amplia labor de difusión de estas a través de la *newsletter* de su publicación «La Administración al Día»¹⁴, así como con acciones específicas de difusión entre las escuelas de Administración pública de las comunidades autónomas en las que se desarrollaron los eventos.

Por otra parte, hay que también que destacar, como novedad que es, la celebración en 2022 de la primera edición de los premios INAP, con una clara orientación a la responsabilidad social corporativa.

En el año 2022 se convocaron por primera vez los premios INAP con el objetivo del reconocimiento y estímulo al personal del organismo interesado en la propuesta de ideas para que el instituto disponga de un mejor entorno de trabajo, ideas estas que han de ir dirigidas a actuaciones realizables y que no formen parte de la actividad ordinaria del INAP.

A esta primera convocatoria se presentaron seis propuestas que fueron valoradas por la comisión de valoración constituida al efecto y conformada por un miembro de cada una de las subdirecciones generales y departamentos del instituto. Dichas propuestas fueron muy diversas y todas cumplían con los requisitos de la convocatoria; conforme a esta se otorgaron tres premios a las propuestas siguientes:

- Realización de una campaña de donación de sangre.
- Convocatoria de un concurso de fotografía entre el personal del organismo.

¹⁴ <http://laadministracionaldia.inap.es>.



- Incorporación de una oferta vegetariana en los menús del servicio de cafetería-comedor del INAP.

En el acto de entrega de premios celebrado el día 19 de diciembre de 2022 en el Aula Magna del INAP, la Dirección adoptó el compromiso de ir ejecutando las propuestas galardonadas. De hecho, ya se ha realizado en el año 2023 una jornada de donación de sangre en colaboración con Cruz Roja; del mismo modo, se está preparando la convocatoria de un concurso de fotografía y, finalmente, se ha incluido expresamente en los pliegos de licitación del servicio de cafetería-comedor, que tendrá lugar en 2023, la presencia de un menú vegetariano en las ofertas que se presenten al procedimiento de contratación.

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 2022 se caracterizó en el INAP por ser un ejercicio continuista en relación con los procedimientos de gestión interna.

La novedad más significativa que se produjo a nivel procedimental afectó a la aplicación GESAT (Gestión de Solicitudes de Acceso de Transparencia), mediante la que se realiza la mayoría de los trámites internos del procedimiento de transparencia, al ser objeto de una importante modificación que introdujo cambios en su apariencia y utilidades.

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 2022.

Solicitudes recibidas en el INAP. 2014-2022 ¹⁵						
	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
Año 2022	19	17	2	---	1	39
Total	224	125	23	3	2	377

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

¹⁵ 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. 2016-2022						
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
Año 2022	---	---	2	3	---	6 ¹⁶
Total	5	7	2	19	1	38

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 ¹⁷				
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 2022 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.

Es de destacar la publicación en 2022 de las memorias anuales de actividades del INAP en el Portal de la Transparencia.

- 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.

¹⁶ En el momento del cierre de esta memoria queda por resolver 1 reclamación presentada durante el ejercicio 2022.

¹⁷ Este recurso contencioso-administrativo de 2019, el único interpuesto hasta la fecha, fue resuelto en mayo de 2020.

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.

- 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 las personas titulares de las subdirecciones y de los departamentos del instituto las que aportan criterio para la gestión del organismo.

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 2022, el INAP fue consultado para ofrecer información en:

- 1 comparecencia de la secretaria de Estado de Función Pública ante la Comisión de Función Pública (del Senado), el 3 de noviembre de 2022.
- 10 preguntas para su respuesta por escrito.
- 2 proposiciones de ley.
- 2 proposiciones no de ley.
- 1 moción para el debate en las cámaras legislativas.
- 2 enmiendas.
- 7 solicitudes de datos, informes y documentos.

Con carácter general el plazo medio de respuesta del INAP fue de 3,6 días desde la recepción de la solicitud de información.

Con la información aportada en 2022 se dio respuesta a 21 solicitudes originadas en el Congreso de los Diputados y 1 en el Senado.

Fueron 7 los grupos políticos que formularon las 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 2022 en la materia se pueden destacar, un año más, 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 2022, desde el buzón electrónico de la DPD del INAP se atendieron 22 comunicaciones de la ciudadanía.

No obstante, tan solo 2 se referían a cuestiones propias de la protección de datos de carácter personal (se solicitaba la supresión de algunos de estos datos); el resto trataban cuestiones de procesos selectivos (9 comunicaciones), informáticas (9), de actividades formativas (1) o de proyectos de investigación (1).

Las 2 comunicaciones relativas a la protección de datos de carácter personal fueron trasladadas al responsable del tratamiento de los datos de carácter personal en el INAP para su conocimiento y pertinente ejecución, al no ser la DPD la competente de esa labor. De todos estos hechos, se informó a las 2 personas que ejercieron su derecho de supresión.

El resto de los casos (las otras 20 comunicaciones recibidas en el buzón electrónico de la DPD del INAP) también fueron atendidos: por cada uno de ellos, la delegada de protección de datos del instituto envió un correo electrónico explicando sus concretas funciones y competencias y, en todo caso, facilitó la resolución de la solicitud recibida trasladándola a la unidad competente o, cuando era posible, indicó directamente al ciudadano cómo actuar.

APRENDIZAJE

El INAP diseña, planifica, organiza y evalúa las acciones formativas dirigidas al personal de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, a la vez que gestiona y ejecuta el Programa de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

Entre las actividades realizadas en 2022 en el ámbito del aprendizaje cabe destacar lo siguiente:

- El instituto ha realizado diversas acciones en 2022 para elaborar la Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023 -2024¹⁸, la primera de este tipo, que, como documento que estructura y ordena los recursos y la comunicación, tiene como objetivo mejorar la calidad y la eficiencia de la formación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- La elaboración y el diseño de un [programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea](#) que la Administración española asumirá en el segundo semestre de 2023 destinado a todos los ministerios y organismos públicos, ahorrando costes, evitando duplicidades, generando redes y dotando de un mensaje único.
- La [formación en gestión de proyectos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia \(PRTR\)](#), contribuyendo a una política palanca clave en estos años tras la pandemia de la COVID-19 y la situación económico-social provocada por esta.
- Se ha culminado la realización y puesto en marcha el I Plan de formación del INAP en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030 (2022-2025)¹⁹, un documento pionero en esta materia, dentro de los llamados «planes transversales».
- La organización de jornadas, seminarios y talleres presenciales y virtuales, que facilitan el intercambio de experiencias, buenas prácticas y conocimientos entre los profesionales de la Administración pública, así como el acercamiento a las tendencias e innovaciones en el ámbito público. Todo ello dentro del entonces aún llamado «Plan de formación para 2022»²⁰.

En 2022 se ha elaborado la mencionada Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023-2024, que tiene como objetivo definir las líneas maestras de la oferta formativa del INAP para los siguientes dos años. Con ellas se pretende contribuir al desarrollo profesional y personal de las empleadas y empleados públicos, así como al fortalecimiento de la capacidad institucional y la modernización de la Administración pública.

Durante 2022 se ha definido y llevado a cabo el proceso participativo para la elaboración de la estrategia, mientras se desplegaban las convocatorias y actividades formativas del entonces «Plan de formación para 2022», cuyos resultados se sintetizan en esta memoria, que recoge una estructura informativa coherente con la programación ideada en 2022, pero comienza a reflejar los cambios introducidos de cara a 2023.

Las acciones definitivas de la estrategia, que se explicará con mayor detalle en la memoria correspondiente al ejercicio 2023, se han basado en el principio de «conexión estratégica» de la política de formación con los centros directivos de la Administración del Estado que, a

¹⁸ <https://www.inap.es/estrategias-de-aprendizaje>.

¹⁹ <https://www.inap.es/planes-de-formacion-tematicos>.

²⁰ <https://www.inap.es/programas-anales-de-actividades>.



su vez, están definiendo las políticas públicas. Es decir, la formación sirve a los objetivos de las políticas y servicios públicos y no es independiente de ellos.

En coherencia con ello, en 2022 se han realizado las siguientes acciones:

- El análisis y la redefinición de la política de formación mediante un grupo de trabajo interministerial, de donde salieron las propuestas y recomendaciones principales.
- La coordinación y la colaboración con los departamentos ministeriales, entidades públicas, sindicatos de la formación, la comunidad «Formación en la Administración pública» de INAP Social²¹, etc., para el desarrollo de proyectos conjuntos y el intercambio de buenas prácticas dentro de los contenidos de la estrategia.

El INAP fomentó la participación y colaboración de los diferentes actores implicados en el proceso formativo, tales como los propios empleados públicos, los responsables de recursos humanos, los formadores, los expertos, las universidades y otras entidades públicas y privadas. Todo ello mediante un grupo de trabajo interministerial, con consultas públicas en abierto y específicas a los centros directivos con los que conectar estratégicamente.

- La definición y la adopción de los ejes competenciales estratégicos y las líneas de actuación para los programas de actividades para el año 2023 (y posteriores), alineados también con el Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP²² y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- La planificación y el diseño de las actividades formativas, tanto presenciales como en línea, que abarcan los diferentes ejes estratégicos y modalidades metodológicas, ahora incluidas en los programas anuales de actividades²³.
- El INAP ha tenido en cuenta en su trabajo los cambios normativos, organizativos, tecnológicos y sociales que afectan a las competencias gerenciales y transversales de la Administración pública. Asimismo, analiza las tendencias y buenas prácticas en materia de aprendizaje en los ámbitos nacional e internacional, así como la experiencia acumulada y resultados de las acciones formativas desarrolladas por el instituto en los últimos años.
- La estrategia incorpora los principios y metodologías más innovadores y eficaces para el diseño, la gestión y la evaluación de las acciones formativas.

Entre ellos se encuentran el aprendizaje basado en competencias, el aprendizaje personalizado, el aprendizaje mixto o *blended learning*, el aprendizaje social o colaborativo, el aprendizaje experiencial o el aprendizaje en red o conectivista.

Además, el INAP se exige unos criterios y estándares de calidad para garantizar la excelencia y la mejora continua de su oferta formativa.

²¹ <https://social.inap.es>.

²² <https://www.inap.es/plan-estrategico-2021-2024>.

²³ <https://www.inap.es/programas-anuales-de-actividades>.



Imagen 01. Reunión del grupo de trabajo que analizó los planes de formación de la Administración General del Estado en mayo de 2022.

Además de estas actividades destinadas a dar un giro innovador y de eficacia a la política de formación, en 2022 se ha realizado el Plan de Formación para 2022²⁴, cuyos datos más significativos se recogen a continuación:

- Junto con el incremento notable y sostenido de las cifras de participantes, se mantiene una tasa de cobertura de las solicitudes de participación en las actividades formativas relativamente baja, aunque con tendencia a la mejoría en 2022, gracias fundamentalmente a las actividades en línea. Esto ha permitido alcanzar el 44,3 % en la referida tasa de cobertura (porcentaje aún bajo) pero viniendo de un 13,6 % en 2017. En este sentido también se aprecia el peso del incremento exponencial de los participantes en cursos selectivos como consecuencia de las últimas ofertas de empleo público.
- Se observan unos buenos indicadores en cuanto a aprovechamiento y satisfacción, así como de equilibrio generalizado entre mujeres y hombres.
- La gran variedad de actividades sigue siendo característica de la oferta formativa del INAP, lo que implica que en la formación del instituto hay «de todo para todos».
- Se da una mejora de la coordinación interadministrativa y, sobre todo, interdepartamental.

Esto es así no solo con la actividad de la [Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas \(FEDAP\)](#), sino con la elaboración de la Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023-2024, que ha mostrado un camino que lidera y asume el INAP.

- El arreglo y objetivación del sistema FEDAP, con el que se financian los planes de formación para el empleo público.

En 2022 el sistema comienza a regirse de manera inequívoca por las notas de unanimidad, objetividad, previsibilidad y anticipación, logros propios de la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, liderada por el INAP.

- La consolidación y el mayor peso de las actividades en línea en el [subprograma de desempeño general](#) (el 89 % en el total de estas actividades).

²⁴ <https://www.inap.es/programas-anales-de-actividades>.

- La importancia del aprendizaje profesional, fundamental en las Administraciones públicas al garantizar que las empleadas y empleados públicos puedan adquirir habilidades y conocimientos actualizados para brindar servicios públicos de calidad y desarrollar sus carreras personales y profesionales.
- Se ha impulsado la comunicación de la política formativa y de las oportunidades de desarrollo profesional y organizativo que ofrece y, en general, la capacidad de llegar no solo a más potenciales participantes sino especialmente a aquellos a los que se dirigen las acciones formativas.

Todo ello se apoya en la actividad de redes sociales y el portal web del INAP²⁵, habiendo dejado de usar el «Boletín Oficial del Estado» como vía de comunicación preferente para estos objetivos de *marketing*.

²⁵ <https://www.inap.es>.



Cuadro resumen de las actividades formativas desarrolladas por el INAP

Programa/subprograma	N.º actividades	N.º ediciones	N.º horas lectivas			N.º participantes
			Presenciales/ semipresenciales	En línea	Total	
Programa de desarrollo profesional continuo	247	331	5.336	5.522	10.858	64.187
Subprograma de desempeño general	154	219	1.606,5	5.261	6.867,5	60.137
Formación de carácter general	82	133	798,5	2.571	3.369,5	48.174
Formación específica personal TIC	57	58	0	2.040	2.040	10.077
Formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas	15	28	808	650	1.458	1.886
Subprograma de desempeño directivo	25	44	1.515,5	261	1.776,5	1.684
Aprendizaje directivo	21	26	530	133,5	663,5	1.178
Programa de formación para la preparación de la presidencia europea	2	16	132	0	132	431
Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos	1	1	781	0	781	73
Máster en Urbanismo y Estudios Territoriales	1	1	72,5	127,5	200	2
Subprograma de desempeño en entidades locales	68	68	2.214	0	2.214	2.366
Cursos de especialización	8	8	655	0	655	358
Acciones descentralizadas	60	60	1.559	0	1.559	2.008
Programa de cursos selectivos y de apoyo a la promoción interna	13	13	1.927	734	2.661	10.427
Cursos selectivos A1 (excluidos los de habilitación nacional) [Se incluye la colaboración en el curso selectivo de la Escala Superior de Técnicos de Tráfico]	4	4	1.891	0	1.891	338
Cursos selectivos A1 de habilitación nacional	3	3	36	609	645	268
Cursos selectivos A2	1	1	0	50	50	254
Apoyo a la promoción interna	5	5	0	75	75	9.567
Programa de formación de empleados públicos extranjeros	1	1	0	180	180	96
Diplomado en Gestión Pública Aplicada, en colaboración con la CAF	1	1	0	180	180	96
Total	261	345	7.263	6.436	13.699	74.710

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

Programas y subprogramas del Plan de Formación INAP 2022

El Plan de Formación INAP 2022 se puede ordenar en la siguiente estructura, que se utiliza en esta memoria para exponer las características desarrolladas y los hitos alcanzados durante el ejercicio en la materia:

- [Programa de desarrollo profesional continuo:](#)
 - Subprograma de desempeño general.
 - Subprograma de desempeño directivo.
 - Subprograma de desempeño en entidades locales.
- [Programa de cursos selectivos y de apoyo a la promoción interna.](#)
- [Programa de formación de empleados públicos extranjeros.](#)

Programa de desarrollo profesional continuo

Este programa queda integrado por los siguientes tres subprogramas:

- [Subprograma de desempeño general.](#)
- [Subprograma de desempeño directivo.](#)
- [Subprograma de desempeño en entidades locales.](#)

Subprograma de desempeño general

En lo relativo a la actividad del subprograma de desempeño general, el año 2022 ha supuesto la superación de los efectos de la pandemia de la COVID-19, con una paulatina vuelta a la normalidad.

El volumen de actividades ha recuperado los niveles previos a 2020, aunque la distribución por modalidades ha experimentado algunos cambios.

Las actividades en línea representaron en 2018 el 36 % y en 2019 el 51 %. Esta cifra en 2022 llega al 89 %. Esto se debe a varios factores, entre los que destacan la inercia de los dos últimos años, la plena implantación de las nuevas modalidades «a tu ritmo» y en línea dinamizada, el objetivo de mejora de la tasa de cobertura y la implementación de metodologías y herramientas que permiten desarrollar con garantías, a través de espacios virtuales, un aprendizaje con un enfoque práctico y vinculado con el puesto de trabajo.



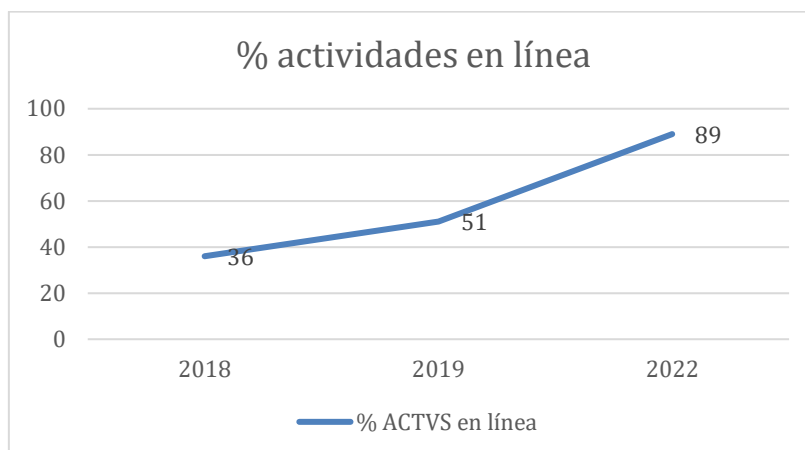


Gráfico 01. Porcentaje de las actividades en línea (ACTVS en línea). Periodo 2018-2022.

Entre los objetivos planteados para 2022, como en los últimos años, hay que señalar el aumento de la tasa de cobertura; es decir, conseguir que el mayor número de personas que deseen realizar una formación puedan cursarla. Además, caber mencionar el aumento de la tasa de aprovechamiento y la búsqueda un equilibrio paritario en todos los ámbitos.

Los datos más destacables de este año, vinculados con los objetivos indicados, son:

- El aumento del número de participantes, 60.137 personas, casi un 40 % más que en 2021.
- Una tasa de cobertura del 44,30 % (siendo del 32 % en 2021).
- Una tasa de aprovechamiento del 78 %.
- Unos resultados, dentro de los parámetros del 60-40, de equilibrio entre mujeres y hombres en los equipos docentes.

En el año 2022 destacan, además, entre las actividades que más participantes atraen las de desarrollo de las competencias digitales; sobre ciberseguridad para personal TIC (tecnologías de la información y de la comunicación), en colaboración con el Centro Criptológico Nacional (CCN) del Centro Nacional de Inteligencia (CNI); o una nueva experiencia de aprendizaje dinamizada, «La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las Administraciones Públicas», incluida en el I Plan de formación del INAP en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030 (2022-2025)²⁶.

Por otro lado, se han seguido realizando acciones dentro del convenio suscrito con la Secretaría General de Fondos Europeos (inserta en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, del Ministerio de Hacienda y Función Pública) en materia de ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-NextGenerationEU.

Dentro del componente 11, «Modernización de las Administraciones públicas», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el INAP está ejecutando el proyecto 21, denominado «Desarrollo de competencias digitales del personal empleado público», dirigido a reforzar y desarrollar estas habilidades, en especial de la Administración General del Estado.

En 2022 se desarrolló el hito 2 de este proyecto: elaborar un diagnóstico de situación de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado tomando como referencia

²⁶ <https://www.inap.es/planes-de-formacion-tematicos>.

el Marco de Competencias Digitales de las Empleadas y los Empleados Públicos²⁷, elaborado como primer hito del proyecto. Se realizó una encuesta con diferentes preguntas sobre el grado de habilidades y conocimientos en cada una de las áreas competenciales y niveles. En el estudio realizado participaron 13.164 empleadas y empleados públicos (la muestra fue de 75.000).

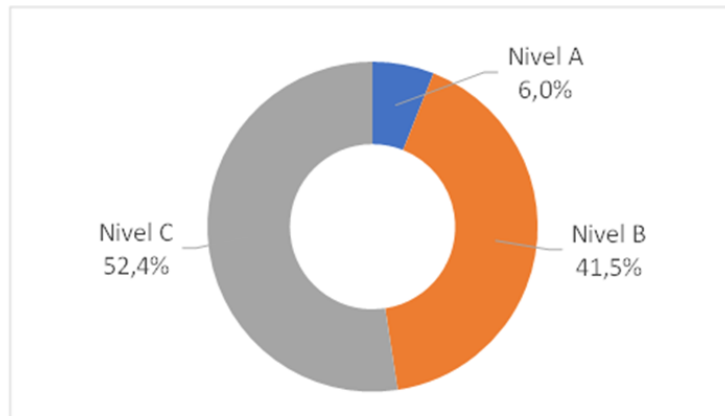


Gráfico 02. Resultados del autodiagnóstico de competencias digitales.

Como principales resultados, se destaca que un poco más de la mitad de las personas consultadas creen poseer un nivel de competencia alto (C) y algo más del 40 % un nivel medio. Si se observan los resultados por género, se concluye que la autopercepción que hacen las mujeres de sus competencias digitales es menos positiva que la que hacen los hombres, que muestran más seguridad a la hora de afirmar poseer unas competencias de nivel alto frente al menor porcentaje de mujeres que señalan poseer este nivel de competencia alto (como se muestra en el siguiente gráfico) La puesta en marcha de la plataforma y la realización de los diagnósticos basados en pruebas prácticas facilitarán los datos del nivel real en competencias digitales y permitirán compararlo con la percepción personal que se tiene al respecto.

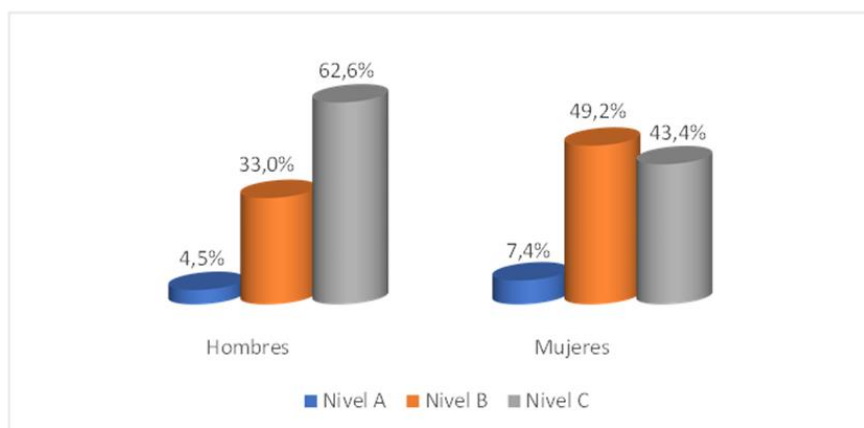


Gráfico 03. Resultados del autodiagnóstico de competencias digitales desagregados por género.

²⁷ <https://www.inap.es/marcos-de-competencias>.

Datos generales

En 2022 se desarrollaron un total de 154 actividades y 219 ediciones con 60.137 participantes en las actividades formativas.

Si se comparan estos datos con las 147 actividades y 194 ediciones de 2021 para 43.179 participantes, la ejecución de 2022 supone un incremento del 4,80 % en el número de ediciones y un 39,27 % sobre los participantes del año anterior.

Si no se tiene en cuenta el año 2020, debido a las especiales circunstancias provocadas por la COVID-19, se observa claramente la tendencia alcista en el número de actividades y de ediciones, así como de participantes, mantenida desde 2017.

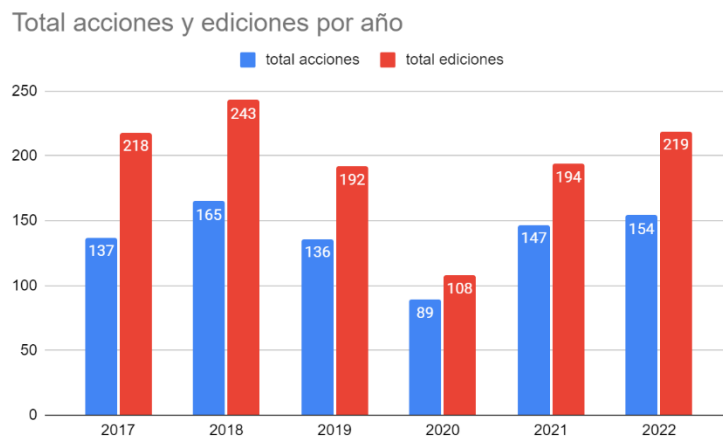


Gráfico 04. Subprograma de desempeño general. Comparativa de actividades durante el periodo 2017-2022.



Gráfico 05. Subprograma de desempeño general. Comparativa del número de participantes durante el periodo 2017-2022.

En cuanto a la distribución por género de las personas participantes, en 2022 fue del 58 % de mujeres y del 42 % de hombres.

En 2022 en el subprograma de desempeño general se ha ejecutado un presupuesto de 1.218.575,20 €, lo que ofrece una media por edición de 5.446,84 €.

Nota importante: para el análisis de los datos agregados del subprograma —detallado en los siguiente epígrafes— en lo que se refiere a las solicitudes y admisiones, Administración

pública y grupo profesional de origen, tasa de aprovechamiento, satisfacción de las personas participantes y equipos docentes, no se va a tener en cuenta —con la excepción de alguna gráfica en la que así se indique— los datos correspondientes a las actividades de aprendizaje «en línea “a tu ritmo” —sin certificación—», 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.

Análisis

Análisis de las modalidades

La mayor parte de las actividades del subprograma de desempeño general se ha realizado en alguna modalidad en línea, alcanzando el 88 % del total de actividades de este subprograma.

Por su parte las actividades presenciales o semipresenciales supusieron un 12 % del total, apreciándose un ligero aumento respecto a 2021 (6,80 %).

Cabe destacar el aumento de participantes en las actividades en línea tutorizadas con respecto al año anterior. En 2022 esta modalidad cuenta con casi un 36 % más de personas participantes que en 2021. Se aprecia un decrecimiento en la cifra de participantes de las actividades «a tu ritmo» (en torno al 12 % menos), así como en certificaciones de estas últimas, que han pasado de los más de 8.000 participantes en 2021 a menos de 5.000 en 2022, si bien en 2022 únicamente se desarrolló una convocatoria, mientras que en 2021 se convocaron en dos ocasiones estas certificaciones.

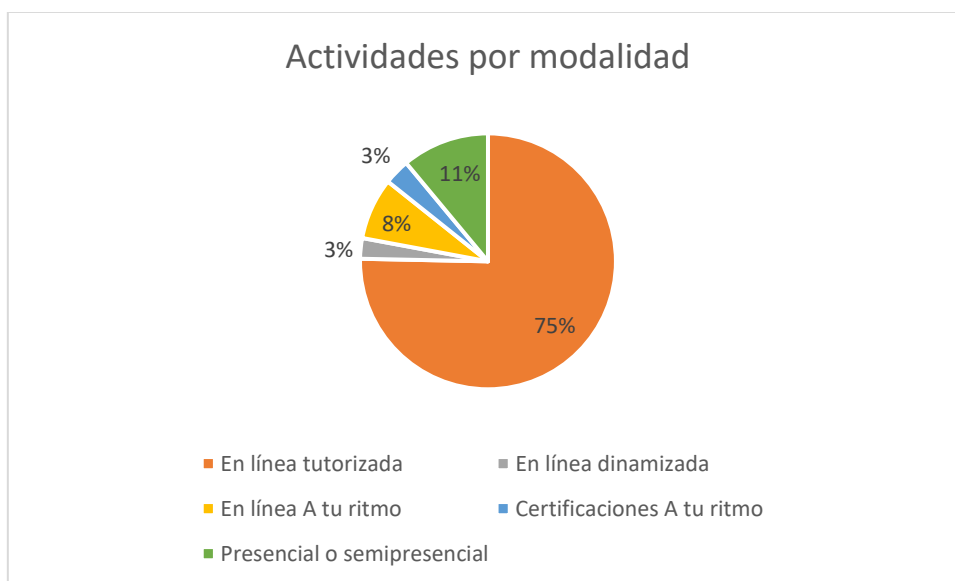


Gráfico 06. Subprograma de desempeño general. Porcentaje de actividades por modalidad en el año 2022

Modalidad	Actividades	Ediciones	Horas lectivas	Participantes	Tasa de aprovechamiento
En línea tutorizada	116	154	5.101	29.153	86,20 %
En línea «a tu ritmo» certificaciones	5	5	75	4.926	50,10 %
En línea «a tu ritmo»	12	12	---	19.722	---
En línea dinamizada	4	4	85	5.393	60,10 %
Presencial o semipresencial	17	44	1.606,5	943	90,30 %
Total	154	219	6.867,5	60.137	78,40 %

Tabla 05. Distribución de actividades, ediciones, horas lectivas, participantes y tasa de aprovechamiento por modalidad en el año 2022.

La tasa de aprovechamiento de las certificaciones de las actividades «a tu ritmo» fue de 50,10 %. Comparativamente, esta tasa es bastante inferior a la del aprovechamiento del resto de modalidades. Se trata de un dato esperable por las características de estas certificaciones.

En 2022 se desarrolló una nueva actividad en línea dinamizada «La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las Administraciones Públicas».

Todas las actividades en línea dinamizada cuentan con una lista de distribución en el canal de YouTube²⁸ del INAP, donde se pueden consultar algunos de los contenidos:

- [La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las Administraciones Públicas.](#)
- [Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación.](#)
- [Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.](#)
- [Fundamentos sobre el gobierno abierto.](#)

Análisis de la demanda

En 2022 en el subprograma de desempeño general se convocaron 142 actividades y 207 ediciones (sin contar con las actividades en línea «a tu ritmo», que no tienen convocatoria); se gestionaron un total de 91.247 solicitudes y 40.415 personas fueron admitidas (nuevamente sin considerar las actividades en línea «a tu ritmo»), lo que significa que se cubrió el 44,30 % de la demanda (frente al 32 % de 2021 y el 16,50 % de 2020).

En 2022 se ha mantenido el esfuerzo, iniciado en 2020, por 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.

²⁸ <https://www.youtube.com/channel/UCvjvyMsqqXgVVGH5lf-sfvA>.



Tasa de cobertura % anual

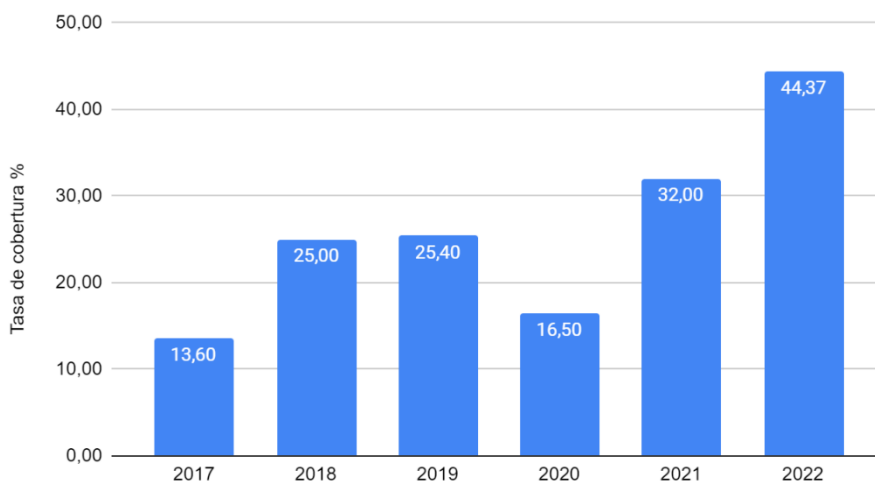


Gráfico 07. Subprograma de desempeño general. Tasa de cobertura anual en el periodo 2017-2022.

Se consolida una tendencia observada en los años anteriores de aumento del porcentaje de mujeres respecto al de hombres en las solicitudes. En 2022 el 57 % de las solicitudes correspondieron a mujeres y el 43 % a hombres. En 2021 estos datos fueron, respectivamente, del 53 % y del 47 %; y en 2020, del 51 % y del 49 %.

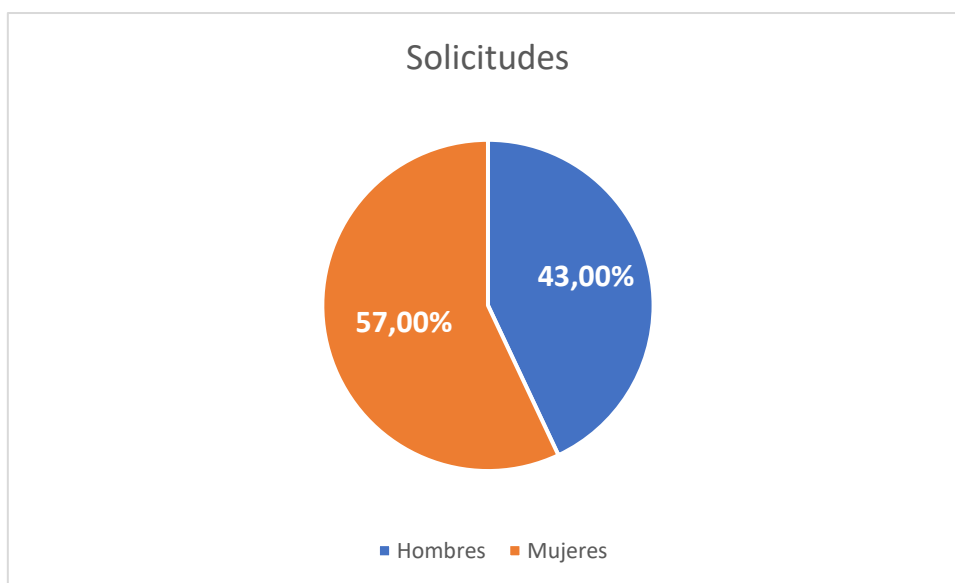


Gráfico 08. Subprograma de desempeño general. Porcentaje de solicitudes por género en el año 2022.

Por su parte la tasa de cobertura por género se situó en 2022 en el 45,60 % para las mujeres y en el 42,30 % para los hombres y. En 2021 la tasa de cobertura fue la misma en ambos casos, el 32 %.

Si se analizan los datos de la Administración de origen, respecto a 2021, tanto la tasa de cobertura como el porcentaje de admisiones ha aumentado para el personal de la Administración General del Estado en detrimento del resto de Administraciones públicas.

Administración	Solicitudes (%)	Admisiones (%)	Cobertura (%)
Administración General del Estado ²⁹	78,80	85,16	47,80
Entidades locales	10,56	6,02	25,23
Comunidades autónomas	7,08	5,75	35,97
Administración de Justicia	0,47	0,26	24,53
Órganos constitucionales	1,23	1,44	52,10
Universidades	1,83	1,37	33,11

Tabla 06. Distribución por Administración de origen en el año 2022.

Si se analizan las admisiones por tipo de empleado público, se observa que el 89,75 % corresponde a personal funcionario y el 7,20 % a personal laboral (hay un 2,90 % de personas admitidas que no han especificado su adscripción profesional), manteniéndose en unos porcentajes muy parecidos a los de 2021. Dentro del personal funcionario, el subgrupo profesional con mayor número de admitidos continúa siendo, al igual que en el año anterior, el C1, con el 38,23 %. Le siguen en C2, con el 19,67 %; el A2, con el 19,12 %; el A1, con el 12,57 %, y por último el subgrupo E, con el 0,25 %.

Grupo profesional (funcionarios/laborales)	Porcentaje de admisiones
A1	12,57 %
A2	19,12 %
C1	38,23 %
C2	19,67 %
Grupo E	0,25 %
Grupo profesional 1	1,65 %
Grupo profesional 2	1,15 %
Grupo profesional 3	2,40 %
Grupo profesional 4	1,13 %
Grupo profesional 5	0,94 %
Sin especificar	2,89 %

Tabla 07. Admisiones por grupo profesional en el año 2022.

Análisis del aprovechamiento

La tasa de aprovechamiento refleja el porcentaje de personas admitidas que superan con aprovechamiento diferentes actividades formativas.

En 2022 el aprovechamiento general de este subprograma fue del 78,46 % (superando los datos de 2021, cuando fue del 64,50 %) con una tasa similar entre mujeres y hombres.

²⁹ Los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado están incluidos en este epígrafe.

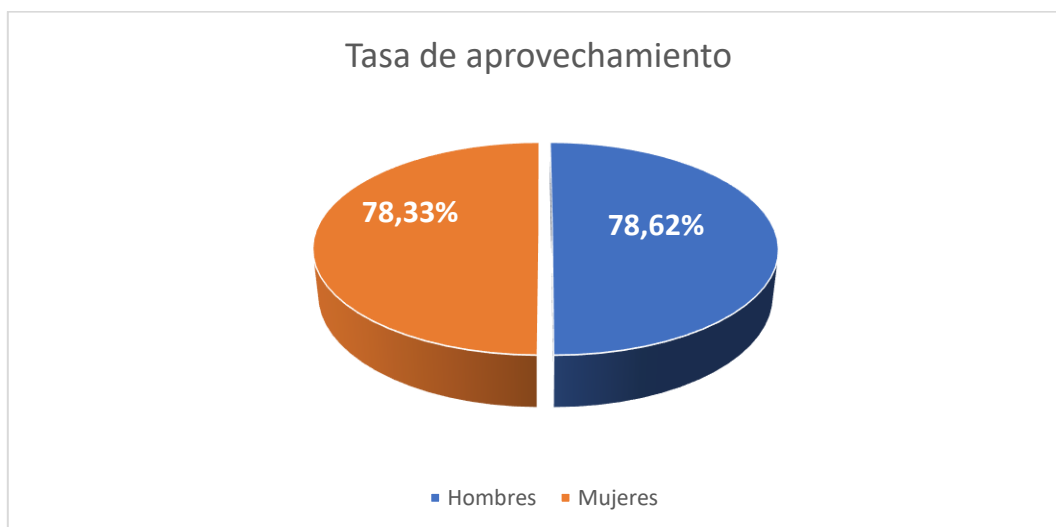


Gráfico 09. Subprograma de desempeño general. Tasa de aprovechamiento por género en el año 2022.

Análisis de la satisfacción

Las personas que participan en las actividades formativas que realiza el INAP reciben un cuestionario de satisfacción para que puedan valorar los aspectos relacionados con cada actividad, su satisfacción global con ella y la satisfacción con el equipo docente.

Dentro del subprograma de desempeño general, en 2022 la tasa de respuesta a estos cuestionarios fue del 59,40 %, algo inferior a la obtenida en 2021 (63,70 %), si bien la media de satisfacción de los participantes, con un 8,1 en una escala del 1 al 10, mantiene el nivel del año anterior. Los docentes obtienen un notable: 8,5 de media.

El INAP utiliza los resultados de estos cuestionarios y los aplica en la toma de decisiones respecto de la programación.

Así, en 2022, 5 ediciones obtuvieron una nota media de satisfacción inferior a 7. 4 de ellas corresponden a actividades desarrolladas en el marco del convenio suscrito con la Secretaría General de Fondos Europeos (inserta en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, del Ministerio de Hacienda y Función Pública) en materia de ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), financiado por la Unión Europea-NextGenerationEU, que fueron revisadas de manera inmediata para su mejora en las siguientes ediciones. La quinta edición corresponde a la actividad «Desarrollo de aplicaciones con Apache Cordova», cuya convocatoria no se ha planificado para 2023 por la escasa demanda, además del bajo nivel de satisfacción.

Por otro lado, hay un total de 17 ediciones que obtuvieron una valoración de más 9, de ellas 3 corresponden también a las actividades en materia de ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), financiado por la Unión Europea-NextGenerationEU, y 4 a ediciones en materia de ciberseguridad para personal TIC (tecnologías de la información y de la comunicación).

Análisis de los equipos docentes

De las 1.073 personas que colaboraron en 2022 (un 24 % más que en 2021) 597 fueron hombres (57,50 %) y 441 mujeres (42,50 %). Este año se han mejorado considerablemente los datos de paridad en los equipos docentes: en 2021 el dato de hombres docentes superaba en 31 puntos al de mujeres y en 2022 la distancia se ha reducido a 15 puntos,

situándose dentro del 60-40. La mayor brecha de género se tiene, como en años anteriores, en el ámbito de tecnologías de la información y de la comunicación.

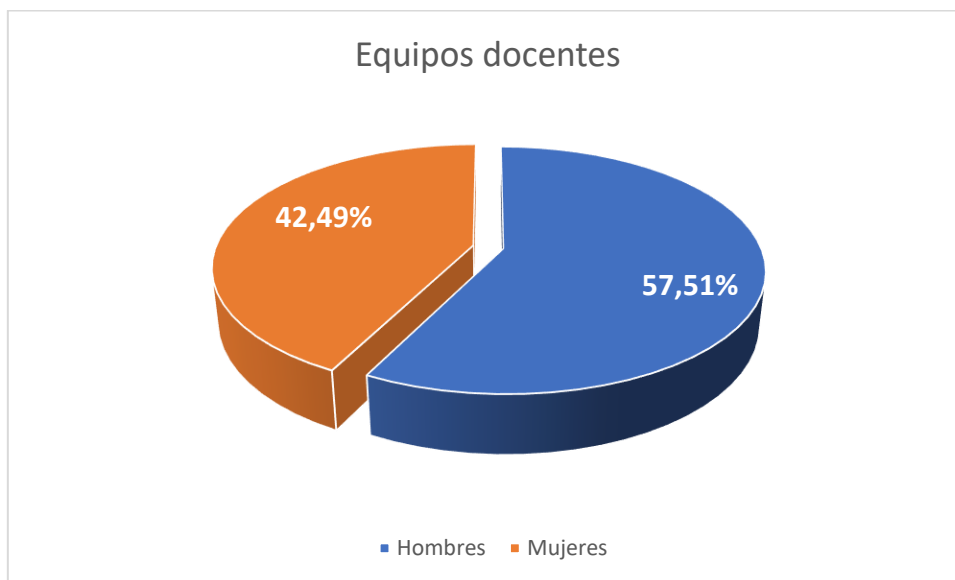


Gráfico 10. Subprograma de desempeño general. Porcentaje de docentes por género en el año 2022.

Datos por ámbitos

A continuación, se analizan los datos del subprograma de desempeño general, con el fin de facilitar la comparación con la serie histórica de los últimos años, desglosados en tres bloques: la [formación de carácter general para el conjunto de las empleadas y los empleados públicos](#), la [formación específica para el personal de las tecnologías de la información y de la comunicación](#) y la [formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas](#). En último lugar, se ha incluido un cuadro con la [información desglosada según los 5 ejes competenciales estratégicos definidos en la Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023-2024](#)³⁰, para que puedan ser comparados con las estadísticas que se realicen en los próximos ejercicios.

³⁰ <https://www.inap.es/en/estrategias-de-aprendizaje>.

Acciones formativas por ámbito y año

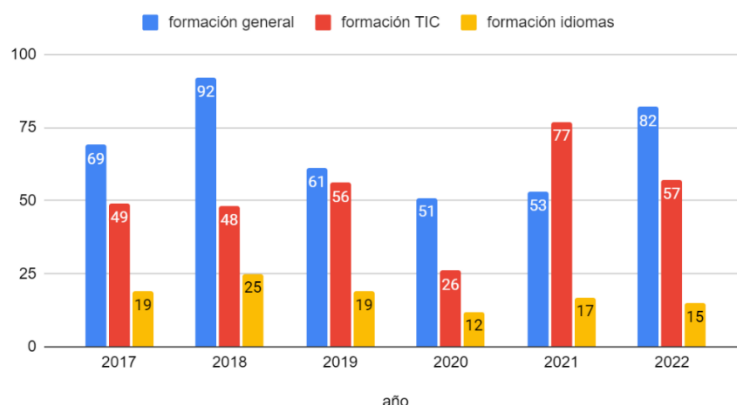


Gráfico 11. Subprograma desempeño general. Comparativas de acciones formativas por ámbito en el periodo 2017-2022. Nota: se incluyen las actividades de aprendizaje en línea «a tu ritmo» —sin certificación—.

En 2022 se ha recuperado el número de actividades dirigidas a todos los colectivos de toda la Administración sobre temáticas transversales, como venía siendo habitual antes de este año con excepción del ejercicio 2021, cuando se realizó un esfuerzo importante por recuperar las actividades dirigidas al personal TIC (tecnologías de la información y de la comunicación) después de la peor fase de la pandemia de la COVID-19.

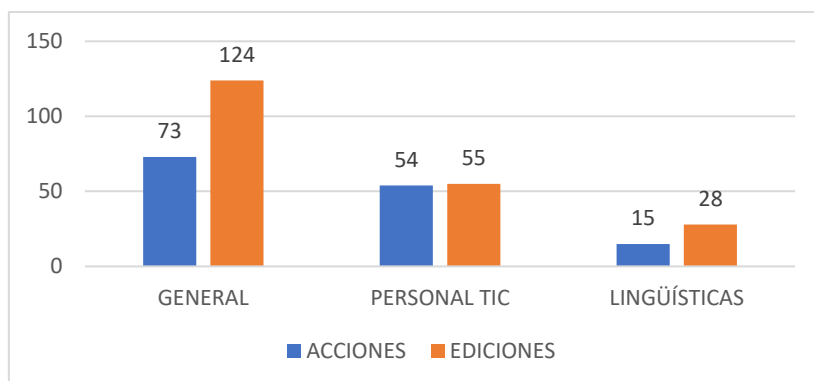


Gráfico 12. Subprograma de desempeño general. Número de actividades por ámbitos. Nota: no se incluyen las actividades de aprendizaje en línea «a tu ritmo» —sin certificación—.

	General	Personal TIC	Lingüísticas	Total
Solicitudes	67.699	14.812	8.736	91.247
Hombres	25.188	11.074	2.955	39.217
Mujeres	42.511	3.738	5.781	52.030
Participantes	34.895	3.634	1.886	40.415
Hombres	12.542	2.415	706	15.663
Mujeres	21.353	1.219	1.180	23.752

Tabla 08. Distribución de número de solicitantes y participantes por bloques. Nota: no se incluyen las actividades de aprendizaje en línea «a tu ritmo» —sin certificación—.

Formación de carácter general para el conjunto de las empleadas y los empleados públicos

El 51 % de las actividades estuvieron dirigidas al conjunto de las empleadas y empleados públicos sobre materias transversales para la Administración, que incluyen actividades relacionadas con contratación, gestión económica, recursos humanos, uso de aplicaciones comunes, convenios, producción normativa, planificación, ofimática, redes sociales, igualdad, accesibilidad, todo lo relacionado con la Agenda 2030 y el gobierno abierto y un largo etcétera.

El 86 % de las personas que participaron en actividades del subprograma de desempeño general lo hicieron en este tipo de actividades.

Variables	Conjunto del subprograma	Formación general
Solicitudes mujeres	57 %	62,79 %
Solicitudes hombres	43 %	37,32 %
Media solicitudes por edición	440,80	546
Tasa de cobertura global	44,30 %	51,50 %
Tasa de cobertura mujeres	45,60 %	50,20 %
Tasa de cobertura hombres	42,40 %	53,80 %
Tasa de aprovechamiento global	78,50 %	80 %
Tasa de aprovechamiento mujeres	78,34 %	79,60 %
Tasa de aprovechamiento hombres	78,45 %	80,60 %
Docentes mujeres	42,50 %	53,64 %
Docentes hombres	57,50 %	46,36 %
Media evaluación acciones	8,16	8,06
Media evaluación satisfacción	8,13	8,01
Media evaluación docentes	8,51	8,37

Tabla 09. Datos del conjunto del subprograma de desempeño general y de la formación de carácter general para el conjunto de las empleadas y los empleados públicos.

Dentro de las actividades de desarrollo de las competencias digitales, destaca, en este apartado, la convocatoria en 2022 de actividades sobre ofimática para personal de la Administración del Estado, que representaron más del 27 % de las acciones, el 36 % de las solicitudes y el 61 % de las admisiones. La tasa de cobertura en las actividades de ofimática fue del 88 %, resultado del enorme esfuerzo realizado por el INAP para mejorar las competencias profesionales en esta materia.

Actividades de ofimática	Total	Mujeres		Hombres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	24.385	14.696	60,30	9.689	39,70
Número de admisiones/ Tasa de cobertura	21.424/87,90 %	12.899	87,80	8.525	87,90
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	18.960/88,50 %	11.426	88,50	7.534	88,30

Tabla 10. Datos por género en materia de ofimática.

Formación específica para el personal de las tecnologías de la información y de la comunicación

Dentro de esta área de formación para profesionales de perfiles TIC (tecnologías de la información y de la comunicación), se realizaron en 2022 un total de 54 actividades y 55 ediciones, para las que se recibieron un total de 14.812 solicitudes.

Las 55 ediciones se pueden dividir en tres bloques:

- 2 ediciones fueron pruebas de certificaciones de conocimientos sobre las experiencias de aprendizaje en modalidad «a tu ritmo».
- 25 ediciones se realizaron en la modalidad en línea tutorizada y se dividen en las siguientes temáticas:
 - Sistemas (3 ediciones).
 - Inteligencia artificial (3 ediciones).
 - *Blockchain* (2 ediciones).
 - Programación (9 ediciones).
 - Desarrollo web (4 ediciones).
 - Gestión TIC (2 ediciones).
 - Datos - Gestión de base de datos (1 edición).
 - Datos – Ciencia del dato (1 edición).
- 28 ediciones corresponden a la colaboración en materia de ciberseguridad que el INAP desarrolla en colaboración con el Centro Criptológico Nacional (CCN), desarrolladas en modalidad en línea tutorizada.

Actividades área TIC	Total	Mujeres		Hombres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	14.812	3.738	25,30	11.074	74,70
Número de admisiones/ Tasa de cobertura	3.634/24,50 %	1.219	32,60	2.415	21,80
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	2.345/64,50 %	681	55,80	1.664	68,90
Número de docentes	320	54	16,90	266	83,10

Tabla 11. Datos por género en el área TIC.

El área TIC sigue siendo una de las que marcan una profunda desigualdad en los datos de género, tanto en lo referido a las solicitudes recibidas (74,70 % de hombres frente al 25,30 % de mujeres) como en el porcentaje de docentes, mayoritariamente masculinos (83,1% hombres y 16,9% mujeres).

Estos datos son similares a los del año 2021 para lo referido tanto a las solicitudes (72 % de hombres frente al 28 % de mujeres) como al porcentaje de personal docente (80 % hombres y 20 % mujeres), pero mejoran sustancialmente los datos del año 2020 de solicitantes (78% de hombres y 22% mujeres).

El análisis de la tasa de aprovechamiento por género revela una diferencia superior entre hombres (68,98%) y mujeres (55,8%) en este concreto ámbito de formación, pues en el conjunto del subprograma esta diferencia prácticamente no existe.

En cualquier caso, la equiparación de presencia femenina y masculina en las actividades de las tecnologías de la información y la comunicación sigue siendo una tarea pendiente para el INAP y se continúa trabajando en este aspecto para lograr en el futuro unas cifras más equilibradas.

Variables	2019		2020		2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Porcentaje de solicitudes	19,17	80,83	22,00	78,00	35,00	65,00	28,40	71,60
Tasa de cobertura	14,20	12,16	20,74	14,12	32,10	26,70	32,60	21,80
Tasa de aprovechamiento	93,50	94,80	73,19	81,64	66,80	65,60	55,80	68,90

Tabla 12. Datos comparativos para el periodo 2019-2022.

Año	Tasa de cobertura (%)
2022	24,50
2021	28,60
2020	15,58
2019	17,17

Tabla 13. Evolución de la tasa de cobertura en la formación específica para el personal de las tecnologías de la información y de la comunicación. Periodo 2019-2022.

Variables	Conjunto del subprograma	Personal TIC
Solicitudes mujeres	57 %	25,30 %
Solicitudes hombres	43 %	74,70 %
Media solicitudes por edición	440,80	269,30
Tasa de cobertura global	44,30 %	24,50 %
Tasa de cobertura mujeres	45,60 %	32,60 %
Tasa de cobertura hombres	42,40 %	21,80 %
Tasa de aprovechamiento global	78,50 %	64,50 %
Tasa de aprovechamiento mujeres	78,34 %	55,90 %
Tasa de aprovechamiento hombres	78,45 %	68,90 %
Docentes mujeres	42,50 %	16,80 %
Docentes hombres	57,50 %	83,10 %
Media evaluación acciones	8,16	8,33
Media evaluación satisfacción	8,13	8,26
Media evaluación docentes	8,51	8,70

Tabla 14. Datos del conjunto del subprograma de desempeño general y de la formación específica para el personal de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Como se detalla al inicio de [este subepígrafe](#), 28 de las 55 ediciones desarrolladas en 2022 corresponden a la colaboración en materia de ciberseguridad que el INAP desarrolla en colaboración con el Centro Criptológico Nacional (CCN).

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

En 2022 se han desarrollado 22 actividades con las referidas 28 ediciones. Ello supone que el 51 % de las actividades desarrolladas por el INAP en el área TIC durante el ejercicio se ejecutaron bajo este convenio.

En 2022 se ha conseguido el objetivo de ofrecer 22 actividades, como recoge el convenio con el CCN, con un plus de 6 experiencias formativas adicionales (desarrollándose 28 ediciones en total).

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.

Actividades área TIC - Convenio CCN	Total	Mujeres		Hombres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	6.818	1.331	19,50	5.487	80,50
Número de admisiones/ Tasa de cobertura	768/11,30 %	210	15,70	558	10,20
Número de certificados/ Tasa de aprovechamiento	658/85,60 %	171	81,40	487	87,30
Número de docentes	191	40	21	151	79

Tabla 15. Datos de las actividades realizadas en el marco del convenio con el CCN.

Variables	2020		2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Porcentaje de solicitudes	15,60	84,40	17,30	82,30	19,50	80,50
Tasa de cobertura	14,60	6,30	14,60	9,10	15,70	10,20
Tasa de aprovechamiento	83,80	89,80	88,20	92,90	81,40	87,30

Tabla 16. Datos comparativos del periodo 2020-2022 de las actividades realizadas en el marco del convenio con el CCN.

Formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas

En este ámbito se desarrollaron 15 actividades, con 28 ediciones, para las que se recibieron 8.736 solicitudes (312 solicitudes de media por edición).

El 53,3 % de las actividades están relacionadas con diferentes habilidades en lengua inglesa (8 actividades en 17 ediciones) y el resto corresponden a alemán, francés, euskera y lengua de signos.

Una de las novedades de 2022 en materia de idiomas ha sido retomar de nuevo la formación en lengua portuguesa, mediante la adjudicación de un procedimiento de licitación al Instituto Camões, con buena aceptación y una valoración de 8,5 de media por parte de las personas participantes.

En relación con las lenguas cooficiales se han realizado gestiones con las escuelas e institutos de Administración pública de la Comunidad Autónoma de Cataluña, de la Comunidad Autónoma de Galicia, de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de la Comunidad Valencia para considerar la posibilidad de realizar convenios que posibiliten la

formación en sus lenguas cooficiales. Se redactó el borrador del convenio de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que finalmente no fue aprobado por la Abogacía del Estado al considerar que tiene un carácter contractual. Por ello, se están explorando nuevas fórmulas para la formación en lenguas cooficiales.

En cualquier caso, en relación con la lengua cooficial euskera, en el primer semestre de 2022, se siguió impartiendo la formación en euskera iniciada en octubre de 2021. Esta formación se ha impartido en modalidad presencial en los *euskaltegi* —centros de enseñanza de la lengua vasca— de Vitoria, Bilbao y San Sebastián para todos los niveles de conocimiento.

Asimismo, en el año 2022 se ha preparado un procedimiento de licitación para la formación en lengua inglesa, dirigido a un mínimo de 10.000 participantes, que fue adjudicado a principios de enero de 2023.

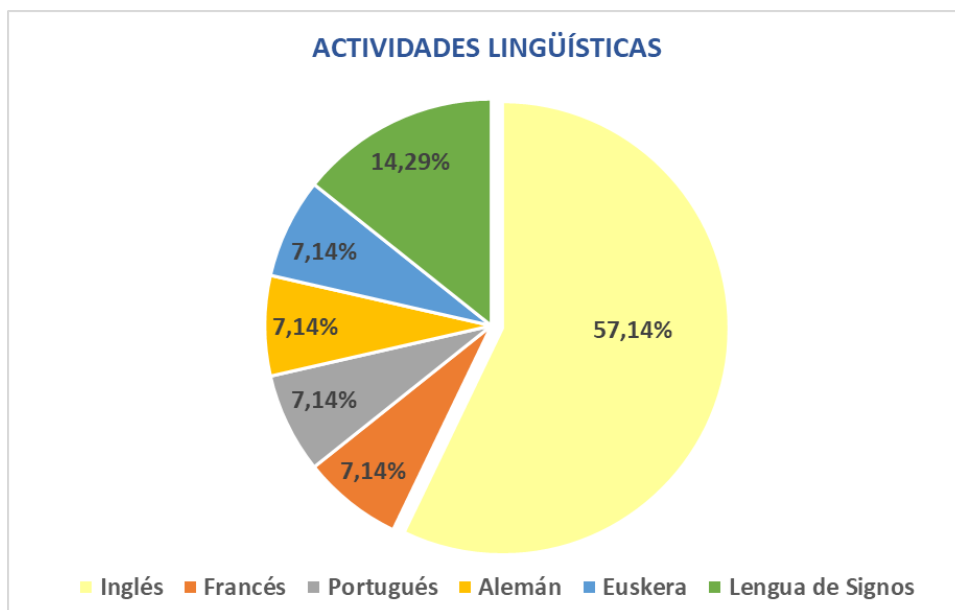


Gráfico 13. Desglose de actividades por idioma de la formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas en 2022.

Actividades lingüísticas	Total	Mujeres		Hombres	
		Número	%	Número	%
Número de solicitudes	8.736	5.781	62,20	2.955	33,80
Número de admisiones	1.886	1.180	62,60	706	37,40

Tabla 17. Datos de la formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas.

El esfuerzo por dar respuesta a la gran demanda que generan la formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas se refleja en el incremento progresivo de la tasa de cobertura con el paso de los años:

Año	Tasa de cobertura (%)
2022	21,59
2021	13,10
2020	7,16
2019	5,96

Tabla 18. Evolución de la tasa de cobertura en la formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas. Periodo 019-2022.

La demanda es, al igual que en años anteriores, muy superior en las mujeres: las solicitudes femeninas están cerca de doblar a las de los hombres en 2022. También se observa esta tendencia analizando los datos de los docentes: 59,50% son mujeres, y 40,50% hombres.

Variables	Conjunto del subprograma	Área competencial lingüística
Solicitudes mujeres	57 %	66,17 %
Solicitudes hombres	43 %	33,83 %
Media solicitudes por edición	440,80	312
Tasa de cobertura global	44,30 %	21,59 %
Tasa de cobertura mujeres	45,60 %	20,41 %
Tasa de cobertura hombres	42,40 %	23,89 %
Tasa de aprovechamiento global	78,50 %	77,04 %
Tasa de aprovechamiento mujeres	78,34 %	78,47 %
Tasa de aprovechamiento hombres	78,45 %	74,65 %
Docentes mujeres	42,50 %	56,20 %
Docentes hombres	57,50 %	43,80 %
Media evaluación acciones	8,16	8,26
Media evaluación satisfacción	8,13	8,37
Media evaluación docentes	8,51	8,76

Tabla 19 Datos del conjunto del programa de desempeño general y la formación sobre competencias lingüísticas o en idiomas.

Datos analizados por ejes competenciales estratégicos

Si se analizan los datos según los ejes competenciales estratégicos definidos en la Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023-2024³¹, se observa la importancia de las actividades sobre competencias digitales tanto para cuerpos generales como para personal de las tecnologías de la información y de la comunicación, seguida de las actividades sobre materias de administración y gestión públicas.

Las actividades del eje 1, «Principios y valores de la Administración», se corresponden, en su mayoría, con las actividades incluidas en los tres [planes de formación temáticos del](#)

³¹ <https://www.inap.es/en/estrategias-de-aprendizaje>.

INAP³²: Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación, Plan de Formación en Gobierno Abierto y Plan de Formación en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030.

También se observa la importancia de implementar las actividades del eje 5, «Habilidades sociales», que actualmente representan tan solo el 4 % del total.

Ejes competenciales	N.º actividades	N.º ediciones	N.º solicitudes	N.º participantes	Tasa de cobertura	Evaluación media
1. Principios y valores de la administración	21	23	16.254	8.488	52,22%	8,11
2. Competencias digitales y para el teletrabajo	76	89	41.590	25.177	60,53%	8,23
3. Administración y gestión públicas	25	61	23.303	4.432	19,02%	7,86
4. Competencias lingüísticas	14	26	8.378	1.834	21,90%	8,37
5. Habilidades sociales	6	8	1.722	484	28,11%	7,98
Total	142	207	91.247	40.415	44,30%	8,11

Tabla 20. Datos del conjunto del programa de desempeño general en 2022 repartidos en atención a los ejes competenciales estratégicos.

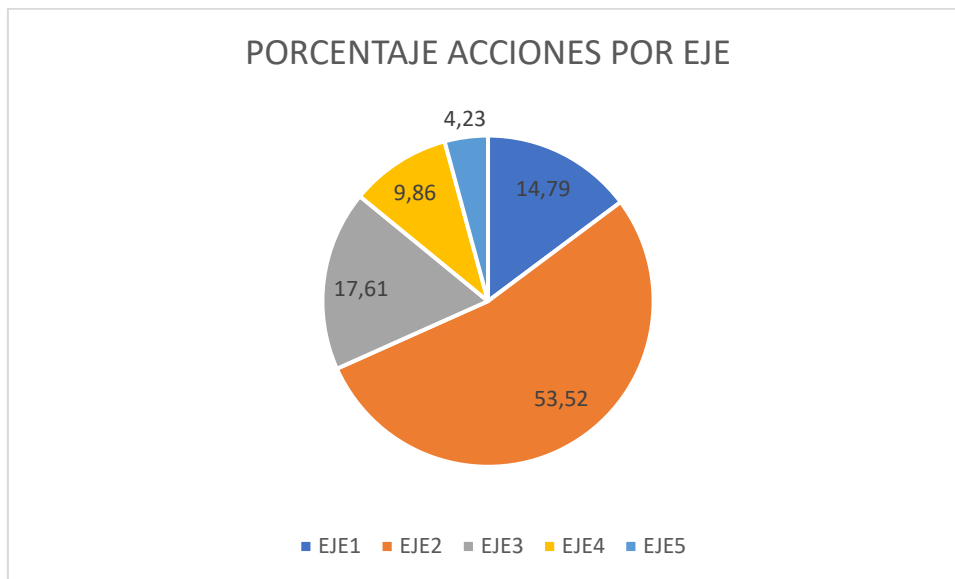


Gráfico 14. Reparto porcentual de las actividades formativas del programa de desempeño general en 2022 en atención a los ejes competenciales estratégicos.

³² <https://www.inap.es/en/planes-de-formacion-tematicos>.

Subprograma de desempeño directivo

La formación para el personal directivo en las Administraciones públicas es una herramienta clave para mejorar la eficiencia, la calidad y la innovación de los servicios públicos.

El INAP es el organismo encargado de diseñar, impartir y evaluar los programas formativos dirigidos a la dirección pública de la Administración General del Estado —y, en menor medida, de las comunidades autónomas y las entidades locales—. El instituto ofrece una formación adaptada a las necesidades y demandas de la dirección, basada en el desarrollo de competencias profesionales, el intercambio de experiencias y buenas prácticas, y el uso de metodologías activas y participativas. El objetivo de ello es contribuir a la profesionalización, el liderazgo y la excelencia de los directivos públicos, así como a la modernización y transformación de las Administraciones públicas. Todo ello ha quedado reflejado en la elaboración durante 2022 de la Estrategia de Aprendizaje del INAP 2023-2024³³.

El subprograma de desempeño directivo del INAP ha incluido a lo largo del año 2022 un conjunto variado de actividades formativas de ámbito transversal y gerencial dirigidas a desarrollar las competencias y las habilidades necesarias para el desempeño de las funciones asociadas a puestos de nivel directivo y predirectivo y para el ejercicio de responsabilidades asociadas a los cuerpos y escalas superiores de la Administración pública o el personal laboral equivalente. Estas actividades formativas se pueden agrupar en tres tipologías:

- [Aprendizaje directivo](#).
- [Programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea](#).
- [Másteres universitarios](#), en concreto, el [Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos](#).

Las personas destinatarias de las actividades incluidas en el subprograma de desempeño directivo son, principalmente, aquellas pertenecientes a cuerpos y escalas del subgrupo A1 que desempeñen puestos comprendidos entre los niveles 26 y 30 de todas las Administraciones públicas. Si bien, en algunas actividades, por sus características, se abre la participación a las personas de cuerpos y escalas del subgrupo A2 que estén desempeñando puestos de trabajo con cierto nivel de responsabilidad y exigencia, como ocurre en determinados ámbitos sectoriales como, por ejemplo, el penitenciario o los servicios públicos de empleo estatal.

A lo largo del año 2022, se ha seguido trabajando en la mejora de la calidad de los contenidos y actividades incluidas en este subprograma para adecuar el perfil del personal directivo público a las nuevas necesidades y retos de las Administraciones públicas y para facilitar el desarrollo de la carrera profesional del futuro personal directivo público.

³³ <https://www.inap.es/en/estrategias-de-aprendizaje>.





Imagen 02. Cartelería de varias actividades del subprograma de desempeño directivo.

Datos generales

En el ejercicio del año 2022 se ha mantenido el ritmo de la actividad formativa ofrecida por el INAP desde el año 2021 dentro de este programa.

En concreto, desde un punto de vista cuantitativo, se han organizado un total de 43 ediciones de diferentes actividades formativas, lo que supone un incremento del 22 % en relación con las ediciones organizadas el año anterior.

En cuanto al número total de horas lectivas, en el año 2022, este programa ha contado con un total de 1.576,5 horas lectivas. La media de duración de las actividades formativas de este subprograma se encuentra entre las 20-30 horas lectivas, a excepción del [Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos](#), con una duración media por curso escolar entre las 750-780 horas lectivas.

Los datos básicos de las actividades formativas de este subprograma se recogen, de forma resumida, en las siguientes tablas:

Tipología	Actividades	Ediciones	Horas lectivas ³⁴
Aprendizaje directivo	21	26	663,5
Programa de formación para la presidencia del Consejo de la Unión Europea	2	16	132
Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos (MUDLP)	1	1	781
Total	24	43	1.576,5

Tabla 21. Datos de 2022 del conjunto de actividades incluidas dentro del subprograma de desempeño directivo.

Tipología	Solicitudes ³⁵					Admisiones				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	N.º	%	N.º	%		N.º	%	N.º	%	
Aprendizaje directivo	5.606	61,17	3.559	38,83	9.165	711	60,36	467	39,64	1.178
Programa de formación para la presidencia del Consejo de la Unión Europea	336	58,43	239	41,57	575	261	60,56	170	39,44	431
Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos (MUDLP)	42	56,76	32	43,24	74	41	56,16	32	43,84	73
Total	5.984	60,97	3.830	39,03	9.814	1.013	60,23	669	39,77	1.682

Tabla 22. Datos de 2022 del conjunto de actividades incluidas dentro del subprograma de desempeño directivo

Desde el punto de vista de la distribución por género, se detecta una presencia mayoritaria de mujeres tanto en el porcentaje de solicitudes como en el de personas admitidas en las

³⁴ El cómputo de horas lectivas solo incluye las horas cursadas en 2022. Así, del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos tan solo se consideran las horas lectivas correspondientes a ese año, aunque su desarrollo abarque más de un ejercicio.

³⁵ Se incluyen solicitudes cursadas en el año 2021, de tal modo que, si bien el número de participantes hace referencia a todas las personas que se encontraban realizando alguna actividad en 2022, pudieron haber solicitado su participación en 2021, como ocurre, por ejemplo, en el caso del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos —en el que los datos de las solicitudes corresponden a las recibidas en el año 2021—.

actividades de formación directiva del INAP. En concreto, el 60,97 % de las solicitudes y el 60,23 % de las admisiones corresponden a mujeres, aumentando en ambos casos en casi 2 puntos porcentuales en relación con los datos de las actividades del año 2021.

Participantes por sexo

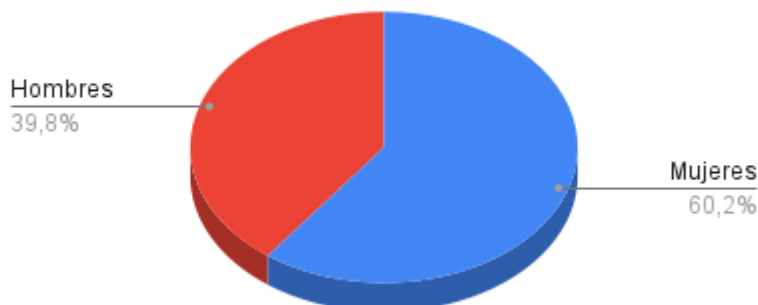


Gráfico 15. Datos de las personas participantes distribuidas por género dentro del subprograma de desempeño directivo en 2022.

Análisis

Análisis de las modalidades

En el año 2022, la mayoría de las actividades formativas incluidas en el programa de desempeño directivo, el 66,7 %, se ha impartido en la modalidad tutorizada en línea, mientras que un 20,8 % de estas actividades se han impartido en formato presencial y un 12,5 % en formato semipresencial.

Modalidades de aprendizaje

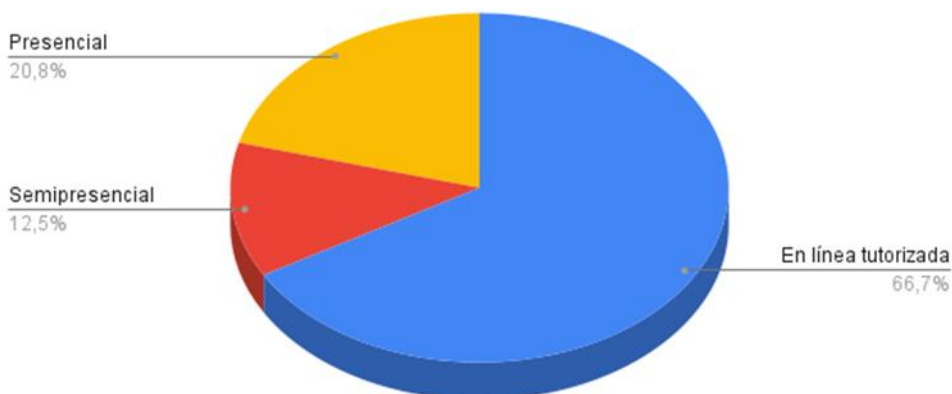


Gráfico 16. Datos de los porcentajes de las modalidades de aprendizaje en el subprograma de desempeño directivo en 2022

Análisis de la demanda

En el año 2022 se convocaron y organizaron en el subprograma de desempeño directivo un total de 24 actividades formativas a través de un total de 43 ediciones.

Para participar en todas estas actividades, se recibieron un total de 9.814 solicitudes, lo que ha significado un incremento del 33 % en relación con el número de solicitudes recibidas en el año anterior. De esta forma, sigue aumentando de forma exponencial la demanda para participar en las actividades formativas del INAP dirigidas al personal directivo y predirectivo.

Como en años anteriores, esta demanda tiene una naturaleza mayoritariamente femenina, ya que el porcentaje de solicitudes de participación sigue siendo más elevado en el caso de las mujeres (60,97 % del total) que en el caso de los hombres (el 39,03 %), incrementándose incluso su porcentaje en 2 puntos porcentuales en relación con el porcentaje del año 2021.

Solicitudes por sexo

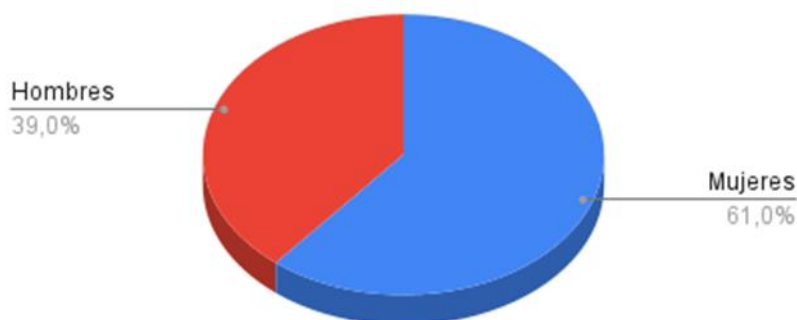


Gráfico 17. Datos de las solicitudes recibidas para participar en las actividades del subprograma de desempeño directivo en 2022 distribuidas por género.

Por Administración pública de origen, la distribución de solicitudes reproduce los modelos de años anteriores, por el que mayor número de solicitudes procede del personal de la Administración General del Estado, que concentra el 67,04 % del total de las solicitudes. A continuación, en orden decreciente, como en años anteriores, se sitúan la Administración local, con un 18,31 % de las solicitudes; la Administración autonómica, con un 10,34 %; las universidades, con un 2,64 %; los órganos institucionales, con un 1,04 %; y, finalmente, la Administración de Justicia, con un 0,63 % de las solicitudes recibidas.

Solicitudes por administración de origen

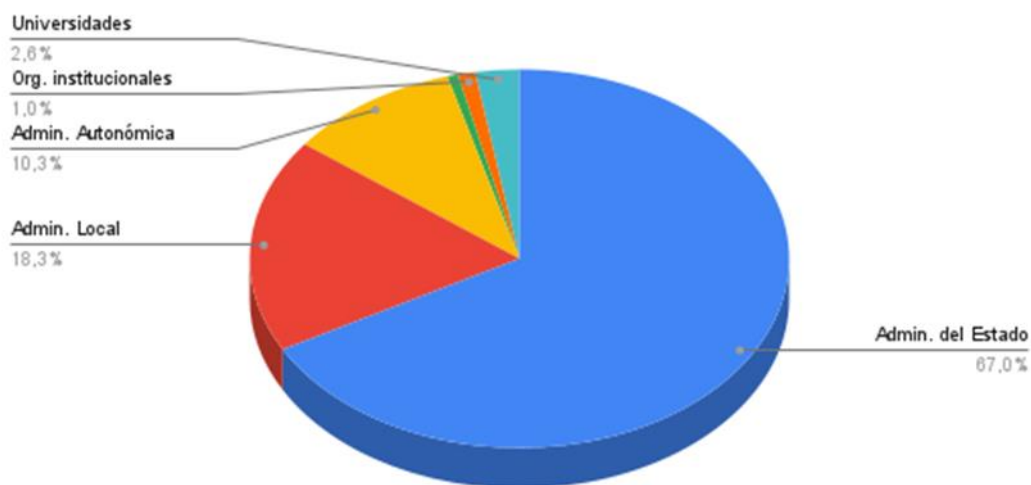


Gráfico 18. Datos de la distribución de las solicitudes recibidas para participar en las actividades del subprograma de desempeño directivo en 2022 distribuidas por Administración pública de origen.

En cuanto a la cobertura de las actividades de este subprograma, en 2022 fueron admitidas un total de 1.682 personas, situándose la tasa de cobertura en un porcentaje del 17,14 %, algo por debajo de la tasa de cobertura del año 2021, situada en un 20 %.

De esta forma, se detecta una tendencia decreciente en los últimos años en el porcentaje de cobertura de las actividades de este programa formativo, como consecuencia, principalmente, del incremento de la demanda de los dos últimos ejercicios y del mantenimiento de un modelo de aprendizaje basado en actividades con una media de participación moderada —entre 40-60 personas por actividad—, insuficiente para atender la necesidad que se está creando.

Por tipo de Administración pública, como se aprecia en la siguiente tabla, la mayor cobertura se ha producido en el caso de la Administración General del Estado, con una cobertura del 21,30 % de las solicitudes; a continuación, los órganos institucionales, con un 16,80 %; seguidos por la Administración autonómica, con un 11,20 %; las universidades, con un 8,60 %; la Administración de Justicia, con un 8,20 %; y la Administración local, con una cobertura del 8,08 %.

Tasa de cobertura por Administración

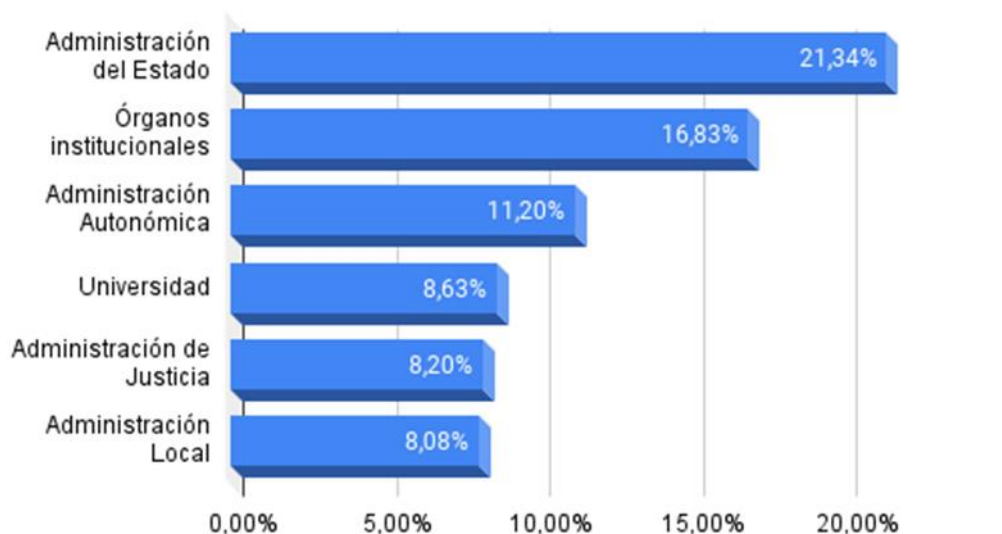


Gráfico 19. Datos del porcentaje de la tasa de cobertura por Administración de las actividades del subprograma de desempeño directivo en 2022.

Análisis del aprovechamiento

Todas las actividades de este programa incluyen pruebas de evaluación del aprendizaje 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 de desempeño directivo en el año 2022, el 76,82 % obtuvieron el certificado de aprovechamiento, una cifra ligeramente inferior al porcentaje del año pasado, situado en un 80 %.

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 (78,96 %) en relación con el porcentaje de mujeres (75,41 %), siguiendo el modelo de años anteriores.

Analizando el grado de aprovechamiento por Administración pública de origen, se aprecia que, en orden decreciente, las personas con un mayor aprovechamiento proceden de la Administración General del Estado (78 %), seguida por la Administración autonómica (74 %) y la Administración local (72 %). Con menor porcentaje de aprovechamiento se encuentran las universidades (63,6 %), la Administración de Justicia (60 %) y los órganos institucionales (59 %).

Aprovechamiento por Administración

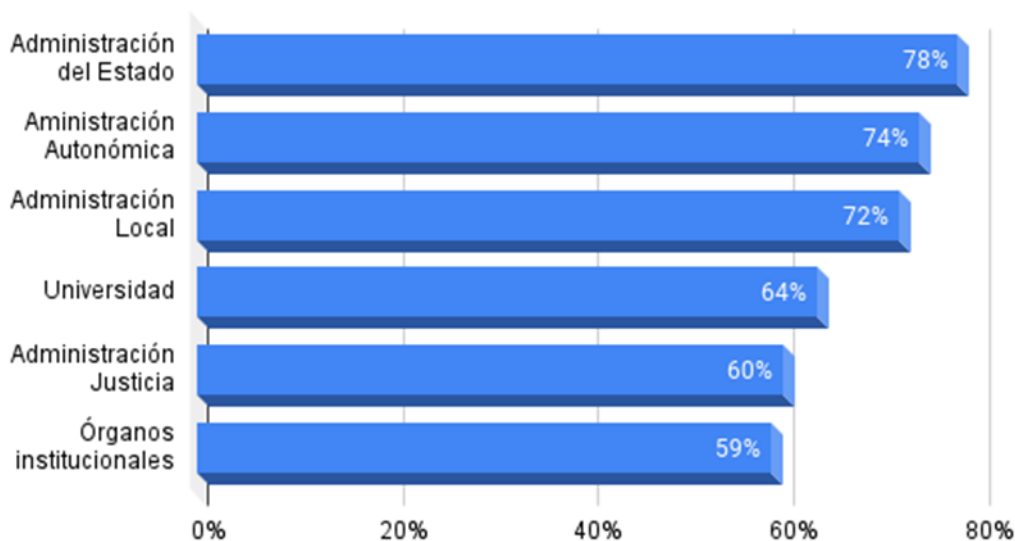


Gráfico 20. Datos del porcentaje de la tasa de aprovechamiento por Administración pública de las actividades del subprograma de desempeño directivo en 2022.

Para el cálculo de estos datos se ha tenido en cuenta el total de personas admitidas en cada actividad formativa. No obstante, hay que tener en cuenta que existe un porcentaje de las personas admitidas que abandonan la actividad formativa sin realizar las actividades de evaluación, porcentaje que en año 2022 se situó en un 7,72 %.

Análisis de la satisfacción

Todas las actividades formativas del INAP se valoran por el alumnado a través de la cumplimentación de cuestionarios de satisfacción automatizados. De forma concreta, esta evaluación de la satisfacción incluye tres variables: 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 INAP³⁶ 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 2022, dicho compromiso se alcanza de largo en el programa de desempeño directivo, en el que todas las actividades formativas del año alcanzaron una puntuación mayor de 7 puntos, situándose la valoración media en estos tres aspectos evaluados en 8,32 puntos sobre 10.

En la siguiente tabla se ve la evolución de los datos de satisfacción en los años 2020 a 2022 en las actividades formativas de este programa. Se observa, en el último año, que se mantienen la tendencia de crecimiento en la satisfacción media del alumnado en las tres variables, destacando como en años anteriores la puntuación de la evaluación del equipo docente.

³⁶ <https://www.inap.es/memorias-y-cartas-de-servicios>.



	2020	2021	2022
Evaluación de la acción	7,99	8,04	8,23
Evaluación de la satisfacción	7,83	7,98	8,16
Evaluación del equipo docente	8,28	8,47	8,57
Evaluación media	8,03	8,16	8,32

Tabla 23. Evaluación de la satisfacción del alumnado respecto a las actividades del subprograma de desempeño directivo.

Análisis de los equipos docentes

Tipología	Equipos docentes				Total
	Mujeres		Hombres		
	N.º	%	N.º	%	
Aprendizaje directivo	69	57,02	52	42,98	121
Programa de formación para la presidencia del Consejo de la Unión Europea	15	46,88	17	53,12	32
Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos (MUDLP)	28	38,36	45	61,64	73
Total	112	49,56	114	50,44	226

Tabla 24. Datos de los equipos docentes de 2022 del conjunto de actividades incluidas dentro del subprograma de desempeño directivo.

En relación con las características de los equipos docentes, se sigue reduciendo paulatinamente la preponderancia masculina que tradicionalmente ha caracterizado a estos equipos, situándose la distribución de los porcentajes por género en un 50,44% de docentes hombres y un 49,56% de docentes mujeres.

No obstante, analizando los datos por tipología, se puede observar que se sigue manteniendo un porcentaje mayor de docentes masculinos en el caso del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos, habiendo incluso aumentado en relación con el del año 2021 en 4 puntos porcentuales. Igualmente, hay que mencionar que el equipo docente del programa de formación para la presidencia del Consejo de la Unión Europea lo determina la Secretaría General del mencionado consejo. Sin embargo, en el programa general de aprendizaje directivo sí se da un proceso de feminización del actual equipo docente, alcanzando el porcentaje de mujeres un 57%, lo que supone más de 10 puntos porcentuales en relación con el porcentaje del 2021.

Equipos docentes por sexo

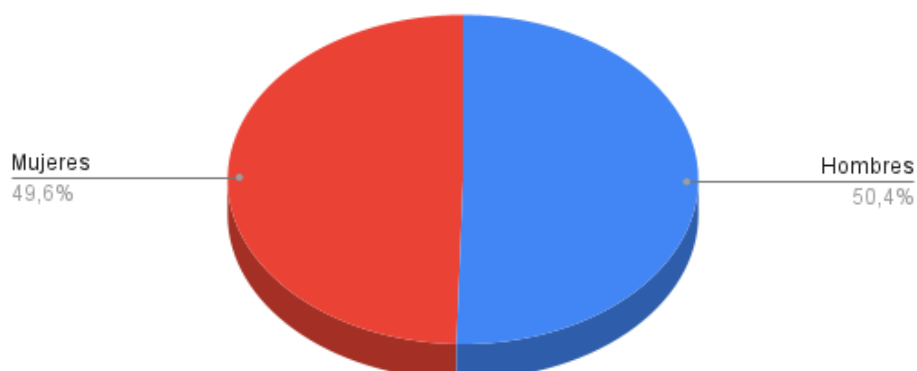


Gráfico 21. Datos de los equipos docentes distribuidos por género dentro del subprograma de desempeño directivo en 2022.

Aprendizaje directivo

El programa general de aprendizaje directivo ha incluido en 2022 un total de 21 actividades repartidas en 26 ediciones, con una participación total de 1.178 personas, de las cuales el 60 % han sido mujeres.

Dentro del Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP³⁷, la estrategia 3.1 tiene como objetivo «consolidar y comunicar un modelo cooperativo de aprendizaje con enfoque competencial y basado en actuaciones y recursos interconectados» e incluye, entre sus proyectos, el rediseño del subprograma de desempeño directivo.

Con este fin, en el año 2022 se fijó como objetivo específico «diseñar e implementar nuevas actividades formativas que incorporen un enfoque innovador y que vayan dirigidas a satisfacer las necesidades actuales del personal directivo y predirectivo».

De esta forma, dentro de este programa de aprendizaje directivo se han diseñado nuevos programas con gran éxito de participación —como, por ejemplo, las «Misiones directivas: Encuentros de la dirección pública de la Administración General del Estado» o el «Programa especializado en comunicación práctica para la comunicación pública»— y se han incorporado nuevas metodologías como la gamificación.

³⁷ <https://www.inap.es/plan-estrategico-2021-2024>.





Imagen 03. Sesiones en tres de las sedes del programa directivo «Misiones directivas: Encuentros de la dirección pública de la Administración General del Estado»: Ministerio del Interior (arriba izquierda), Ministerio de Transportes Movilidad y Agenda Urbana (arriba derecha) y Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (abajo).

Hay que destacar el esfuerzo realizado en los últimos años dentro de este subprograma para aumentar el grado de paridad de los equipos docentes, lo que ha permitido incrementar en más de un 10 % el porcentaje de mujeres docentes, que ha pasado de un 47 % en 2021 a un 57% en el año 2022.

Másteres universitarios

Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos

En el año 2022, 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 04. Imagen publicitaria del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

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 españolas.

Tiene un carácter semipresencial y una duración de 60 créditos ECTS³⁸ (1.500 horas) distribuidos en dos cursos académicos. Durante el primero se desarrollan las asignaturas comunes y de carácter transversal, y en el segundo el alumnado cursa una de estas cuatro especialidades:

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

³⁸ *European Credit Transfer and Accumulation System* o Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos.





Imagen 05. Sede del INAP en Alcalá de Henares donde tienen lugar las sesiones presenciales del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

Durante el año 2022, se han celebrado los dos últimos trimestres del primer curso (enero-junio 2022) y el primer cuatrimestre del segundo curso (septiembre-diciembre 2022) de la segunda edición del máster. En esta segunda edición, han participado un total de 73 personas: 41 mujeres (56 %) y 32 hombres (44 %).

Distribución por sexo

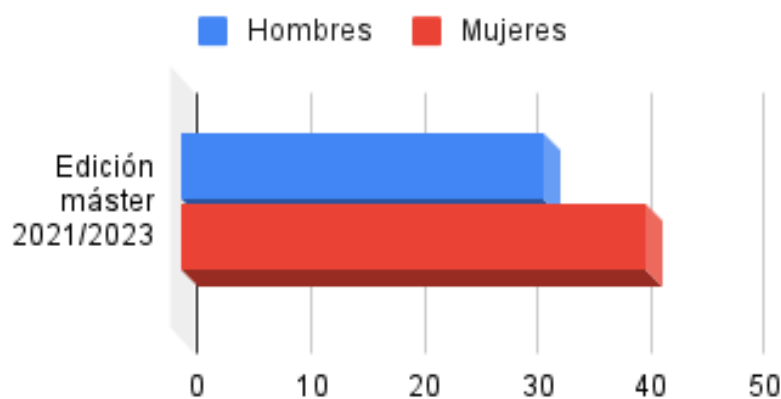


Gráfico 22. Número de participantes por género en la segunda edición del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

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

Participantes por administración de origen

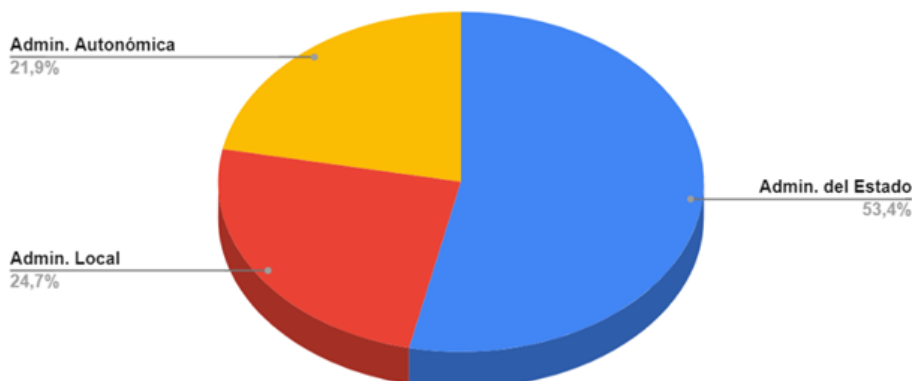


Gráfico 23. Porcentaje de participantes por Administración pública de origen del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

La participación en cada una de las especialidades durante 2022 se ha distribuido de la siguiente forma, siendo la especialidad «Alta gerencia pública» la que cuenta con más demanda de participación entre las personas que cursan este máster:

Participantes por especialidades

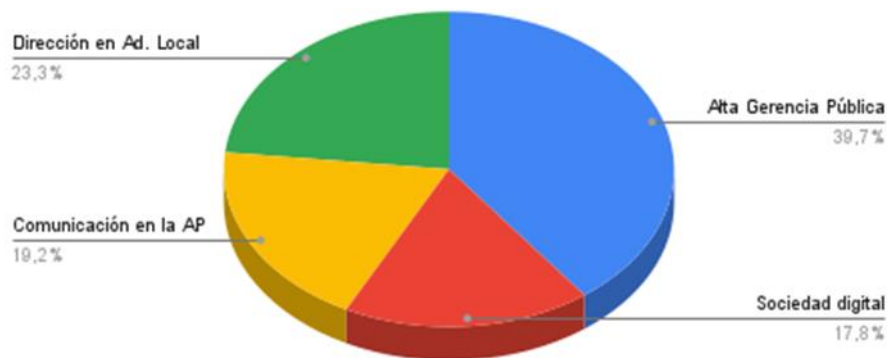


Gráfico 24. Participación por especialidades en el Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos.

En cuanto al número de horas lectivas, en el año 2022, al total de las de 500 horas lectivas de las asignaturas troncales, hay que añadir las correspondientes a las especialidades —en este análisis se ha optado por otorgarle el valor medio estimado que se indica a continuación—.

Las horas lectivas de las asignaturas de las especialidades se distribuyen en 2022 de la siguiente manera, lo que hace una media anual de 281 horas anuales de la especialidad:

- Alta gerencia pública: 275 horas.
- Sociedad digital: 300 horas.



- Comunicación en la Administración pública: 300 horas.
- Dirección en la Administración local: 250 horas.

En cuanto a los equipos docentes, a lo largo del año 2022, han participado en este máster un total 73 personas, de las cuales 28 han sido mujeres (el 38 %) y 45 han sido hombres (el 62 %). Estos datos se han distribuido de la siguiente manera:

Asignaturas	Mujeres		Hombres		Total
	N.º	%	N.º	%	
Troncales	10	41,67	14	58,33	24
De las especialidades:	18	36,73	31	63,27	49
Alta gerencia pública	5	33,33	10	66,67	15
Sociedad digital	2	20,00	8	80,00	10
Comunicación en la Administración pública	5	55,56	4	44,44	9
Dirección en la Administración local	6	40,00	9	60,00	15
Total	28	38,36	45	61,64	73

Tabla 25. Docentes por género en las asignaturas troncales y en las diferentes especialidades del Máster Universitario en Dirección y Liderazgo Públicos en 2022.

Analizando los datos con perspectiva de género, se puede observar que los equipos menos paritarios dentro del máster han sido los correspondientes a las especialidades «Sociedad digital» y «Alta gerencia pública». Siguiendo el compromiso del INAP con el valor de la igualdad entre mujeres y hombres y la conformación de equipos docentes paritarios, habría que equilibrar estos porcentajes para las siguientes ediciones del máster.

Por último, en el año 2022, se ha recibido el informe favorable de seguimiento de la ANECA sobre la implantación del título de este máster.

Máster Universitario en Urbanismo y Estudios Territoriales

Este máster, en proceso de extinción, estaba 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 con puestos de responsabilidad en áreas relacionadas con los objetivos del máster.

Su objetivo era 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).

No obstante, en 2022 se celebró convocatoria extraordinaria para que 2 alumnos de ediciones anteriores pudieran concluir su formación.

N.º actividades	N.º ediciones	N.º horas lectivas			N.º participantes
		Presenciales/ semipresenciales	En línea	Total	
1	1	72,5	127,5	200	2

Tabla 26. Datos relativos al Máster en Urbanismo y Estudios Territoriales, edición cursada en 2022.

Subprograma de desempeño en entidades locales

El INAP, en línea con la experiencia seguida en años anteriores, continúa 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 [cursos de especialización](#) y [acciones descentralizadas](#).

Cursos de especialización

Este conjunto de actividades formativas persigue proporcionar al alumnado unos conocimientos especializados sobre una profesión o puesto de trabajo dentro de la Administración local y 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 2022 se desarrollaron los siguientes cursos formativos, con 35-40 alumnos cada uno de ellos:

- Curso de especialización en haciendas locales.
De 200 horas lectivas. El objetivo es formar especialistas 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 2022 se impartió el módulo I y los siguientes módulos se realizarán en 2023.
- Curso de especialización en tesorería y gestión de ingresos y recaudación en las entidades locales de menor tamaño.
De 120 horas lectivas.
- Curso de especialización en protocolo y comunicación en las entidades locales.
De 100 horas lectivas. La cuarta edición de este curso se realizó combinado la parte presencial y la 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.

- Curso de especialización «El contrato menor. Problemática y alternativas. Mejores prácticas en las entidades locales». De 25 horas lectivas. Su objetivo es potenciar la correcta utilización de los contratos menores.
- Curso de especialización en «Contratación pública y Administración electrónica para las entidades locales». De 50 horas lectivas.
- Curso «Avances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los gobiernos locales». De 50 horas lectivas.
- Seminario sobre «Gobierno abierto en la Administración local - Fundamentos, experiencias y herramientas». De 50 horas lectivas.
- Curso de especialización para la cualificación en competencias a tutores de funcionarios habilitados nacionales en prácticas. De 60 horas lectivas

Para estos cursos se recibió un total de 3.842 solicitudes (66 % de mujeres y 34 % de hombres) y hubo 358 admisiones (64 % de mujeres y 36 % de hombres).

Finalizaron con aprovechamiento 202 personas (63 % mujeres y 37 % hombres).

Los equipos docentes de los módulos que se impartieron en 2022 estuvieron integrados por 81 personas (52 % mujeres y 48 % 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 las empleadas y los empleados públicos locales de cada zona.

En 2022 estas acciones ascendieron a 60 con una carga lectiva de 1.559 horas.

En ellas se admitió a 2.008 participantes (67 % mujeres y 33 % hombres), finalizándolas con aprovechamiento 1.504 (66 % mujeres y 34 % hombres).

Los docentes que impartieron las acciones formativas fueron un total de 290 con un reparto de género equilibrado (44 % mujeres y 56 % hombres).

En su conjunto, estas acciones obtuvieron un grado de satisfacción de 7,86 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 del profesorado, mientras que las entidades colaboradoras se hacen cargo de los gastos de desplazamiento y alojamiento de aquel, así como de la cesión gratuita de las aulas necesarias.

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 2022 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 cursos selectivos y apoyo a la promoción interna

Este programa se divide en dos subprogramas:

- [Cursos selectivos](#).
Ofrecen formación al personal funcionario en prácticas antes de su ingreso en la Administración pública con el fin de completar su aprendizaje y facilitar su integración en los valores y principios públicos.
- [Apoyo a la promoción interna y a la estabilización del empleo temporal](#).
Consiste en facilitar la promoción profesional de las empleadas y los empleados públicos mediante la puesta a su disposición de material teórico y ejercicios prácticos que los preparen para las pruebas selectivas que integran el proceso para el acceso al cuerpo o escala inmediatamente superior al que ocupan.

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 autorizan 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 2022, el INAP organizó los siguientes cursos selectivos a través de los cuales ofreció a las funcionarias y los funcionarios en prácticas una formación de entrada con una orientación práctica:

Curso selectivo	Horas lectivas	Participantes			Docentes		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Curso selectivo del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. Ingreso libre y promoción interna	770 ³⁹	34	31	65	78	73	151 ⁴⁰
		52,3%	47,7%	100%	51,7%	48,3%	100%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado. Ingreso libre y promoción interna	634 ³⁸	44	84	128	82	165	247 ³⁹
		34,4%	65,6%	100%	33%	67%	100%
Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos. Promoción interna	239	39	30	69	24	22	46
		56,5%	43,5%	100%	52,2%	47,8%	100%
Secretaría-Intervención. Ingreso libre	195	82	78	160	119	122	242
		51,25%	48,75%	100 %	49,17%	50,41 %	100 %
Secretaría, categoría de entrada. Ingreso libre	225	10	4	14	71	69	140
		71,43 %	28,57%	100 %	50,71%	49,29%	100 %
Intervención-Tesorería, categoría de entrada. Ingreso libre	225	45	38	83	102	97	200
		54,22 %	45,78 %	100 %	51,50%	48,50%	100 %
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado. Ingreso libre y promoción interna	50	70	184	254	24	29	53
		27,6%	72,4%	100%	43,28%	54,72%	100%
Escala Superior de Técnicos de Tráfico	248	2	4	6	6	3	9
		33,33%	66,67%	100%	66,67%	33,33%	100%
Total	2.586	326	453	779	506	580	1.086
		41,85 %	58,15 %	100 %	46,59 %	53,41 %	100 %

Tabla 27. Datos de los cursos selectivos celebrados por el INAP en 2022.

³⁹ Las horas lectivas incluyen el periodo de prácticas.

⁴⁰ Se incluyen los datos de las tutoras y los tutores del periodo de prácticas en una unidad administrativa.

Como principales medidas implementadas durante 2022 en este programa formativo, se pueden destacar las siguientes:

- Se ha eliminado el carácter de máster universitario de los cursos selectivos para el acceso a los cuerpos generales del subgrupo A1.
- Se ha reducido la duración de algunos de los cursos selectivos de los cuerpos A1.

Así, por ejemplo, los correspondientes a la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional han pasado de desarrollarse en 9 meses a ocupar únicamente 6 meses, lo que supone una reducción temporal de más de un 33 %.

Cursos selectivos de los cuerpos y escalas A1 dependientes de la Secretaría de Estado de Función Pública

En el año 2022 se han celebrado tres cursos selectivos de los cuerpos y escalas A1 de la Administración General del Estado dependientes de la Secretaría de Estado de Función Pública; en concreto, los correspondientes a los siguientes cuerpos y escala:

- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.
Formó a 65 personas.
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado.
Contó con la participación de 128 personas.
- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos.
Lo cursaron 69 participantes.

A estos cursos, se añade la colaboración del INAP con la Dirección General de Tráfico (DGT) en el diseño y la organización del curso selectivo de la Escala Superior de Técnicos de Tráfico de 2022, con la participación de 6 personas.

En la siguiente tabla, se recoge la distribución por género de estos cursos selectivos:

Cursos selectivos A1 por sexo

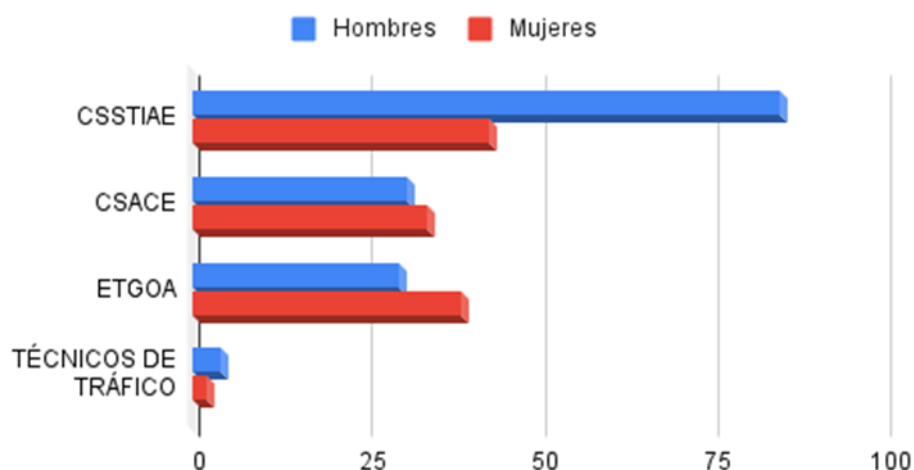


Gráfico 25. Participación por género en los cursos selectivos de los cuerpos y escalas A1 de la Administración General del Estado dependientes de la Secretaría de Estado de Función Pública, y en la colaboración formativa con la DGT.

Como se observa en el gráfico anterior, la participación en estos cursos selectivos tiene una presencia de mujeres ligeramente mayoritaria tanto en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (52,3 %) como en la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (56,5 %), mientras que el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado es un cuerpo muy masculinizado con una sobrerrepresentación masculina en un porcentaje del 66,4 %, bastante lejos del 33,6 % de mujeres.

Esta misma situación se detecta en el caso de la Escala Superior de Técnicos de Tráfico del Ministerio del Interior, en el que las mujeres solo representan el 33,3 % del total frente al 66,7 % de hombres.

En cuanto a los contenidos de los cursos selectivos de los cuerpos y escalas A1 impartidos por el INAP, en las ediciones de 2022 se han incluido los siguientes módulos de aprendizaje:

LIV curso selectivo del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	
Módulo	Modalidad prevista
1. Desarrollo de habilidades personales e interpersonales en la Administración pública	Semipresencial
2. Principios y valores en la Administración pública	En línea
3. Habilidades técnicas	Presencial
4. Prácticas externas	Presencial

Tabla 28. Modalidades de cada actividad del curso LIV curso selectivo del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.



Imagen 06. Foto oficial de grupo de la LIV promoción del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado en el acto de acatamiento de la Constitución española.

XXVII curso selectivo del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	
Módulo	Modalidad prevista
1. Liderar procesos de transformación digital en la Administración del Estado	Semipresencial
2. Principios y valores en la Administración pública	Semipresencial
3. Gestión pública	Semipresencial
4. Desarrollo de habilidades personales e interpersonales en la Administración pública	Semipresencial
5. Prácticas externas	Presencial

Tabla 29. Modalidades de cada actividad del XXVII curso selectivo del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado.



Imagen 07. Foto oficial de grupo de la XXVII promoción del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado en el acto de acatamiento de la Constitución española.

XII curso selectivo de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	
Módulo	Modalidad prevista
1. Competencias interpersonales y profesionales	Presencial
2. Principios y valores en la Administración pública	Semipresencial
3. Habilidades técnicas para la gestión pública	En línea

Tabla 30. Modalidades de cada actividad del XII curso selectivo de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos.



Imagen 08. Foto oficial de grupo de la XII promoción de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos en el acto de acatamiento de la Constitución española.

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

En 2022 se ha iniciado el desarrollo de los cursos selectivos correspondientes a la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional; en concreto, a las siguientes subescalas:

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

La carga lectiva de cada uno de estos cursos selectivos asciende a 225 horas lectivas (correspondiendo 213 horas de estas a formación en línea), con la excepción del primero indicado —el correspondiente a la Subescala de Secretaría-Intervención, ingreso libre—, cuya duración es de 195 horas lectivas (correspondiendo 183 horas de estas a formación en línea).

Todos los cursos selectivos comenzaron el 2 de noviembre de 2022 y concluyen el 30 de abril de 2023.

Con el conjunto de estos tres cursos selectivos se forma a 257 alumnas y alumnos. De este total, 37 personas habían aprobado anteriormente alguna de las especialidades del Máster Universitario en Formación de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, por lo que, al superar después las pruebas selectivas de otra subescala, tan solo habrán de cursar, para obtener la condición de funcionario en esta última, las asignaturas del correspondiente curso selectivo que no hayan convalidado.

Cursos selectivos del subgrupo A2

Durante 2022 se han celebrado de forma conjunta los cursos selectivos del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado para el acceso por ingreso libre y por promoción interna.



Este curso selectivo ha contado con la participación total de 254 personas y 73 formadores durante 54 horas lectivas —se incluyen las horas de la sesión inaugural y de bienvenida; un total de 4 horas—.

De los participantes en este curso, 184 fueron hombres (72 %); y 70, mujeres (28 %); una diferencia importante que da cuenta de la brecha de género que afecta a los cuerpos TIC (tecnologías de la información y de la comunicación). Si se observan los datos en el proceso selectivo correspondiente a la promoción interna, esta brecha es aún más amplia ya que tan solo el 14,40 % del alumnado fueron mujeres. En la modalidad de acceso por ingreso libre, el porcentaje de participantes mujeres aumenta al 37,80 % frente a un 62,20 % de participantes hombres.

En cuanto a la distribución por edad, del total de participantes de promoción interna un 70 % tenía más de 40 años, mientras que esta franja de edad en el proceso selectivo de acceso por ingreso libre se reduce hasta un 50 %. En líneas generales, se observa un porcentaje de participación más joven en la modalidad de ingreso libre que en la de promoción interna.

Distribución por edad

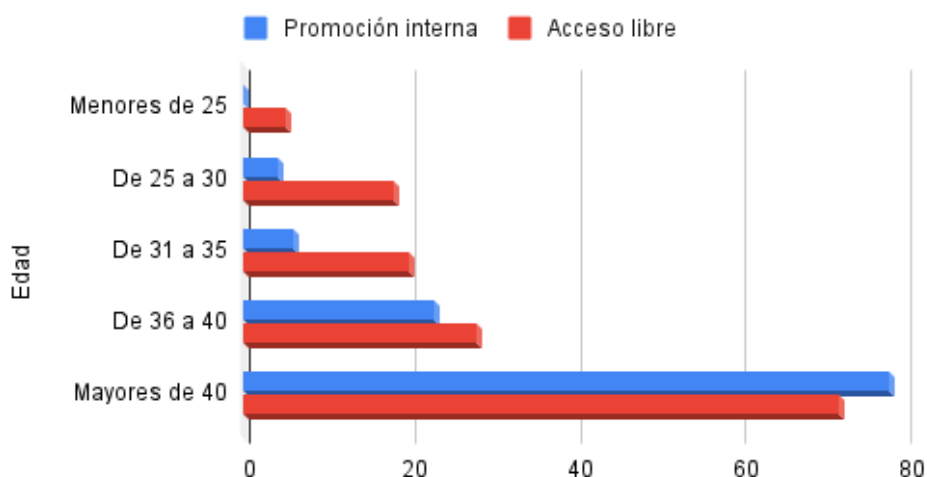


Gráfico 26. Distribución por edad en el curso selectivo del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, acceso por promoción interna y por ingreso libre.

En cuanto a los contenidos de este curso selectivo, se han distribuido en los siguientes módulos:

Módulo	Horas
1. Principios y valores de las Administraciones públicas 1: Integridad y desarrollo sostenible	10
2. Principios y valores de las Administraciones públicas 2: Igualdad de género y de oportunidades	15
3. La organización, los procesos y los servicios desde la perspectiva de la transformación digital	25

Tabla 31. Horas de cada actividad del curso selectivo del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado.

Al tratarse de un curso masivo 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 organizó el curso selectivo.

En total hubo 9 personas coordinadoras (un 44,40 %, mujeres; y un 55,60 %, hombres) y 27 integrantes de los equipos de tutorización (de los cuales el 51,90 % fueron mujeres frente a un 48,10 % de hombres, por lo que se consiguió mantener la paridad entre las personas coordinadoras y tutoras). Estos equipos docentes se complementaron con formadoras y formadores.

Variables	Mujeres		Hombres		Total
	N.º	%	N.º	%	
Personas coordinadoras	4	44,44	5	55,56	9
Equipos de tutorización	14	51,85	13	48,15	27
Ponentes	6	35,30	11	64,70	17
Total	24	45,28	29	54,72	53

Tabla 32. Distribución, por género y tipos de participantes, del equipo docente del curso selectivo del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado.

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

La promoción interna es un proceso que beneficia tanto a las personas como a la organización, ya que permite aprovechar el talento, el compromiso y la experiencia de los trabajadores que ya forman parte de la empresa. Además, la promoción interna es una forma de motivar, reconocer y retener a los profesionales que contribuyen al desarrollo y al éxito de la organización.

En el ámbito de las Administraciones públicas, la promoción interna es un derecho de las empleadas y los empleados públicos que les permite acceder a puestos de mayor responsabilidad y categoría profesional, siempre que cumplan con los requisitos establecidos. La promoción interna en las Administraciones públicas tiene un papel fundamental para mejorar la eficiencia, la calidad y la innovación de los servicios públicos, así como para adaptarse a las necesidades y demandas de la ciudadanía. Por ello, es importante fomentar una cultura de promoción interna que reconozca el mérito, la capacidad y el esfuerzo de las empleadas y los empleados públicos.

El INAP es el organismo encargado de gestionar e impulsar la formación necesaria para el acceso y el desempeño de las nuevas funciones. En 2022 ha puesto en marcha una renovación completa de su política de apoyo a la promoción interna de los cuerpos adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública, con más plazas y mayores servicios, lo que constituye una apuesta decidida por este ámbito de la política de recursos humanos de la Administración del Estado. Se inserta plenamente en el «Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI» —de 19 de octubre de 2022—, publicado por [Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 276, de 17 de noviembre).

Con el objeto de incentivar la participación de las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado en los procesos selectivos de promoción interna y para

la estabilización del empleo temporal, el INAP ha puesto a su disposición instrumentos de apoyo que faciliten la preparación de estos procesos selectivos de acceso a los siguientes cuerpos adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública:

- Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.
- Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado.
- Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado.
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado.

En 2022, se admitieron a un total de 9.567 alumnos, de los cuales un 61,88 % eran mujeres y un 38,12 % hombres.

Denominación	Participantes		
	Mujeres	Hombres	Total
Apoyo a la preparación de la promoción interna al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado y para la estabilización del empleo temporal	573	252	825
	69,45 %	30,55 %	100,00 %
Apoyo a la preparación de la promoción interna al Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	50	127	177
	28,25 %	71,75 %	100,00 %
Apoyo a la preparación de la promoción interna al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado y para la estabilización del empleo temporal	2.845	1.520	4.365
	65,18 %	34,82 %	100,00 %
Apoyo a la preparación de la promoción interna al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado y para la estabilización del empleo temporal	2.334	1.363	3.697
	63,13 %	36,87 %	100,00 %
Apoyo a la preparación de la promoción interna al Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	118	385	503
	23,46 %	76,54 %	100,00 %
Total	5.920	3.647	9.567
	61,88 %	38,12 %	100,00 %

Tabla 33. Distribución por género del personal participante en las actividades formativas de apoyo a la promoción interna en el ejercicio 2022.

La inversión en 2022 ha ascendido a 84.740,00 €, en una licitación que se resolvió el 19 de agosto de 2022.

El objetivo de este apoyo a la promoción interna es proporcionar recursos de ayuda al estudio y preparación individuales, por lo que no da lugar a la emisión de certificados de aprovechamiento o participación.

Esta experiencia de aprendizaje incluye, entre otros servicios, los siguientes:

- Temario teórico.
- Preguntas tipo test.
- Supuestos prácticos (solo en aquellos cuerpos donde se exija este ejercicio en su proceso selectivo).
- Vídeos tutoriales.

- Tutorías en línea para consultas y resolución de dudas sobre los contenidos del programa.
- Foro para comunicación entre participantes y tutores.
- Biblioteca con legislación relacionada con el programa, actualizada y dividida por materias.
- Actualizaciones, en su caso, legislativas del contenido publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» a lo largo de la acción formativa.
- Legislación complementaria relacionada con los contenidos.
- Información sobre el proceso selectivo (publicación de listas de admitidos y excluidos, fechas de examen...).

Programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea

En el segundo semestre del 2023 —del 1 de julio al 31 de diciembre—, España volverá a asumir, por quinta vez desde su ingreso en la Unión Europea, la presidencia de su Consejo.

Ante este importante reto, el INAP ha diseñado un ambicioso programa de formación para la preparación de la presidencia española en coordinación con la Secretaría General para la Unión Europea del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Para el diseño y organización de este programa de formación ha contado, además, con la valiosa colaboración de la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea.

Su despliegue se hará desde mayo de 2022 hasta junio de 2023 con actividades específicas y con la potenciación de las competencias lingüísticas en materia de inglés. sin perjuicio de un informe detallado que se elaborará al final de este programa coyuntural que el INAP ha preparado.

En las siguientes líneas se detallan las acciones realizadas exclusivamente en 2022.



Imagen 09. Logotipo del programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea.

La finalidad de este programa de formación ha sido la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias profesionales para que el personal de la Administración General del Estado pueda asumir con garantía las responsabilidades de la presidencia y las funciones en el seno de los grupos de trabajo que dan apoyo y soporte a la Presidencia del Consejo de la Unión Europea.

Este programa de formación, impartido en su totalidad en inglés, consta de tres pilares esenciales:

- Jornadas de sensibilización a altos cargos («Raising Awareness for Senior High-Level Officials»).



- Sesiones de formación a las personas integrantes de los grupos de trabajo del Consejo de la Unión Europea («Briefings by the General Secretariat for Future Working Party Chairs and their Teams»).
- Formación complementaria (para su desarrollo en el primer semestre de 2023).

El programa se inició en los meses de mayo y junio de 2022 con la organización de la primera actividad de sensibilización dirigida a los altos cargos y jefes de Gabinete de todos los ministerios y de los organismos públicos más representativos (pues sus respectivos equipos y grupos de trabajo asumirán funciones durante el semestre de la presidencia española), de la mano de la Secretaría del Consejo de la Unión Europea, así como de la Secretaría General para la Unión Europea del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, lográndose de este modo una conexión estratégica entre instituciones.

Estas jornadas de sensibilización se celebraron los días 31 de mayo y 1 y 22 de junio de 2022 y cada una de ellas tuvo una duración de 3 horas aproximadamente⁴¹, desarrollándose exclusivamente en inglés, lo que permitió una activación temprana de cara a las exigencias de la presidencia.

Las jornadas se planificaron mediante la conformación de seis grupos según la formación del Consejo de la Unión Europea y en ellos se hizo un reparto de los asistentes. En las cinco ediciones de estas jornadas, desarrolladas en la sede principal del INAP, participaron 6 personas como formadoras: 2 mujeres y 4 hombres; y se formaron un total 114 de altos cargos: 56 mujeres y 58 hombres.



Imagen 10. Presentación institucional en la primera sesión de las jornadas de sensibilización para altos cargos.

⁴¹ La duración de estas jornadas (en torno a un total de 15 horas) no se ha considerado en el cómputo de horas lectivas del programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, dado el formato de la propia actividad, más acorde a una conferencia que a una clase en sentido tradicional. No obstante, el resto de magnitudes (actividad, ediciones y número de participantes) sí se ha considerado.

A continuación, se inició el segundo pilar de este programa: las sesiones de formación a las personas integrantes de los grupos de trabajo del Consejo de la Unión Europea —y de los equipos ministeriales que darán soporte a la presidencia española—.

Así, en el último trimestre del 2022 se organizaron las primeras 11 ediciones del total previsto de 26 (que se desarrollarán en 2023). La modalidad de esta formación ha sido semipresencial, combinando un día de formación en línea y un segundo día de sesión presencial de carácter práctico en la sede principal del INAP.

Cada edición contó con una duración de 12 horas en las que se abordaron las siguientes cuestiones:

- Los procesos y dinámicas de relación con el Parlamento Europeo, incluyendo los trílogos.
- El uso de las herramientas digitales y tecnológicas y otros servicios de la Presidencia en los procedimientos de trabajo rutinarios durante la misma.
- Experiencias de anteriores presidencias, especial referencia al caso portugués.
- El trabajo de los intérpretes.
- La cooperación entre la Presidencia y la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea.
- El papel de los servicios legales del Consejo de la Unión Europea y las normas del procedimiento legal.
- La preparación del Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea (Coreper) y el estudio de la evaluación de impacto («Impact Assessment»).
- La eficiencia de los grupos de trabajo.

A estas 11 ediciones del 2022, acudieron en total 317 de personas con un porcentaje mayoritario de mujeres, el 60,60 %. Por niveles de responsabilidad, se efectuó una mayor participación de personas de los niveles 26 a 30: N30 (20 %), N29 (12 %), N28 (35 %) y N26 (26 %).

En total, en ambas actividades —jornadas de sensibilización a altos cargos y sesiones de formación a las personas integrantes de los grupos de trabajo del Consejo de la Unión Europea— han participado durante el año 2022 431 personas, de las cuales el 60 % han sido mujeres y el 40 % hombres.

Por otro lado, con respecto a la distribución por ministerios, en el siguiente gráfico se detallan los departamentos ministeriales que han tenido en el año 2022 una mayor representación en estas actividades formativas para la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, que han aglutinado el 50 % del total de la participación de todos los ministerios. Estos ministerios son, justamente, aquellos que van a tener asignados un mayor número de grupos de trabajo durante la presidencia española del Consejo de la Unión Europea.

Distribución por ministerios

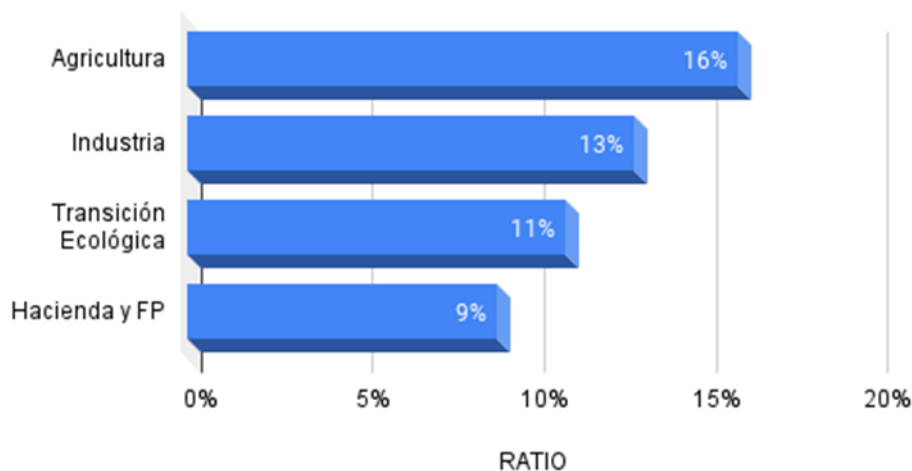


Gráfico 27. Datos del porcentaje de participantes por ministerios del programa de formación para la preparación de la presidencia española del Consejo de la Unión Europea en 2022.

En relación con el equipo docente de este programa formativo, procedente de la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea, en 2022 han participado un total de 32 personas, de las cuales el 46,90 % han sido mujeres y el 53,10 % hombres. Hay que señalar que, en algunos casos, las personas de los equipos docentes han participado tanto en las jornadas de sensibilización a altos cargos como en las sesiones de formación a las personas integrantes de los grupos de trabajo de Consejo de la Unión Europea; y que, además, en este último caso varias personas han participado como formadoras en más de una edición.

Programa de formación de empleados públicos extranjeros

En el marco de la función de cooperación técnica internacional, el INAP organiza cursos, seminarios y jornadas dirigidos a la formación de personal público extranjero, especialmente de los países de América Latina y El Caribe.

A través de la colaboración con otros institutos, instituciones y organismos internacionales, el INAP ofrece formación en materia de función pública, desarrollo institucional y políticas públicas.

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 2022 se desarrolló la segunda edición del Diplomado en Gestión Pública Aplicada, destinado a personal funcionario público de los países de América Latina.

El diplomado se ha desarrollado en modalidad en línea, ha tenido una duración de 9 meses y el esfuerzo estimado es de 180 horas; participaron 96 estudiantes de que 77 se graduaron.

Este diplomado tiene como objetivo ofrecer una aproximación conceptual, práctica y aplicada de la gestión pública para funcionarios pertenecientes a gobiernos nacionales y subnacionales de América Latina. Se ha centrado en los sectores de educación y salud y ha sido organizado en cuatro módulos: el rol del Estado y la función pública como promotores

y garantes de derechos y libertades públicas; la gestión de las finanzas públicas; los programas presupuestales en los sectores sociales (educación o salud); y el presupuesto por resultados y la generación de valor público.

Actividades	N.º de participantes	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de horas
Diplomado en Gestión Pública Aplicada	96	40	56	180

Tabla 34. Datos destacados (número de participantes y número de horas) del Diplomado en Gestión Pública Aplicada.

Planes de formación temáticos

La formación expuesta en los epígrafes anteriores de esta [sección de la memoria de actividades dedicada al aprendizaje](#) se puede agrupar, además de en programas y subprogramas, alternativamente por temática.

Dentro de todas las posibles, son 3 las temáticas que destacan y, en consecuencia, las que se consideran para los planes de formación temáticos del INAP:

- El [Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación](#).
- El [Plan de Formación en Gobierno Abierto](#).
- El [Plan de Formación en Objetivos para el Desarrollo Sostenible \(ODS\) y Agenda 2030](#).

Nota importante: las cuantías (número de actividades, ediciones, participantes, horas lectivas, etc.) relativas a estos tres planes de formación temáticos ya están integradas en las mencionadas en apartados anteriores que se dedican al aprendizaje en esta memoria.

Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación



Imagen 11. Portada del I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación del INAP 2020-2022.

En el año 2022 finaliza la organización de las actividades formativas incluidas dentro del I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación del INAP 2020-2022⁴², publicado en el mes de mayo de 2020.

Este plan incluye un total de 15 actividades formativas estructuradas 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 actividades formativas de carácter transversal del INAP, cuyo objetivo es seguir trabajando en la inclusión del principio de igualdad en las actividades formativas del instituto, tanto de manera específica en los cursos selectivos como de manera transversal en el conjunto de la formación.

De forma concreta, en 2022 se han convocado 12 actividades formativas de este plan, 10 incluidas en el primer eje y 2 propias del segundo:

- Eje I, «Igualdad y no discriminación»:
 - Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación (en línea dinamizada).

⁴² <https://www.inap.es/planes-de-formacion-tematicos>.



- Lenguaje administrativo adaptado a la sociedad (en línea tutorizado).
- Impulso de la igualdad en puestos directivos (en línea tutorizado).
- Capacitación para el personal de las unidades de igualdad de la Administración General del Estado.
- Capacitación de personal formador en igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres.
- 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).
- Diversidad afectivo-sexual, identidades de género y no discriminación de las personas LGBTI+ (semipresencial).
- Prevención y lucha contra la xenofobia y el racismo (en línea tutorizada).
- Eje II, «Igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres»:
 - Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres (en línea dinamizado).
 - Prevención de la violencia contra las mujeres (a tu ritmo).

En total, se han convocado 15 ediciones de estas actividades formativas, lo que ha supuesto un total de 505 horas lectivas.

Los principales datos de estas actividades se resumen en la siguiente tabla:

Variables	Mujeres		Hombres		Total
	N.º	%	N.º	%	
Solicitudes	8.674	66	4.530	34	13.204
Personas participantes	3.732	63	2.160	37	5.892
Personas certificadas	2.077	63	1.203	37	3.280
Personas docentes	65	63	39	38	104

Tabla 35. Datos de las actividades del Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación 2020-2022 realizadas en 2022.

Estos datos suponen una tasa de cobertura de las actividades incluidas en este plan del 45 %, por encima de la media del plan de formación del INAP, y una tasa de aprovechamiento del alumnado del 56 %.

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 equipo docente la más alta, con una puntuación media de 8,68 puntos.

A los datos de estas actividades formativas, se añaden las actividades formativas transversales sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres que forman parte de los cursos selectivos impartidos por el INAP en el año 2022.

Tanto en los cursos selectivos del subgrupo A1 como del subgrupo A2, se han incluido módulos, dedicados a los principios y valores de la Administración pública, que incorporan

contenidos sobre esta materia. Lo que a los datos iniciales supone aumentar en 516 personas más el número de participantes en actividades formativas sobre igualdad de género.

En total, en el año 2022 han participado en actividades formativas dentro de este ámbito 6.408 personas, de las cuales el 61 % han sido mujeres y el 39 % hombres.

El resultado final de la ejecución del I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación del INAP presenta un saldo positivo en cuanto a su alcance e impacto.

Por un lado, el número total de participantes en las actividades formativas incluidas en este plan ha alcanzado un total de 14.984 personas en el periodo 2020-2022. Esta cifra se incrementa hasta las 17.141 añadiendo a quienes han participado en estos tres años en los cursos selectivos del INAP y en la formación descentralizada en las entidades locales. De estas 17.141 personas, el 60 % han sido mujeres y el 40% hombres.

Por otro lado, su alcance no se ha limitado al ámbito inicialmente previsto de la Administración General del Estado, sino que, siguiendo la capacidad de actuación del INAP, ha contado con la participación de personas de todas las Administraciones públicas españolas, lo que ha enriquecido los procesos de aprendizaje de estas actividades y ha ampliado su impacto al contar con la participación de empleadas y empleados públicos de organizaciones públicas de todo el territorio.

Se puede concluir que, a través de este I Plan de Formación en Igualdad y No Discriminación del INAP, el instituto desempeña un papel fundamental en el proceso de transformación de las Administraciones públicas situándose como el agente fundamental en la formación y el aprendizaje en materia de igualdad de género, de lucha contra la violencia de género y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas dentro de las Administraciones públicas españolas.

Plan de Formación en Gobierno Abierto

En 2022 se han realizado 21 actividades y 24 ediciones para empleadas y empleados públicos dentro del II Plan de Formación en Gobierno Abierto del INAP 2021-2024⁴³.

De las 21 actividades, 3 son experiencias «a tu ritmo», cuya inscripción permanece abierta durante todo el año. De los 18 restantes, 1 se realizó en la modalidad semipresencial, 1 en la modalidad en línea dinamizada, 1 corresponde a la certificación de una experiencia de aprendizaje «a tu ritmo» y las 15 restantes se desarrollaron en la modalidad en línea tutorizada.

De las actividades realizadas, 1 corresponde al [subprograma de desempeño en entidades locales](#), 1 al [subprograma de desempeño directivo](#) y 19 al [subprograma de desempeño general](#), todos ellos integrados en el [programa de desarrollo profesional continuo](#).

Entre las actividades realizadas destacan «La plataforma de contratación del sector público como herramienta de transparencia. Servicios básicos de publicidad», «Lenguaje administrativo adaptado a la sociedad», «Participación y transparencia en el proceso de elaboración normativa», el seminario sobre «Gobierno abierto en la Administración local - Fundamentos, experiencias y herramientas», e «Integridad en el desempeño de funciones directivas», entre otras (a esta lista se suman las actividades formativas incluidas en todos los cursos selectivos del personal del subgrupo A1 y A2 de nuevo ingreso en la Administración General del Estado; en todos ellos se incluye un módulo sobre

⁴³ <https://www.inap.es/en/planes-de-formacion-tematicos>.



«Construcción de una cultura de servicio público», en el que se aborda de forma sustantiva el gobierno abierto y la integridad pública; la recepción de este módulo es muy elevada y se considera muy relevante para generar cultura en esta materia).

Las 24 ediciones realizadas en 2022 suman un total de 537 horas lectivas, con 9.309 solicitudes —de las que el 63,90 % corresponden a mujeres— y 2.990 participantes. La valoración media de las actividades ha sido de 8,39 sobre 10 y el presupuesto total ejecutado ha sido de 123.298,00 €.

Variables	Mujeres		Hombres		Total
	N.º	%	N.º	%	
Solicitudes	5.946	63,9	3.363	36	9.309
Personas admitidas	1.817	60,8	1.173	39,2	2.990
Personas certificadas	1.036	59,8	699	40,2	1.735
Personas docentes	48	39,4	74	60,6	122

Tabla 36. Datos en las actividades del II Plan de Gobierno Abierto del INAP 2021-2024 en 2022

Por último, los resultados de las encuestas realizadas a las personas participantes muestran una media de 8,2 en la evaluación de las acciones y de la satisfacción y un 8,7 para el equipo docente.

Plan de Formación en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030

En 2022 el INAP aprobó el I Plan de Formación en Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030 (2022-2025)⁴⁴ para avanzar en la implantación transversal de la Agenda 2030 en la actividad administrativa, así como para proporcionar herramientas técnicas a las empleadas y empleados públicos que contribuyan a alcanzar dichos objetivos.

El plan se estructura en dos tipos de acciones formativas: de carácter básico y de carácter específico. Además de las acciones formativas programadas, también incluye una serie de actividades que el INAP llevará a cabo para completar y mejorar la puesta en marcha del plan de formación, como actividades dirigidas al personal directivo y predirectivo, la inclusión de los ODS en la formación descentralizada del INAP o jornadas sobre la Agenda 2030 y ODS.

Las actividades previstas en el plan se desarrollarán entre 2022 y 2025.

En 2022 se realizaron 24 actividades: 3 de carácter general y 21 en el ámbito exclusivamente local.

Las actividades de carácter general fueron las siguientes: la actividad en línea dinamizada «La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las Administraciones públicas» y el taller «Transformando la actividad normativa. La memoria de impacto normativo en los objetivos de desarrollo sostenible». Además, se realizó una jornada en Alcalá de Henares (Madrid) sobre la implantación de los ODS dirigida a las empleadas y los empleados públicos que diseñan la formación en la Agenda 2030 y sus objetivos en los diferentes departamentos

⁴⁴ <https://www.inap.es/en/planes-de-formacion-tematicos>.

ministeriales, además de los puntos focales de la Agenda 2030 en los ministerios que forman parte de la Comisión Delegada del Gobierno para la Agenda 2030.

De las 21 acciones formativas en el ámbito local, 20 se desarrollaron dentro de la [formación descentralizada ofrecida por el INAP](#). Estas acciones formativas, de carácter específico, se realizaron en materias concretas como planificación, gestión y control de recursos humanos a la luz de los ODS; y la gestión de fondos NextGenerationUE vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030; y mediante diversos talleres de contratación pública local integrando los ODS. Además, dentro de estas acciones formativas en el ámbito local, también se desarrolló la actividad formativa «Avances en los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los gobiernos locales».

Por otro lado, se incluyeron contenidos transversales referidos a los valores éticos relacionados con los ODS en los cursos selectivos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado y de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, con el fin de los que las nuevas y los nuevos funcionarios los incorporen en su actuación en el servicio público.

Actuaciones formativas en materia de ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

En 2022 se desarrolló el convenio firmado en diciembre de 2021 entre la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (Ministerio de Hacienda y Función Pública) y el INAP para el desarrollo de actuaciones formativas en materia de ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

Se realizaron 7 actividades con 35 ediciones, dirigidas al personal de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de las entidades locales, en las que participaron 929 personas.

Variables	Actividades para la ejecución del PRTR
Tasa de aprovechamiento global	88,52 %
Tasa de aprovechamiento mujeres	89,65 %
Tasa de aprovechamiento hombres	86,71 %
Docentes mujeres	57,48 %
Docentes hombres	42,52 %
Media evaluación acciones	7,81
Media evaluación satisfacción	7,66
Media evaluación docentes	8,14

Tabla 37. Datos de las actividades formativas en materia de ejecución del PRTR en 2022.

Además, otras 4 acciones formativas sobre la materia se dirigieron exclusivamente a funcionarias y funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, en concreto a las subescalas de Secretaría y de Intervención. Con ellas se formó a un total de 143 personas.

El espacio de formación «Valdeavellano»

El INAP, además de en sus dos sedes (Madrid y Alcalá de Henares), organiza algunas actividades formativas dentro del espacio de formación «Valdeavellano», en la localidad de Valdeavellano de Tera, Soria. El instituto firmó un convenio de colaboración con la Comunidad de Castilla y León, la Diputación Provincial de Soria y el Ayuntamiento de Valdeavellano de Tera, para la gestión compartida del espacio con fines formativos. Se trata de un espacio idóneo para trabajar durante dos o tres días con grupos pequeños, entre los que se promueve el desarrollo de redes profesionales.

En los meses de junio y noviembre de 2022, el INAP organizó 4 actividades presenciales en el espacio de formación «Valdeavellano». Las actividades desarrolladas en estas instalaciones se caracterizan por su enfoque práctico e intensivo.

La primera actividad tuvo lugar los días 22 y 23 de junio con las jornadas presenciales de la actividad formativa «Lenguaje claro para unas Administraciones sociales, inclusivas y accesibles».

El número de participantes en estas jornadas fue de 25, además de dos tutores y tres coordinadores del INAP.

En la fase presencial de esta formación se trabajó, entre otros aspectos, la detección de las brechas de comunicación cotidiana, la problemática de las Administraciones públicas en relación con el uso de un lenguaje claro y accesible y en la propuesta de soluciones y estrategias para implementar mejoras con el objetivo de conseguir unas Administraciones que usen un lenguaje más claro, inclusivo y accesible.

En el canal de YouTube del INAP⁴⁵ se puede acceder a un [vídeo resumen de las jornadas](#) así como al [decálogo para un lenguaje claro para unas Administraciones sociales, inclusivas y accesibles](#).



Imagen 12. Participantes y docentes de la sesión presencial de la actividad «Lenguaje claro para unas Administraciones sociales, inclusivas y accesibles».

⁴⁵ <https://www.youtube.com/channel/UCvjvyMsqqXgVVGH5lf-sfvA>.

Los días 26 y 27 de octubre de 2022 tuvo lugar el taller formativo «Transformando la actividad normativa: La memoria de impacto normativo en los ODS», en el que participaron 16 personas.

El objetivo general de este taller fue reconocer y aplicar las modalidades de inclusión del impacto sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que, en su caso, ya se hayan introducido en la normativa aplicable o que se pretendan incluir en una próxima reforma de esta, así como aprender a elaborar una memoria de impacto normativo de ODS.

En el canal de YouTube del INAP se encuentra disponible el [vídeo resumen del taller formativo](#).

Los días 3 y 4 de noviembre de 2022 se celebró la jornada «La estrategia conjunta de aprendizaje de la Administración General del Estado», a la que asistieron 35 personas, entre ellas, las titulares de las subdirecciones generales de recursos humanos de los departamentos ministeriales y los jefes de área de formación.

El objetivo primordial de esta jornada fue abordar de manera monográfica las cuestiones más relevantes de cara a la planificación estratégica conjunta sobre la base de los ejes formativos que se aprobaron en el «grupo de trabajo de eficacia y eficiencia de los planes de formación de la Administración General del Estado». La memoria de esta jornada puede consultarse en el portal web del INAP⁴⁶, concretamente en el espacio dedicado a las «estrategias de aprendizaje del INAP»⁴⁷.

Finalmente, el 15 de noviembre de 2022 tuvo lugar la sesión presencial de la actividad formativa «Capacitación del personal formador en igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres», en la que participaron 19 personas.

El objetivo general de esta sesión presencial fue desarrollar las competencias pedagógicas, didácticas y tecnológicas de las empleadas y empleados públicos que participen en temas relacionados con la formación en igualdad de género y de prevención de la violencia de género.

La [información sobre la sesión formativa de esta jornada](#) está accesible en el canal de YouTube del INAP.

Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas⁴⁸

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

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.

⁴⁶ <https://www.inap.es>.

⁴⁷ <https://www.inap.es/en/estrategias-de-aprendizaje>.

⁴⁸ La información contenida en este apartado se completa en el [anexo](#) de esta memoria.

Con independencia de que, por su régimen jurídico específico, los fondos FEDAP tienen un balance anual de actividades y de análisis de su ejecución presupuestaria específico, cabe recoger en esta memoria anual de actividades del INAP algunos de los datos fundamentales. Además, 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 2022

La Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas aprobó en su reunión del 21 de diciembre de 2021 el Acuerdo para la Gestión de Fondos de Formación para 2022, 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).

Los fondos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (FEDAP) son una herramienta clave para impulsar esta formación que contribuye a mejorar la calidad de los servicios públicos y el desarrollo profesional de las empleadas y empleados públicos.

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

Conforme al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (finalmente consolidado como la [Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022](#) [«Boletín Oficial del Estado» núm. 312, de 29 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 73.868,02 miles de €. En 2021 esta cuantía alcanzó los 65.488,53 miles de €, por lo que supuso un crecimiento del 11,34 %.

Su reparto, realizado mediante un método de acordado de manera estable por la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas en diciembre de 2021, se realiza en función del número de efectivos de cada una de las Administraciones públicas de acuerdo con el «Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas» de enero de 2021, elaborado por el Registro Central de Personal.

Número de efectivos 2021 («Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas» de enero de 2021)		
Administración General del Estado	514.514	19,78 %
Administración autonómica	1.537.942	59,13 %
Administración local	548.703	21,09 %
Total	2.601.159	100,00 %

Tabla 38. Número de efectivos de cada una de las Administraciones públicas españolas en enero de 2021.

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

	Reparto de fondos entre sectores 2022	
		En miles de €
Fondos totales 2021		73.868,02
Actividades complementarias		448,00
Fondos capacitación en negociación colectiva y diálogo social	8,00 %	5.909,44
Fondos Administraciones públicas	(% sobre fondos Administraciones públicas)	
Administración del Estado	19,78 %	13.353,59
Administración autonómica	59,13 %	39.915,63
Administración local	21,09 %	14.241,36
Total		67.510,58
Financiación Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)	(4,00 % Administración local)	569,65
Administración local - 4 %		13.671,71

Tabla 39. Distribución de los fondos de formación para el empleo de las Administraciones públicas.

De los 13.353.590,00 € destinados a la Administración General del Estado (AGE), un 30 %, es decir, 4.006.080,00 €, fueron reservados para la financiación de planes de formación del INAP, encargado de la formación transversal. El resto, 9.347.510,00 €, se distribuyó entre los promotores de la AGE principalmente para la formación de carácter específico.

Para la Administración autonómica se reservaron 39.915.630,00 €; y para la Administración local, 13.671.710,00 €.

La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) recibió un total 569.650,00 €, y 5.909.440,00 € 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 y ciudades autónomas quedó como sigue:

Reparto de fondos entre comunidades y ciudades autónomas 2022			
Comunidad/ciudad autónoma	Efectivos	Porcentaje	Reparto
Andalucía	299.713	19,49 %	7.778,72 €
Aragón	55.414	3,60 %	1.438,20 €
Comunidad Foral de Navarra	28.212	1,83 %	732,21 €
Comunidad de Madrid	205.881	13,39 %	5.343,43 €
Comunidad Valenciana	162.073	10,54 %	4.206,43 €
Canarias	72.298	4,70 %	1.876,43 €
Cantabria	24.233	1,58 %	628,95 €
Castilla-La Mancha	76.375	4,97 %	1.982,25 €
Castilla y León	97.201	6,32 %	2.522,75 €
Cataluña	211.437	13,75 %	5.487,60 €
Ceuta	1.581	0,10 %	41,03 €
Extremadura	53.550	3,48 %	1.389,82 €
Galicia	99.405	6,46 %	2.579,95 €
Illes Balears	32.071	2,09 %	832,36 €
La Rioja	12.525	0,81 %	325,07 €
Melilla	1.297	0,08 %	33,65 €
Principado de Asturias	43.571	2,83 %	1.130,85 €
Región de Murcia	61.105	3,97 %	1.585,93 €
Total	1.537.942	100,00 %	39.915,63 €

Tabla 40. 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 2022			
Comunidad autónoma	Efectivos	Porcentaje	Reparto
Andalucía	117.008	21,32 %	2.915,42 €
Aragón	18.775	3,42 %	467,80 €
Comunidad Foral de Navarra	7.522	1,37 %	187,43 €
Comunidad de Madrid	55.834	10,18 %	1.391,18 €
Comunidad Valenciana	59.114	10,77 %	1.472,91 €
Canarias	33.547	6,11 %	835,87 €
Cantabria	6.333	1,15 %	157,80 €
Castilla-La Mancha	33.351	6,08 %	830,99 €
Castilla y León	35.641	6,50 %	888,05 €
Cataluña	89.900	16,38 %	2.239,99 €
Extremadura	24.105	4,39 %	600,61 €

Reparto de fondos entre entidades locales 2022			
Comunidad autónoma	Efectivos	Porcentaje	Reparto
Galicia	27.508	5,01 %	685,40 €
Illes Balears	15.905	2,90 %	396,30 €
La Rioja	2.387	0,44 %	59,47 €
Principado de Asturias	8.994	1,64 %	224,09 €
Región de Murcia	12.779	2,33 %	318,40 €
Total	548.703	100,00%	13.671,71 €

Tabla 41. 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 2022			
Comunidad autónoma	Fondos autonómicos	Fondos locales	Total a transferir
Andalucía	7.778,72 €	2.915,42 €	10.694,14 €
Aragón	1.438,20 €	467,80 €	1.906,00 €
Comunidad Foral de Navarra	732,21 €	187,43 €	919,64 €
Comunidad de Madrid	5.343,43 €	1.391,18 €	6.734,61 €
Comunidad Valenciana	4.206,43 €	1.472,91 €	5.679,34 €
Canarias	1.876,43 €	835,87 €	2.712,30 €
Cantabria	628,95 €	157,80 €	786,75 €
Castilla-La Mancha	1.982,25 €	830,99 €	2.813,24 €
Castilla y León	2.522,75 €	888,05 €	3.410,80 €
Cataluña	5.487,60 €	2.239,99 €	7.727,59 €
Ceuta	41,03 €	0,00 €	41,03 €
Extremadura	1.389,82 €	600,61 €	1.990,43 €
Galicia	2.579,95 €	685,40 €	3.265,35 €
Illes Balears	832,36 €	396,30 €	1.228,66 €
La Rioja	325,07 €	59,47 €	384,54 €
Melilla	33,65 €	0,00 €	33,65 €
Principado de Asturias	1.130,85 €	224,09 €	1.354,94 €
Región de Murcia	1.585,93 €	318,40 €	1.904,33 €
Total	39.915,63 €	13.671,71 €	53.587,34 €

Tabla 42. 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 448.000,00 €, 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	400,00
Contrato de apoyo a la convocatoria de capacitación en negociación colectiva y diálogo social	12,00
Participación en el congreso CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo)	10,00
Encuentro de técnicos	20,00
Actividades no tasadas	6,00
Total	448,00

Tabla 43. 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 nacional⁴⁹.

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.

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 Secretaría de Estado de Función Pública. Es el caso de las pruebas selectivas de acceso por ingreso libre y por 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 acceso por promoción interna y en el marco de la estabilización del empleo temporal a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos y de las pruebas selectivas de acceso por ingreso libre, por promoción interna y en el marco de la estabilización del empleo temporal a las subescalas de funcionarios 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 fueron de aplicación durante el año 2022 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.

⁴⁹ 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.



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

- La recepción de solicitudes de participación en las pruebas selectivas.
- 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 la celebración descentralizada de los distintos procesos selectivos, se firmaron durante el año 2022 diversas autorizaciones y acuerdos de uso con universidades, en el ámbito geográfico nacional. En concreto, con las siguientes entidades (entre corchetes o paréntesis, la fecha de la autorización o del acuerdo de uso) para los ejercicios que se indican a continuación:

- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado:
 - Primer ejercicio: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) [17 de marzo de 2022].
 - Segundo ejercicio: Universidad Autónoma de Madrid (UAM) [19 de julio de 2022].
 - Cuarto ejercicio: UAM (23 de diciembre de 2022).
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado:
 - Primer ejercicio: UNED (1 de abril de 2022).
 - Segundo ejercicio: Universidad Complutense de Madrid (UCM) [24 de junio de 2022].
 - Tercer ejercicio: UCM (29 de julio de 2022).
 - Cuarto ejercicio: UAM (23 de noviembre de 2022).
- Procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección:

Se trata de 11 pruebas selectivas, celebradas el 12 de febrero de 2022 y correspondientes a los segundos ejercicios del subgrupo A2 y a los ejercicios únicos de los cuerpos general Administrativo (ingreso por acceso libre y en el marco de la estabilización del empleo temporal) y Auxiliar (ingreso por acceso libre, por promoción interna y en el marco de la estabilización del empleo temporal) de la Administración del Estado:

 - Institución Ferial de Madrid (IFEMA).
 - Universidad Autónoma de Madrid.

- Universidad Miguel Hernández de Elche (campus de Elche y campus de San Juan).
- Universitat de Barcelona (UB).
- Universidad de Cádiz (UCA).
- Universidad de Córdoba (UCO).
- Universidade da Coruña (UDC).
- Universitat de les Illes Balears (UIB).
- Universidad de Extremadura (UEX).
- Universidad de Granada (UGR).
- Universidad de Málaga (UMA).
- Universidad de Murcia (UM).
- Universidad de Oviedo.
- Universidad del País Vasco (UPV/EHU).
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC).
- Universidad de Sevilla (US).
- Universidad de La Laguna (ULL).
- Universidad Politécnica de Valencia (UPV).
- Universidad de Valladolid (UVa) y Feria de Valladolid.
- Universidade de Vigo.
- Universidad de Zaragoza (facultad de Derecho y facultad de Medicina).
- Grupo profesional E0, especialidad «Tareas Complementarias de Apoyo» (encomienda de gestión al INAP):
 - Ejercicio único: UAM (18 de noviembre de 2022).

Es de destacar que todos los ejercicios de los procesos selectivos correspondientes a la [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) se celebraron de manera descentralizada, gracias a la colaboración de las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno y al nombramiento de Unidades de Colaboración Local de la Comisión Permanente de Selección.

Así, ya el 6 de noviembre de 2021 se habían celebrado 9 de los ejercicios de la citada convocatoria, que tuvieron lugar en 14 sedes provinciales (con 40 facultades y ferias como enclaves de examen) y, en 2022, concretamente el 12 de febrero, tuvieron lugar los 11 ejercicios restantes ahora mencionados en 21 sedes provinciales (con 96 facultades y ferias como lugares de examen).

Además, para el desarrollo de los ejercicios hubo que contratar otros servicios complementarios (limpieza, flete de trenes chárter, material de oficina, etc.).

Asimismo, para la celebración de los distintos exámenes se llevaron a cabo las adaptaciones requeridas por las personas con discapacidad:

- En el desarrollo de los procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección:

- Para las adaptaciones precisadas por las personas con discapacidad visual, se contó con el asesoramiento de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) a nivel nacional y con la asistencia de esta organización en las sedes de examen de Las Palmas de Gran Canaria, Granada, Córdoba, Madrid, A Coruña y Barcelona.
- Para las adaptaciones requeridas por las personas con discapacidad auditiva, se tramitaron 10 expedientes para el servicio de interpretación de lengua de signos a través de las siguientes entidades: la Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid (FESORCAM); el Departamento de Gestión de la Agrupación de Personas Sordas de Granada y Provincia (ASOGRA); la Fundación Andaluza Accesibilidad y Personas Sordas; la Sociedad Federada de Personas Sordas de Málaga (SFSM); la Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Galicia (FAXPG), en A Coruña y en Pontevedra; la Federación de Personas Sordas de la Comunitat Valenciana (FESORD C. V.), en Alicante; la Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Castilla y León (FAPSCL), en Valladolid; y la empresa de servicios de intérpretes MASQUESIGNOS, S. L., en Sevilla.
- En el proceso para el ingreso, como personal laboral fijo, en el grupo profesional E0, especialidad «Tareas Complementarias de Apoyo», en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, se contó con el asesoramiento y la asistencia de la ONCE a nivel nacional y con el apoyo de esta organización en la sede de examen de Las Palmas de Gran Canaria.

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 2022 finalizó el proceso selectivo de acceso a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos por promoción interna, derivado del [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 en el marco de la estabilización del empleo temporal, derivado de [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).

Igualmente, se terminaron de ejecutar los procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección que habían sido iniciados en 2021 en cumplimiento de lo dispuesto en el citado [Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo](#) 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); así como los 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 mencionado [Real Decreto 19/2019, de 25 de enero](#).

Por lo que respecta a los procesos selectivos iniciados en 2022, se convocaron los correspondientes al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y al Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado



incluidos en la Oferta de Empleo Público para el 2020, aprobada por el referido [Real Decreto 936/2020, de 27 de octubre](#).

Asimismo, finalizando 2022 se convocó el proceso selectivo para el acceso a la Escala Técnica de Gestión de Organismos autónomos correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 2020, para el año 2021 y para el año 2022. Hay que destacar que en el [Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 124, de 25 de mayo) se establece la obligatoriedad de convocar conjuntamente las plazas que aún no hayan sido convocadas pertenecientes a las ofertas de empleo público para los años 2020 a 2022.

Finalmente, se convocó el proceso selectivo derivado de la oferta de empleo del año 2019, para acceso, como personal laboral fijo, en el grupo profesional E0, especialidad «Tareas Complementarias de Apoyo», sujetas al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

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 2022 se desarrollaron los procesos que se detallan a continuación.

Procesos selectivos encomendados a tribunales

En el ámbito de los procesos selectivos encomendados a los tribunales —encargados de la selección de los cuerpos y escalas del subgrupo A1—, durante 2022 se desarrollaron los siguientes procesos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo público que se indican:

- Oferta de Empleo Público para el año 2019:
 - Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, acceso por promoción interna, para personal funcionario y personal laboral fijo, y para la estabilización del empleo temporal.

[Como se ha indicado](#), durante 2022 finalizó este proceso selectivo, derivado de la Oferta de Empleo Público para el año 2019.

Se inició por 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 Autónomo](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 207, de 31 de julio).

Se convocaron 104 plazas para ser cubiertas por el sistema de promoción interna (de acuerdo con 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 11 plazas con cargo a los procesos en el marco de la estabilización del empleo temporal (de acuerdo con 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]).

Solicitaron participar en el proceso selectivo para acceso por promoción interna 473 personas (454 por el turno general y 19 por el cupo de reserva para personas con discapacidad), siendo 77 las que concurrieron en el proceso para la estabilización



del empleo temporal (70 por el turno general y 7 por el cupo de reserva para personas con discapacidad).

Por [Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 61, de 12 de marzo), se publicó la relación de personas que superaron el proceso selectivo para el acceso por promoción interna, siendo 66 las aprobadas (65 por el turno general y 1 por el cupo de reserva para personas con discapacidad), y el proceso para la estabilización del empleo temporal, siendo 3 las que lo superaron.

- Oferta de Empleo Público para el año 2020:
 - 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 4 de enero de 2022, de la Secretaría de Estado 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. 9, de 11 de enero).

Para el acceso por ingreso libre se convocaron 50 plazas (47 del turno general y 3 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y para el acceso por promoción interna 5 plazas (todas ellas del turno general).

Solicitaron participar en el proceso selectivo para el acceso por ingreso libre 1.050 personas (1.021 por el turno general y 29 por el cupo de reserva para personas con discapacidad) y 32 para el acceso por 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 11 de enero de 2022, de la Secretaría de Estado 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. 12, de 14 de enero).

Para el acceso por ingreso libre se convocaron 150 plazas (142 del turno general y 8 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y para el acceso por promoción interna 30 plazas (28 del turno general y 2 del cupo de reserva para personas con discapacidad).

Solicitaron participar en el proceso selectivo para el acceso por ingreso libre 1.151 personas (1.112 por el turno general y 39 para el cupo de reserva para personas con discapacidad) y 218 para el acceso por promoción interna (211 por el turno general y 7 por el cupo de reserva para personas con discapacidad).

- Oferta de Empleo Público para el año 2020, para el año 2021 y para el año 2022 (ofertas de empleo público acumuladas):

- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, acceso por promoción interna, para personal funcionario y personal laboral fijo.

Se convocó por la [Resolución de 29 de diciembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se convoca el proceso selectivo para el acceso por promoción interna, para personal funcionario y personal laboral fijo, a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 313, de 30 de diciembre).

Se convocaron 258 plazas por el sistema de promoción interna, 13 de ellas reservadas para las personas con discapacidad.

El número de solicitudes admitidas fue de 1.537.

Este proceso selectivo se encuentra en ejecución en el año 2023.

Procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección

En el ámbito de los procesos selectivos encomendados a la Comisión Permanente de Selección —encargada de la selección de los cuerpos y escalas de los subgrupos A2, C1 y C2—, durante 2022 se terminaron de ejecutar los procesos selectivos convocados por la [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 para la estabilización del empleo temporal.

Para el acceso por ingreso libre se convocaron 781 plazas (734 del turno general y 47 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 581 personas, 561 por el turno general y 20 por el cupo reservado a personas con discapacidad.

Para el acceso por promoción interna se convocaron 1.050 plazas (997 del turno general y 53 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 548 personas, 526 por el turno general y 22 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

En el marco de la estabilización del empleo temporal se convocaron 408 plazas (380 del turno general y 28 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 277 personas, 258 por el turno general y 19 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna.

Para el acceso por ingreso libre se convocaron 280 plazas (263 del turno general y 17 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 143 personas, 140 por el turno libre y 3 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

Para el acceso por promoción interna se convocaron 200 plazas (190 del turno general y 10 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 111 personas, 107 por el turno general y 4 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

- Escala de Gestión de Organismos Autónomos, para la estabilización del empleo temporal.

En el marco de la estabilización del empleo temporal se convocaron 5 plazas (todas ellas del turno general) y superaron el proceso 5 personas.

- Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna y para la estabilización del empleo temporal.

Para el acceso por ingreso libre se convocaron 850 plazas (787 del turno general y 63 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 850 personas, 783 por el turno general y 67 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

Para el acceso por promoción interna se convocaron 2.950 plazas (2.792 del turno general y 158 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 1.651 personas, 1.534 por el turno general y 117 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

En el marco de la estabilización del empleo temporal se convocaron 3 plazas (todas ellas del turno general) y superaron el proceso 3 personas.

- Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna.

Para el acceso por ingreso libre se convocaron 460 plazas (432 del turno general y 28 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 455 personas, 432 por el turno general y 23 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

Para el acceso por promoción interna se convocaron 105 plazas (100 del turno general y 5 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 30 personas, 29 por el turno general y 1 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

- Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, acceso por ingreso libre y por promoción interna y para la estabilización del empleo temporal.

Para el acceso por ingreso libre se convocaron 650 plazas (592 del turno general y 58 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 650 personas, 591 por el turno general y 59 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

Para el acceso por promoción interna se convocaron 1.500 plazas (1.249 del turno general, 80 del cupo de reserva para personas con discapacidad y 171 del cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual) y superaron el proceso 296 personas, 273 por el turno general, 16 por el cupo de reserva para personas con discapacidad y 7 por el cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual.

En el marco de la estabilización del empleo temporal se convocaron 1.012 plazas (931 del turno general y 81 del cupo de reserva para personas con discapacidad) y superaron el proceso 1.012 personas, 931 por el turno general y 81 por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

Proceso selectivo cuya gestión material se encomienda al INAP

El proceso selectivo para para acceso, como personal laboral fijo, en el grupo profesional E0, especialidad «Tareas Complementarias de Apoyo», sujetas al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, también fue gestionado en 2022 por el INAP en cumplimiento de lo establecido por la [Resolución de 23 de junio de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el](#)

[Acuerdo de encomienda de gestión entre la Dirección General de la Función Pública y el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 151, de 25 de junio)

Este proceso selectivo fue convocado por la [Resolución de 29 de marzo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso como personal laboral fijo, en el grupo profesional E0, especialidad Tareas Complementarias de Apoyo, sujeto al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 76, de 30 de marzo).

Se convocaron 234 plazas por el sistema de acceso por ingreso libre, todas ellas reservadas a personas con discapacidad intelectual.

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

A lo largo de 2022 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).

Concluyó la ejecución —iniciada en 2021— de los procesos selectivos para el acceso por ingreso libre a las siguientes subescalas anunciadas en la Oferta de Empleo Público para el año 2019:

- 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 para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 2.105 candidatos.
- 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 para 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 para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 982 candidatos.

Igualmente, concluyó en 2022 la ejecución, que comenzó en 2021, de las Ofertas de Empleo Público para el año 2019 y para el año 2020 en lo referido al acceso por promoción interna 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 para 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 para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 235 candidatos.

Por otra parte, durante 2022 se convocaron los procesos selectivos —cuya ejecución se realizará durante 2023— de la Oferta de Empleo Público para el año 2020, para el año 2021 y para el año 2022, para el acceso por ingreso libre, por promoción interna y en el marco de la estabilización del empleo temporal, de las siguientes subescalas:

- Subescala de Secretaría-Intervención, acceso por ingreso libre.
El proceso se inició con la publicación de la [Orden HFP/1076/2022, de 7 de noviembre, 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. 271, de 11 de noviembre).
Se convocaron 608 plazas (578 del turno general y 30 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 2.242 candidatos.
- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso por ingreso libre.
El proceso se inició con la publicación de la [Orden HFP/1075/2022, de 7 de noviembre, 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. 271, de 11 de noviembre).
Se convocaron 60 plazas (57 del turno general y 3 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 867 candidatos.

- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso por ingreso libre.
El proceso se inició con la publicación de la [Orden HFP/1077/2022, de 7 de noviembre, 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. 271, de 11 de noviembre).
Se convocaron 300 plazas (285 del turno general y 15 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 892 candidatos.
- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de [Orden HFP/1073/2022, de 4 de noviembre, 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. 271, de 11 de noviembre).
Se convocaron 110 plazas (103 del turno general y 7 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 641 candidatos.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de la [Orden HFP/1074/2022, de 4 de noviembre, 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. 271, de 11 de noviembre).
Se convocaron 360 plazas (343 del turno general y 17 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 368 candidatos.
- Subescala de Secretaría, categoría superior, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de [Orden HFP/1331/2022, de 23 de diciembre, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por el sistema de promoción interna, 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. 313, de 30 de diciembre).
Se convocaron 60 plazas (57 del turno general y 3 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 236 candidatos.
- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior, acceso por promoción interna.
El proceso se inició con la publicación de la [Orden HFP/1332/2022, de 23 de diciembre, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, por el sistema de promoción interna, 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. 313, de 30 de diciembre).
Se convocaron 150 plazas (142 del turno general y 8 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 218 candidatos.
- Subescala de Secretaría-Intervención, acceso en el marco de la estabilización del empleo temporal.
El proceso se inició con la publicación de la [Orden HFP/1330/2022, de 29 de diciembre, por la que se convoca el proceso selectivo en el marco de la estabilización del empleo](#)

temporal, a la subescala de Secretaría-Intervención, para el acceso a la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional («Boletín Oficial del Estado» núm. 313, de 30 de diciembre).

Se convocaron 677 plazas (669 del turno general y 8 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 2.375 candidatos.

- Subescala de Secretaría, categoría de entrada, acceso en el marco de la estabilización del empleo temporal.

El proceso se inició con la publicación de la Orden HFP/1328/2022, de 23 de diciembre, por la que se convoca el proceso selectivo en el marco de la estabilización del empleo temporal, a la subescala de Secretaría, categoría de Entrada, para el acceso a la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional («Boletín Oficial del Estado» núm. 313, de 30 de diciembre).

Se convocaron 36 plazas (36 del turno general y ninguna para el cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 1.040 candidatos.

- Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, acceso en el marco de la estabilización del empleo temporal.

El proceso se inició con la publicación de la Orden HFP/1329/2022, de 29 de diciembre, por la que se convoca el proceso selectivo en el marco de la estabilización del empleo temporal, a la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de Entrada, para el acceso a la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional («Boletín Oficial del Estado» núm. 313, de 30 de diciembre).

Se convocaron 83 plazas (81 del turno general y 2 del cupo de reserva para personas con discapacidad). Solicitaron participar en el proceso selectivo 1.325 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.) OEP 2020	50	47	3	0	1.050	987	705	50	47	3	0	Finalizado en 2023
Administradores Civiles (p. i.) OEP 2020	5	5	0	0	32	29	11	3	3	0	0	Finalizado en 2023
Sistemas y Tecnologías de la Información (i. l.) OEP 2020	150	142	8	0	1.151	1.120	737	125	123	2	0	Finalizado en 2023
Sistemas y Tecnologías de la Información (p. i.) OEP 2020	30	28	2	0	218	217	172	30	29	1	0	Finalizado en 2023
Escala Técnica de Gestión de OO. AA. (p. i.) OEP 2019	104	99	5	0	473	468	320	66	65	1	0	Finalizado en 2022
Escala Técnica de Gestión de OO. AA. (estabilización) OEP 2019	11	10	1	0	77	67	48	3	3	0	0	Finalizado en 2022
Escala Técnica de Gestión de OO. AA. (p. i.) OEP 2020-21-22	258	245	13	0	1.537	1.537	1.116	---	---	---	---	En ejecución
Subtotal (cuerpos y escala A1)	608	576	32	0	4.538	4.425	3.109	277	270	7	0	
Secretaría-Intervención (i. l.) OEP 2019	200	190	10	0	2.105	2.074	1.314	164	164	0	0	Finalizado en 2022
Secretaría, categoría de entrada (i. l.) OEP 2019	15	14	1	0	1.189	1.163	771	14	14	0	0	Finalizado en 2022
Intervención-Tesorería, categoría de entrada (i. l.) OEP 2019	85	81	4	0	982	968	575	82	81	1	0	Finalizado en 2022
Secretaría, categoría superior (p. i.) OEP 2019-20	80	75	5	0	266	250	131	77	75	2	0	Finalizado en 2022
Intervención-Tesorería, categoría superior (p. i.)	80	75	5	0	235	223	66	80	78	2	0	Finalizado en 2022

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		
OEP 2019-20													
Secretaría- Intervención (i. l.) OEP 2020-21-22	608	578	30	0	2.242	2.215	1.130	---	---	---	---	En ejecución	
Secretaría, categoría de entrada (i. l.) OEP 2020-21-22	60	57	3	0	867	851	198	---	---	---	---	En ejecución	
Intervención- Tesorería, categoría de entrada (i. l.) OEP 2020-21-22	300	285	15	0	892	878	432	---	---	---	---	En ejecución	
Secretaría, categoría de entrada (p. i.) OEP 2020-21-22	110	103	7	0	641	616	388	---	---	---	---	En ejecución	
Intervención- Tesorería, categoría de entrada (p. i.) OEP 2020-21-22	360	343	17	0	368	350	235	---	---	---	---	En ejecución	
Secretaría, categoría superior (p. i.) OEP 2021-22	60	57	3	0	236	---	---	---	---	---	---	En ejecución	
Intervención- Tesorería, categoría superior (p. i.) OEP 2021-22	150	142	8	0	218	---	---	---	---	---	---	En ejecución	
Secretaría- Intervención (estabilización) OEP 2022	677	669	8	0	2.375	---	---	---	---	---	---	En ejecución	
Secretaría, categoría de entrada (estabilización) OEP 2022	36	36	0	0	1.040	---	---	---	---	---	---	En ejecución	
Intervención- Tesorería, categoría de entrada (estabilización) OEP 2022	83	81	2	0	1.325	---	---	---	---	---	---	En ejecución	
Subtotal (habilitados nacionales)	2.904	2.786	118	0	14.981	9.588	5.240	417	412	5	0		
Subtotal (cuerpos y escala A1 y habilitados nacionales)	3.512	3.362	150	0	19.519	14.013	8.349	694	682	12	0		
Gestión Civil (i. l.)	781	734	47	0	11.189	10.744	6.643	581	561	20	0	Finalizado en 2022	
Gestión Civil (p. i.)	1.050	997	53	0	2.409	2.384	1.647	548	526	22	0	Finalizado en 2022	
Gestión Civil (estabilización)	408	380	28	0	3.062	2.980	1.644	277	258	19	0	Finalizado en 2022	
Gestión de Sistemas (i. l.)	280	263	17	0	1.574	1.509	719	143	140	3	0	Finalizado en 2022	
Gestión de Sistemas (p. i.)	200	190	10	0	309	301	223	111	107	4	0	Finalizado en 2022	

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	
Esc. Gest. OO. AA. (estabilización)	5	5	0	0	219	192	33	5	5	0	0	Finalizado en 2022
Administrativo (i. l.)	850	787	63	0	42.743	40.716	18.454	850	783	67	0	Finalizado en 2022
Administrativo (p. i.)	2.950	2.792	158	0	5.434	5.328	3.748	1.651	1.534	117	0	Finalizado en 2022
Administrativo (estabilización)	3	3	0	0	1.726	1.520	59	3	3	0	0	Finalizado en 2022
Técnico Auxiliar (i. l.)	460	432	28	0	5.291	5.031	2.638	455	432	23	0	Finalizado en 2022
Técnico Auxiliar (p. i.)	105	100	5	0	148	126	76	30	29	1	0	Finalizado en 2022
Auxiliar (i. l.)	650	592	58	0	47.114	44.441	18.507	650	591	59	0	Finalizado en 2022
Auxiliar (p. i.)	1.500	1.249	80	171	824	680	467	296	273	16	7	Finalizado en 2022
Auxiliar (estabilización)	1.012	931	81	0	7.714	7.294	3.021	1.012	931	81	0	Finalizado en 2022
Subtotal (cuerpos A2 a C2)	10.254	9.455	628	171	129.756	123.246	57.879	6.612	6.173	432	7	
Grupo profesional E0	234	0	0	234	2.930	2.713	1.716	---	---	---	---	En ejecución
Subtotal (grupo profesional E0)	234	0	0	234	2.930	2.713	1.716	---	---	---	---	
Total	14.000	12.817	778	405	152.205	139.972	67.944	7.306	6.855	444	7	

Tabla 44. Cuadro resumen de los procesos selectivos desarrollados por el INAP actualizado a 31 de mayo de 2023.

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.
- CDRI: 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).
- 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).
- 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).
- 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 (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-Intervención (estabilización): Subescala de Secretaría-Intervención de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (estabilización del empleo temporal).
- Secretaría, categoría de entrada (estabilización): Subescala de Secretaría, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (estabilización del empleo temporal).
- Intervención-Tesorería, categoría de entrada (estabilización): Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (estabilización del empleo temporal).
- 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).
- Grupo profesional E0: Grupo profesional E0, especialidad «Tareas Complementarias de Apoyo», sujetas al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.



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, durante 2022 el organismo ha continuado con distintas iniciativas en materia de investigación y divulgación, a través de la [actividad investigadora](#), la [publicación de revistas de referencia](#) y de la edición de [publicaciones monográficas y seriadas](#).

A finales de 2021, con la [Orden HFP/1089/2021, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas de formación e investigación para titulados universitarios por el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 241, de 8 de octubre), se derogaba la [Orden TAP/1489/2011, de 20 de mayo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Administración Pública en materia de formación e investigación](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 133, de 4 de junio).

Como continuación de este impulso renovador, en 2022 se terminó la elaboración técnica de las bases reguladoras que ordenan la actividad investigadora del INAP en lo relativo a los proyectos de investigación y a los premios de investigación (tesis doctorales y trabajos de 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](#). Se prevé que estas normas sean publicadas en el diario oficial a lo largo de 2023, para continuar con el esfuerzo que el INAP ha venido desarrollando para reconocer el conocimiento científico y experto sobre 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 2022.

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

De acuerdo con la [Orden HFP/1089/2021, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas de formación e investigación para titulados universitarios por el Instituto Nacional de Administración Pública](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 241, de 8 de octubre), se convocaron por Resolución de 4 de febrero de 2022, del Instituto Nacional de Administración Pública ([extracto](#) en «Boletín Oficial del Estado» núm. 33, de 8 de febrero), 16 becas, de las cuales 12 estaban destinadas al área de Administración pública y 4 para Biblioteconomía y Documentación.

Por Resolución de 24 de junio de 2022, del Instituto Nacional de Administración Pública, se concedieron finalmente 12 becas, dado que se declaró desierta el área de Biblioteconomía y Documentación.

Desde la concesión hasta la incorporación, establecida el 1 de septiembre de 2022, finalmente las becas se adjudicaron a 9 titulares, no habiendo suplentes. Su duración abarca hasta el 31 de agosto de 2023, prorrogable por otros 12 meses, siempre y cuando la asignación presupuestaria para el siguiente período esté dotada de forma suficiente y adecuada.

El propósito de estas becas es promover la formación de profesionales y el desarrollo de estudios e investigaciones relacionados con los objetivos estratégicos del INAP: digitalización de recursos bibliográficos y biblioteca digital; impacto científico editorial de las publicaciones del instituto; Administración abierta; modelos de gestión basados en competencias profesionales; planificación estratégica orientada a resultados; innovación pública para una Administración inteligente, y gestión colaborativa del conocimiento.

Becas INAP-Fulbright

Respecto a las becas INAP-Fulbright, en 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), 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 personal funcionario 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, se publicó 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 de 2021). Bajo esta norma se concedió la beca INAP-Fulbright 2022-2023 a Ana Beatriz Jordao Carneiro Monteiro por Resolución de 17 de noviembre de 2021, la cual fue convocada por Resolución de 21 de julio de 2021, del del Instituto Nacional de Administración Pública ([extracto](#) en «Boletín Oficial del Estado» núm. 181, de 30 de julio).

El 12 de agosto de 2022 la adjudicataria presentó su renuncia formal por motivos familiares, por lo que se procedió a la convocatoria de reunión de la comisión mixta de seguimiento del convenio entre el INAP y la Comisión Fulbright —grupo creado por la cláusula octava de este convenio— para estudiar la situación. Este citado se constituyó el 26 de septiembre para deliberar los términos de la aceptación de la renuncia de la adjudicataria y de la

devolución del importe de la beca al INAP. Mediante Resolución de 11 de noviembre de 2022, del Instituto Nacional de Administración Pública, se aceptó la renuncia y se procedió a declarar desierta esta beca. También se ejecutó la devolución del remanente de la subvención, a excepción de los gastos de los costes indirectos asumidos por la gestión de la Comisión Fulbright durante el tiempo transcurrido desde su concesión.

Por otro lado, se realizó la tramitación de la beca para el curso académico 2023-2024, la cual fue convocada por Resolución de 7 de junio de 2023, del Instituto Nacional de Administración Pública ([extracto](#) en «Boletín Oficial del Estado» núm. 137, de 9 de junio).

Tras superarse la primera y segunda fase del proceso y la propuesta del Comité de la Selección, la directora del INAP resolvió la concesión de la beca a favor de María Eugenia Casanova Urquijo —constando, además, tres suplentes— mediante Resolución de 23 de noviembre de 2022, del Instituto Nacional de Administración Pública.

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 2022 el INAP ha finalizado 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.

Con el fin de facilitar la participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de las normas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 133 de la [Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#) y en el artículo 26 de la [Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno](#), se realizó el trámite de información y audiencia pública del borrador de la orden que regulará las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de proyectos de investigación por el INAP. La fecha para la recepción de las aportaciones se cerró el 27 de abril de 2022.

En estos momentos el proyecto se encuentra en las fases sucesivas necesarias para continuar con la tramitación y publicación de estas bases reguladoras de proyectos de investigación.

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.

En paralelo a la redacción del borrador de las bases reguladoras de subvenciones para proyectos de investigación —mencionada en el [apartado anterior](#)—, durante 2022 también terminó la elaboración del borrador de las bases reguladoras de los premios de estudio e investigación del INAP (que comprenden tanto los premios para tesis doctorales como los

premios para trabajos de investigación). Con esta nueva normativa, que cubrirá el vacío dejado tras la derogación de la [Orden TAP/1489/2011, de 20 de mayo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Administración Pública en materia de formación e investigación](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 133, de 4 de junio), se pretende garantizar la continuidad de esos galardones, además de impulsar el reconocimiento de otros trabajos de investigación.

Del mismo modo que sucediera con el borrador de las bases reguladoras de subvenciones para proyectos de investigación, para el borrador de las bases reguladoras de los premios de estudio e investigación del INAP también se abrió hasta el 27 de abril de 2022 un trámite de información y audiencia pública, dando cumplimiento de este modo al artículo 133 de la [Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#) y al artículo 26 de la [Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno](#).

El proyecto se encuentra, en el momento de la redacción de esta memoria de actividades, en las fases sucesivas necesarias para continuar con la tramitación y publicación de estas bases reguladoras de premios.

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.

Durante 2022 se ha consolidado la función de 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 2022, el INAP ha realizado diversas actividades en la edición de sus publicaciones periódicas y unitarias para conseguir un alto impacto en el ámbito académico y social. 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 (*ebook*) de todas las ediciones habituales del INAP (salvo formatos especiales y tapa dura) para uso en los actuales dispositivos electrónicos de lectura de *ebooks*.

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 ocho 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:

- Francisco Javier Moreno Fuentes y otros, *Movilidad del paciente en el Sistema Nacional de Salud: equilibrios políticos, institucionales y financieros*.
- Quim Brugué, *Organizaciones que saben, organizaciones que aprenden*.
- Varios autores, *El patrimonio natural en la era del cambio climático. Actas del XVI Congreso de la Asociación de Profesores de Derecho Administrativo*. Solo versión electrónica.
- Santiago González-Varas Ibáñez y otros, *El Derecho administrativo en Iberoamérica* (3.^a edición). Solo versión electrónica.
- Ángel Belzunegui-Eraso y otros, *El teletrabajo en las Administraciones Públicas*.
- Eider Alcorta, Inés Calzada y otros, *Los servicios sociales ante la pandemia. Relatos a través de las vivencias de las trabajadoras sociales*.
- Institucional, *Catálogo del fondo del siglo XVIII del INAP*.
- Institucional, *Plan Estratégico Plurianual 2021-2024*.
- Concepción Campos Acuña y otros, *El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI*.
- Alberto de la Peña Varona y otros, *Gobierno multinivel y compartido en España. La integración entre Comunidades Autónomas y Administración General del Estado en la planificación hidrológica*.

Durante 2022, el INAP ha continuado con la distribución institucional.

Concepto		Envíos	
	Títulos	Ejemplares en papel	Ficheros electrónicos
Distribución institucional	8	259	2.453

Tabla 45 Distribución institucional de las publicaciones del INAP en 2022.

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 2022 se observa en el siguiente cuadro.

Concepto	N.º de ejemplares	Facturado (€)
Formato papel		
Venta en librería del INAP	131	2.161,96
Venta a través de distribuidoras	472	4.706,08
Subtotal	603	6.868,04
Formato electrónico		
vLex (consultas)	(14.395 accesos)	1.597,47
Google	---	---
Subtotal	---	1.597,47
Formato papel y electrónico		
Venta en librería del INAP en línea	8.357	2.467,19
Subtotal	8.357	2.467,19
Total	8.960	10.932,70

Tabla 46. Comercialización de las publicaciones del INAP en 2022.

Revistas

En 2022 se han editado las revistas «Gestión y Análisis de Políticas Públicas» —GAPP— n.º 28, n.º 29 (monográfico) y n.º 30, la revista «Documentación Administrativa» —DA— n.º 9 y «Revista de Estudios de Administración Local y Autónoma» —REALA— n.º 17 y n.º 18.

Las tres revistas han mantenido la composición de sus respectivos comités editoriales y científicos, así como a sus cargos de dirección y secretaría. Adicionalmente, en el caso de DA y REALA se ha incorporado un nuevo cargo de secretario-gestor editorial.

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.

Durante 2022 se ha encargado una consultoría, aún en curso, para determinar las posibilidades de postulación a las dos bases de datos de mayor relevancia internacional: WOS (Web of Science) y Scopus.

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 2022 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»](#)).

Además, en 2022 se han creado en Twitter las cuentas específicas de las revistas DA⁵⁰ y REALA⁵¹; la revista GAPP⁵² ya disponía de este canal desde 2020. Cada una de estas cuentas propias de Twitter se mantiene activa por el comité editorial correspondiente.

- Adaptación de la revista DA al nuevo modelo de publicación científica.

En relación con esta revista, se ha completado 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 el número publicado en 2022 es ya el primero evaluado por pares.

Estadísticamente, se mantiene en todas las revistas la tendencia ascendente en número de trabajos recibidos, usuarios registrados, visitas al sitio y descargas de artículos. En cuanto al número de descargas, en 2022 no ha habido cambios significativos respecto al año anterior, destacando el aumento en el caso de DA. En 2022 hubo un total de 569.674 descargas, frente a las 545.916 de 2021.

GAPP, REALA y, por primera vez, DA han aumentado el número de citas este año, siguen mejorando los mecanismos para medir el impacto de las publicaciones y rentabilizando al

⁵⁰ <https://twitter.com/RevDAdm>.

⁵¹ <https://twitter.com/RevReala>.

⁵² <https://twitter.com/revgapp>.



máximo su potencial. Se continúa trabajando para que en 2023 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	2022	Total
GAPP	13.457	29.302	30.017	51.522	66.386	125.226	90.802	87.987	494.699
REALA	35.696	49.746	53.379	98.691	180.379	300.118	253.837	223.579	1.195.425
DA	59.646	98.037	65.005	120.693	168.381	263.392	201.277	258.108	1.234.539
Total	108.799	177.085	148.401	270.906	415.146	688.736	545.916	569.674	2.924.663

Tabla 47. Evolución en el número de descargas de artículos de las revistas del INAP. Periodo 2015-2022.

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.

Durante 2022 y ya restablecida la presencialidad en el trabajo en la Administración pública —tras superar las condiciones sanitarias impuestas por la pandemia de la COVID-19—, se ha recobrado el horario habitual de la biblioteca, que está abierta a funcionarios, opositores e investigadores: de 9:00 a 18:00 horas de lunes a jueves y de 9:00 a 14:00 horas los viernes.

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 2022 se ha implementado el sistema integrado de gestión bibliotecaria (SIGB) AbsysNet, perteneciente a la empresa Baratz, y desde septiembre se trabajaba con él en la biblioteca.

Además, en octubre de 2022, se puso en marcha el proyecto de digitalización y generación de metadatos del fondo bibliográfico de la Biblioteca del INAP.

La colección

Datos de la colección					
Monografías			Publicaciones periódicas	Analíticas de monografías	Artículos de revista
	Fondo moderno	87.850			
	Fondo Antiguo				
	Siglos XVI-XIX	2.416			
	1900 a 1960	11.331			
	Total Fondo Antiguo	13.747			
En curso			96		
Cerradas			2.462		
Subtotales	101.597		2.558	17.805	106.399
Total			228.359		

Tabla 48. Cuadro resumen de los datos de la colección de la Biblioteca del INAP.

En diciembre de 2022, el número total de registros bibliográficos en el catálogo de la Biblioteca era de 228.359, de ellos, 87.850 corresponden a monografías modernas (desde el año 1961) y 13.747 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, 96 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 contiene además 106.399 artículos de revistas, correspondientes al vaciado de los números de las publicaciones periódicas, y 17.805 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	1.018	413
Monografías antiguas	53	46
Total monografías	1.071	459
Registros analíticos (seriadas)	410	74
Autoridades	1.614	20

Tabla 49. Datos del proceso de catalogación de la Biblioteca del INAP en el SIGB.

Durante el año 2022, la Biblioteca incorporó a su catálogo 1.071 registros de monografías, 410 registros analíticos de publicaciones seriadas y se crearon 1.614 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 incorporaron aproximadamente 1.000 ejemplares digitales al catálogo, correspondientes a las obras editadas por el INAP, cuyo ejemplar digital está disponible para el préstamo electrónico a todos los usuarios de la Biblioteca. (Online Public Access Catalogue, OPAC).

Incremento de la colección

En la siguiente tabla se observa que han ingresado en la colección 857 libros por compra y 239 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	857	
Donación	239	
Suscripción		419

Tabla 50. Incremento de la colección de la Biblioteca del INAP en 2022.

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 de la sala de lectura							
Meses	Usuario externo	Usuario interno	Total usuarios	Atención usuario	Préstamo	Total atención usuario y préstamo	Digitalizaciones
Enero	39	1	40	153	63	216	10
Febrero	135	12	147	147	149	296	19
Marzo	181	25	206	206	176	382	18
Abril	145	14	159	159	155	314	12
Mayo	162	20	182	182	233	415	17
Junio	169	11	180	180	271	451	33
Julio	111	12	123	173	297	470	36

Estadísticas de la sala de lectura							
Agosto	Cerrado						
Septiembre	176	33	209	209	182	391	16
Octubre	184	11	195	195	168	363	16
Noviembre	175	7	182	182	142	324	11
Diciembre	98	63	161	161	125	286	6
Totales anuales	1.575	209	1.784	1.947	1.961	3.908	194

Tabla 51. Estadísticas (año 2022) de la sala de lectura de la Biblioteca del INAP.

Servicios prestados	
Atención presencial	1.050
Préstamos realizados	1.961
Información bibliográfica	411
Atención al usuario	1.947
Carnés realizados	131
Desideratas	10
Préstamos interbibliotecarios	38

Tabla 52. Servicios prestados por la Biblioteca del INAP en 2022.

Información bibliográfica y documental

Este servicio se presta fundamentalmente mediante las bases de datos, tanto las disponibles en Internet, como aquellas a las que está suscrita la Biblioteca del INAP, ya sean en soporte electrónico o mediante acceso en línea. Incluye también la información a los usuarios de la biblioteca, en particular, de las adquisiciones que se incorporan a su catálogo.

La Biblioteca, para una mejor difusión de los fondos que componen su colección, publica periódicamente, a través de la web del INAP⁵³, 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 modo que 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 que localice la publicación y la ponga a su disposición.

Entre los servicios que la Biblioteca del INAP proporciona está el apoyo a la generación de conocimiento y a los trabajos de investigación que se realizan en el instituto. En 2022, se realizaron las siguientes actividades.

Servicios prestados	
Artículos de revista solicitados	115
Bibliografías selectivas	1

Tabla 53. Servicios prestados por la Biblioteca del INAP en 2022 en apoyo a la generación de conocimiento y a los trabajos de investigación.

Además, se elaboró una bibliografía selectiva con los libros y artículos de revistas, tanto españolas como internacionales, de los fondos de la biblioteca. La finalidad de estas

⁵³ <https://www.inap.es/en/boletin-bibliografico>.

bibliografías es servir de apoyo bibliográfico para usuarios e investigadores sobre las materias que son objeto de su investigación. El tema de la bibliografía elaborada fue el empleo público.

Asimismo, al igual que las bibliografías selectivas, con las búsquedas documentales se pretende dar una mayor información sobre los segmentos y temáticas de la colección del INAP, procurando con su difusión una mejor respuesta a las demandas de investigadores y usuarios.

Divulgación y difusión del Fondo Antiguo de la Biblioteca

El Fondo Antiguo de la Biblioteca está constituido por obras publicadas hasta 1960. Aúna 13.747 ejemplares, de los que 2.416 son los publicados entre el siglo XVI y el siglo XIX. Son obras de contenido jurídico y administrativo, de un gran valor histórico, jurídico y artístico, incluidas en su totalidad en el Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico (CCPB) español, protegido por las disposiciones contenidas en la [Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español](#).

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

En 2022 se ha publicado en versión digital y en papel el *Catálogo del fondo del siglo XVIII del INAP*.

Además, se ha procedido a la revisión y el mantenimiento de los registros bibliográficos del Fondo Antiguo en el catálogo de la Biblioteca y en el Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico (CCPB).

Para dar a conocer este fondo antiguo y facilitar el acceso a estas obras a investigadores y otras personas interesadas, en 2022 se realizaron las siguientes actividades:

Actividades	
Boletines de novedades de monografías elaborados	11
Boletines de publicaciones periódicas elaborados (vaciados de artículos)	5
Visitas guiadas a la biblioteca y Museo Histórico de la Administración	16
Visitantes	94

Tabla 54 Actividades de divulgación y difusión del Fondo Antiguo de la Biblioteca del INAP en el año 2022.

Entre las 16 visitas guiadas en 2022 destacan —por el número de personas reunidas— las organizadas a dos asociaciones culturales, pero también hay visitantes entre las personas que utilizan alguno de los servicios del INAP (estudiantes) o incluso ente los familiares o conocidos de personal del instituto.

Gestión del conocimiento y entorno social de aprendizaje

A lo largo del año 2022, 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 2022, se ha continuado con la carga de documentación en el Banco de Conocimientos del INAP (BCI)⁵⁴.

Por otro lado, el Banco de Innovación de las Administraciones Públicas (BIAP)⁵⁵, 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.

En septiembre de 2022 se han agregado al BIAP 16 experiencias innovadoras (innovación social [9], innovación administrativa [5], innovación formativa [1], responsabilidad social, inclusión y diversidad [1]), de manera que se ha incrementado el número de buenas prácticas de 507 buenas prácticas en 2021 a 523 en el año de referencia.

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.

Laboratorio de Innovación Pública

Dentro del objetivo general 4 («Impulsar la investigación, la reflexión y el debate, así como generar y difundir conocimiento abierto sobre Administración y valor públicos») del Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP⁵⁶, su 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», recoge el proyecto 4.1.6., consistente en la «creación de un Laboratorio de la Innovación en la Administración española», con el objetivo específico de «ofrecer espacios de trabajo compartidos entre entidades del sector público y privado para divulgar y experimentar actuaciones innovadoras en las Administraciones públicas».

Creado en 2021, este Laboratorio de Innovación Pública (LIP) se encaminó en sus inicios a contribuir desde el conocimiento experto a la transformación de la Administración hacia un modelo más flexible y adaptativo acorde con el contexto tecnológico y pandémico de aquel momento. Como gran resultado en aquel ejercicio, publicó su informe «[13 propuestas para reformar la Administración del Estado](#)».

Durante 2022 continuó su actividad, ajustándola al regreso a la normalidad tras el paulatino retroceso de la pandemia causada por la COVID-19. Así, a finales de este año, había lanzado los siguientes proyectos:

- «Diseño y experimentación de un puesto de trabajo de nueva generación en el Ministerio del Interior».

El objetivo es desarrollar una metodología que facilite la implantación del «puesto de trabajo de nueva generación», así como su experimentación en la Subdirección General de Innovación, Calidad e Inspección de los servicios del Ministerio del Interior.

⁵⁴ <http://bci.inap.es>.

⁵⁵ <http://bci.inap.es/sitios/banco-de-innovacion-de-las-administraciones-publicas>.

⁵⁶ <https://www.inap.es/plan-estrategico-2021-2024>.



- «Elaboración de una guía para descentralizar pruebas selectivas».
En el marco de lo que se establece en el artículo 3.7 del [Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 124, de 25 de mayo), se ha elaborado una guía de ayuda a ministerios y organismos de la Administración del Estado para la realización descentralizada de sus pruebas selectivas. El 15 de diciembre de 2022 se presentó este documento en la Comisión Superior de Personal, y poco después se difundió para su conocimiento y uso.
- «LEOS, editor de textos normativos».
Con el fin de propiciar la co-creación de los usuarios y los expertos, este proyecto se desarrolla en colaboración con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.
- «Compartir talento entre municipios».
Su objetivo es promover la colaboración entre municipios en materia de recursos humanos y de talento público. Se ha desarrollado entre los Ayuntamientos de Castro-Urdiales y Noja (Cantabria), así como en el Ayuntamiento de Canet d'en Berenguer (Valencia) y mediante el proyecto «Talentum».

Asimismo, el LIP participó y promovió actividades de difusión de buenas prácticas y cerró el año 2022 preparando un programa de formación de *design thinking* para la Administración pública.

Web y redes sociales del INAP

La web institucional del INAP⁵⁷, junto con su sede electrónica⁵⁸, ofrece información sobre la actividad del organismo 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 del personal directivo público y del resto de las personas que componen las organizaciones administrativas.

Creado en 2009, el portal principal del INAP publica las noticias relativas a la actividad del organismo ordenadas en cinco grandes bloques: aprendizaje, selección, investigación y divulgación, relaciones internacionales, y otros aspectos organizativos y normativos.

A finales de 2022, la web del INAP registró un total de 11.712.900 visitas, lo que supone un incremento de más de 3.000.000 visitas respecto al año anterior. Por su parte, la sede electrónica alcanza 11.667.200 visitas en el mismo periodo, 3.091.000 más que a finales de 2021.

Con objeto de adaptar el portal actual a los avances tecnológicos y a un modelo de comunicación institucional cada vez más exigente, el INAP inició en 2021 un proyecto de renovación de su portal web y de su sede electrónica. Para ello, durante 2022 se han llevado a cabo las actividades programadas en cuanto a la definición de las especificaciones técnicas del nuevo portal, la evaluación del gestor de contenidos más adecuado y la puesta en marcha del proyecto de modernización de la web, cuya ejecución tendrá lugar a lo largo de 2023.

⁵⁷ <https://www.inap.es>.

⁵⁸ <https://sede.inap.gob.es>.

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 que, debido a su potencial, pueden generar nuevas oportunidades e innovar en la gestión pública, así como aumentar las posibilidades de difusión de la información y el conocimiento.

Durante 2022 se ha incrementado la apuesta por la presencia en redes sociales relacionadas con las actividades desarrolladas por el INAP, a través de las siguientes cuentas:

- Twitter⁵⁹: con 27.800 seguidores, 3.000 más que en 2021, el perfil del INAP 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.
- Facebook⁶⁰: mantiene su crecimiento, con 16.200 seguidores.
- LinkedIn⁶¹: alcanza 17.500 seguidores, 4.000 más que en el año anterior.
- YouTube⁶²: con más de 4.800 suscriptores, experimenta un notable crecimiento en el número de visualizaciones: 190.000 (70.000 más que en el periodo anterior).

Por otro lado, con el fin de obtener una mayor divulgación de los trabajos académicos y de las contribuciones de los profesionales de las Administraciones públicas, en 2022 se han creado las cuentas de Twitter de las revistas «DA»⁶³ («Documentación Administrativa») y «REALA»⁶⁴ («Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica»). En solo unos meses de existencia, sus perfiles cuentan ya con más de 2.500 y 1.000 seguidores, respectivamente. Por su parte, la revista «GAPP»⁶⁵ («Gestión y Análisis de Políticas Públicas»), también del INAP y que dispone de cuenta propia en Twitter desde 2020, mantiene su crecimiento, con 3.400 seguidores.

Durante 2022 la Biblioteca del INAP ha continuado con su plan social media para proporcionar información relativa a los servicios, la difusión de la colección, los horarios y cualquier otra materia que se considere de interés.

Bajo el *hashtag* #BibliotecaINAP se han publicado un total de 130 entradas, lo que supone una media de unas 10 publicaciones mensuales.

Publicaciones en redes sociales con el <i>hashtag</i> #BibliotecaINAP			
Meses	Facebook	Twitter	Total en redes sociales
Enero	3	3	6
Febrero	4	4	8
Marzo	5	5	10
Abril	5	5	10
Mayo	10	10	20

⁵⁹ https://twitter.com/INAP_ES.

⁶⁰ <https://www.facebook.com/inap.es>

⁶¹ http://www.linkedin.com/company/instituto-nacional-de-administraci-n-p-blica?trk=top_nav_home.

⁶² <https://www.youtube.com/channel/UCvjvyMsqqXgVVGH5lf-sfvA>.

⁶³ <https://twitter.com/RevDAdm>.

⁶⁴ <https://twitter.com/RevReala>.

⁶⁵ <https://twitter.com/revgapp>.

Publicaciones en redes sociales con el hashtag #BibliotecaINAP			
Junio	7	7	14
Julio	6	6	12
Agosto	2	2	4
Septiembre	9	9	18
Octubre	4	4	8
Noviembre	4	4	8
Diciembre	6	6	12
Totales anuales	65	65	130

Tabla 55. Publicaciones en redes sociales realizadas en el año 2022 con el hashtag #BibliotecaINAP.

Los principales temas sobre los que se han realizado estas publicaciones en redes sociales son 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 efemérides y días conmemorativos.

Publicaciones por temática en redes sociales			
Temática	Facebook	Twitter	Total en redes sociales
Horarios y difusión de servicios	4	4	8
Anuncio de la publicación de boletines y sumarios	34	34	68
Efemérides y días conmemorativos	17	17	34
Otras materias	10	10	20
Totales anuales	65	65	130

Tabla 56. Publicaciones por temática en redes sociales realizadas en el año 2022.

INAP Social

La red social profesional del INAP, INAP Social⁶⁶, 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 2022, INAP Social contaba más de 38.000 usuarios, 14 comunidades de prácticas activas y más de 650.000 visitas a su sitio web, casi el doble que en 2021.

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.

⁶⁶ <https://social.inap.es>.

En 2022 ha continuado el impulso de INAP Social iniciado en 2021, a través de la optimización de su gestión con distintos mecanismos, como la puesta en marcha de reuniones periódicas y la interacción permanente con los dinamizadores de las comunidades temáticas, la revisión de sus nombramientos y la implementación de mejoras técnicas y comunicativas de su sitio web.

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. El número de personas inscritas en esta comunidad es de más de 4.000. Este incremento de más de 400 participantes supone un crecimiento sostenido de alrededor del 10 %.
- 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. El número de integrantes de esta comunidad sigue creciendo e incluye más de 3.000 profesionales procedentes de todas las Administraciones públicas y del sector privado.
- Contratación pública (+ electrónica). Se centra en el análisis de contenidos referidos contratación electrónica y del sector público. En 2022 sumaba más de 2.800 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. Esta comunidad ha ido aumentando progresivamente sus usuarios a lo largo de 2022, que ascienden a más de 1.300.
- Transparencia y gobierno abierto. Pretende hacerse eco del movimiento por la apertura del Gobierno y las Administraciones a la sociedad y la ciudadanía en relación con sus aspectos jurídicos y las consecuencias de estos en la estructura y funcionamiento de las Administraciones públicas. Compuesta por 1.200 profesionales, durante este año se han renovado los integrantes del equipo de dinamizadores, lo que ha supuesto un impulso importante en la actividad de la comunidad.
- 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. Sigue aumentando el número de nuevos usuarios en la red (en el último año se ha incrementado un 12 %, pasando a 750) y se mantiene activa la participación de usuarios externos, lo que indica que la comunidad continúa generando interés.
- Protección de datos. Dedicada al intercambio de conocimientos y experiencias en materia de protección de datos en las Administraciones públicas. Actualmente, la comunidad cuenta con 900 miembros.
- 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. A finales de 2022 contaba con 4.500 usuarios.

«La Administración al Día»

A través de la publicación de «La Administración al Día»⁶⁷, 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.

Los contenidos difundidos son los siguientes:

- Noticias relevantes de todas las Administraciones públicas.
- Información resumida y acceso a los textos completos de los proyectos de normas y de las disposiciones legales y reglamentarias publicadas cada día en los distintos diarios oficiales.
- Las sentencias más relevantes que dan a conocer cada día el Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, la Audiencia Nacional y los Tribunales Superiores de Justicia.
- Información de interés para cada una de las comunidades autónomas, que tienen sus propias secciones dentro de «La Administración al Día».
- Información especializada en relación con las Administraciones locales.
- Publicación de estudios y análisis doctrinales sobre los temas jurídico-públicos o de Ciencia de la Administración más relevantes en materia de organización administrativa, políticas públicas y garantías de los derechos.
- Reseñas de novedades bibliográficas de interés.
- Información sobre procesos selectivos y agenda sobre eventos divulgativos o formativos de interés para el personal de las Administraciones públicas.

Además, se ofrece la posibilidad de consultar todas las ediciones en una hemeroteca electrónica, a la que acompaña un buscador al uso para facilitar la localización de contenidos.

Además de su consulta en la propia web de «La Administración al Día», diariamente se remite una *newsletter* con las últimas novedades a todas aquellas personas que, previamente, hayan mostrado su interés en recibirla, y que tan solo deben indicar una dirección de correo electrónico para beneficiarse del servicio.

Tras más de diez años desde su primera edición, «La Administración al Día» se ha consolidado como una canal de comunicación que contribuye, a partir de la difusión de información y conocimiento y del intercambio de experiencias, a la mejora paulatina del funcionamiento de las Administraciones públicas en beneficio de la ciudadanía. A finales de 2022 se alcanzaron cerca de 25.000 suscriptores, lo que supone un crecimiento de 2.100 usuarios con respecto al año anterior.

Encuentros y seminarios del INAP

A continuación, se destacan los encuentros y seminarios de 2022, cualquiera que haya sido su forma de desarrollo, que el instituto ha organizado o en los que ha colaborado con su participación.

⁶⁷ <http://laadministracionaldia.inap.es>.



Mesa redonda «Reflexiones sobre igualdad de género y Administración pública»

El 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer, se celebró en la sede del INAP una mesa redonda integrada por diversas directivas públicas de la Administración General del Estado.

Presentaciones «+q Códigos»

Durante 2022, el INAP promovió, en colaboración con la agencia estatal Boletín Oficial del Estado (BOE), diversas presentaciones de los códigos normativos que el BOE ha venido publicando y que son un instrumento de gran utilidad para la preparación de oposiciones.

Así, el 15 de marzo, la sede del INAP acogió la primera presentación de esta colección de códigos del BOE, ofrecidos en la página web del INAP para su consulta y descarga gratuita⁶⁸.

Posteriormente se presentaron otras 3 colecciones: la de los cuerpos de informática del Estado (3 de mayo), la de los cuerpos de instituciones penitenciarias (21 de julio) y la de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional (25 de octubre).

Encuentro «Gobierno abierto, innovación pública y colaboración ciudadana», y «Retos de la gobernanza multinivel y la coordinación del Estado autonómico: de la pandemia al futuro»

El 24 de marzo de 2022, la directora del INAP y la directora general de Gobernanza Pública, Clara Mapelli, presentaron en la sede del INAP los libros «Gobierno abierto, innovación pública y colaboración ciudadana», coordinado por J. Ignacio Criado, y «Retos de la gobernanza multinivel y la coordinación del Estado autonómico: de la pandemia al futuro», coordinado por César Colino.

Presentación del libro «Innovación pública en Iberoamérica: presente y tendencias de futuro»

El 28 de marzo de 2022 tuvo lugar en la sede del INAP la presentación del libro de Carles Ramió, catedrático de Ciencia Política y de la Administración de la Universitat Pompeu Fabra, «Innovación pública en Iberoamérica: presente y tendencias de futuro», a cargo del secretario general del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Francisco Velázquez, y la directora del INAP.

Conferencia y debate sobre los sistemas de función pública británico y francés

En el marco del curso selectivo de la última promoción del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, el día 7 de abril el ministro consejero de la Embajada de Francia y el jefe de Gabinete del embajador británico dieron sendas conferencias en inglés

⁶⁸ <https://www.inap.es/en/material-de-apoyo-para-la-preparacion-de-oposiciones>.



y en español sobre los sistemas de función pública de sus respectivos países seguidas de un debate con los alumnos del curso.

Jornada «Empleo Público en Europa» (Semana Administración Abierta 2022)

Evento realizado en Alcalá de Henares el día 28 de junio en el marco de la Semana de la Administración Abierta 2022 en colaboración con «Alcalá desarrollo», organismo del Ayuntamiento de Alcalá, dirigido a la difusión de las oportunidades de empleo público europeo e internacional.

XV Encuentro del INAP. Seminario UIMP-INAP

Los días 13, 14 y 15 de julio de 2022 se celebró el curso «XV Encuentro del INAP. Innovación pública en un contexto de reformas», organizado por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) y el INAP. El curso, que fue codirigido por la directora del INAP, se celebró en la sede de dicha universidad en Santander, en formato presencial.

La conferencia inaugural corrió a cargo de la secretaria de Estado de Función Pública, a través de videoconferencia.

El seminario contó con la participación de destacados representantes de las distintas Administraciones públicas que, junto con representantes del ámbito académico, abordaron la temática innovadora desde diversas perspectivas, como el emprendimiento digital o el nuevo talento en el empleo público, entre otras.

El INAP patrocinó este seminario mediante la suscripción de un [convenio con la UIMP](#).

VIII Encuentro Iberoamericano de Institutos y Escuelas de Administración Pública

El INAP participó en el VIII Encuentro de las escuelas del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) organizado por el Instituto Nacional de Administración Pública de Argentina en Buenos Aires (Argentina) los días 5 y 6 de septiembre bajo el título «Metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo en equipo y la solución de problemas».

El encuentro dio como resultado la [«Declaración de Buenos Aires»](#).

Reunión de Expertos de Avance del Índice de Gobernanza Iberoamericano del CLAD

Evento celebrado en la sede del INAP en Madrid los días 3 y 4 de octubre con la participación de expertos y autoridades de todos los países miembros del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).

I Simposio Iberoamericano de Innovación Pública

Organizado en colaboración con el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y el Instituto Nacional de Administración (*Instituto Nacional de*

Administração [INA]) de Portugal los días 5 y 6 de octubre en Madrid dando como resultado la «[Declaración de Madrid](#)».

XVII Seminario Internacional de la FIAAIINAPE

Del 17 al 20 de octubre, el INAP organizó en Alcalá de Henares y en Madrid el XVII Seminario Internacional de la Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del INAP de España (FIAAIINAPE) bajo el lema «[La brecha digital como factor de desigualdad](#)».

II Jornada sobre igualdad de género «Encuentros para un nuevo liderazgo de las mujeres en las Administraciones públicas»

Esta jornada, que tuvo lugar el 27 de octubre, abarcó la cuestión de las mujeres directivas en la Administración General del Estado, las mujeres STEM (por sus siglas en inglés: *Science, Technology, Engineering and Mathematics* [ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; en español]) en la Administración pública y la transversalidad de género en las políticas públicas.

II Jornadas de encuentro y aprendizaje de las unidades de igualdad de género de la Administración General del Estado

Estas jornadas se celebraron los días 22 y 23 de noviembre en la sede del INAP de Alcalá de Henares, en el marco I Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación del INAP 2020-2022⁶⁹, que incluía una actividad formativa específica dentro del eje sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra la mujer, dirigida a la capacitación de las responsables de las unidades de igualdad de género de los departamentos ministeriales.

El diseño y organización de esta actividad fue coordinado con el equipo de la unidad de igualdad de género del Ministerio de Educación y Formación Profesional, con el doble objetivo de proporcionar un enfoque práctico alineado con las necesidades actuales de las unidades de igualdad y de generar un espacio de encuentro y creación de redes que pueda facilitar la gestión de las responsables de estas unidades.

El programa incorporó también 3 talleres de trabajo simultáneos para incrementar la participación y visibilidad de las unidades de igualdad.

XXVII Congreso Internacional del CLAD

El INAP participó en el XXVII Congreso del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) sobre la reforma del Estado y la función pública bajo el lema «Inteligencia artificial, innovación y acercamiento al ciudadano», celebrado durante los días 22 a 25 de noviembre en formato mixto (presencial y en línea) en Sucre (Bolivia) y que dio como resultado el «[Consenso de Sucre](#)».

La participación del INAP se centró en la coordinación presencial de un panel sobre la profesionalización como pilar de la Administración el siglo XXI junto con una representación de la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (FEDAP) y la moderación por vía telemática de un segundo panel

⁶⁹ <https://www.inap.es/planes-de-formacion-tematicos>.

sobre herramientas para materializar los compromisos de la declaración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con la innovación pública.

RELACIONES INTERNACIONALES

Al igual que en años anteriores, en 2022 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 2022 se han firmado cuatro memorandos de entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés: *Memorandum of Understanding*).

- Memorando para la creación y fomento de la Red UnInPública (Universidades por la Innovación Pública) con la Universidad de Granada (UGR) de España, la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), firmado por las partes el 21 de diciembre de 2021 y en enero de 2022.
- Memorando específico de colaboración con el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, por su anterior denominación: Corporación Andina de Fomento) para desarrollar un diplomado virtual en gestión pública aplicada, firmado el 26 de abril de 2022.
- Memorando con la Escuela Superior de Innovación en la Administración Pública (ESIAP) de El Salvador, firmado el 7 de noviembre de 2022.
- Memorando con el Instituto Nacional de Administración (*Instituto Nacional de Administração* [INA]) de Portugal, firmado los días 14 (en Portugal) y 16 (en España) de noviembre de 2022.

Visitas institucionales y de estudio

EL INAP ha recibido y organizado las siguientes visitas de delegaciones e instituciones internacionales:

- Delegación del Gobierno de Pakistán, el 7 de febrero.
- Universidad del Pacífico (UP) de Lima (Perú), el 25 de mayo.



- Escuela de la Administración Pública de Letonia (LSPA, por sus siglas en inglés: *Latvian School of Public Administration*), el 19 de octubre.
- Escuela Regional de Administración Pública (ReSPA, por sus siglas en inglés: *Regional School of Public Administration*), 27 y 28 de octubre.

También se han mantenido reuniones presenciales o telemáticas con el Instituto Nacional de la Administración Pública de Argentina, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) de Colombia, el Centro de Estudios de Administración Pública (CEAP) de Cuba, la Universidad Católica Boliviana «San Pablo» (UCB), el Instituto Nacional de Administración Pública de Guinea Ecuatorial, el Servicio Público Federal (BOSA, por sus siglas en neerlandés y en francés: *Beleid en Ondersteuning* [Política y Soporte —en neerlandés—] y *Stratégie et Appui* [Estrategia y Soporte —en francés—]) de Bélgica, el Instituto Nacional de Servicio Público (INSP, por sus siglas en francés: *Institut National du Service Public*) de Francia y la Escuela Nacional de Administración (SNA, por sus siglas en italiano: *Scuola Nazionale dell'Amministrazione*) de Italia.

Programa de intercambios y estancias de funcionarios en el extranjero

A lo largo de 2022 se ha venido trabajando en un programa puesto en marcha por Portugal durante su presidencia del Consejo de la Unión Europea en 2021 denominado «EU Leadership Exchange Programme» (EULEP). Se trata de una experiencia piloto de intercambio de personal funcionario de Portugal, Francia, Bélgica, Eslovenia y España.

El INAP ha organizado cuatro intercambios con Portugal de una semana de duración cada uno. En concreto han participado una unidad del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, una unidad de MUFACE (Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado) y dos unidades del INAP.

Cooperación técnica internacional

Además de su participación en el programa «INTERCOONECTA», a lo largo de 2022, 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 en línea.

A lo largo de 2022 se han desarrollado dos actividades correspondientes a la programación «Competencias de los empleados públicos para establecer, sostener y liderar alianzas multiactor inclusivas», que tiene como objetivo que las empleadas y empleados públicos latinoamericanos adquieran las competencias que necesitan para establecer, sostener y liderar alianzas multiactor inclusivas y facilitar su aprendizaje.



También se celebraron dos actividades correspondientes a la programación «Organizaciones inteligentes que innovan y aprenden: La transformación en las Administraciones públicas», cuyo objetivo es identificar las competencias de las funcionarias y funcionarios públicos para ofrecer aprendizaje en línea de calidad y mejorar las competencias para el teletrabajo. La vocación innovadora de esta programación incorpora el conocimiento colaborativo, entre iguales, a través de las comunidades de prácticas; el *design thinking*; o el prototipado para dar soluciones a los problemas comunes en el ámbito de la capacitación.

Las cuatro actividades desarrolladas fueron:

- Taller en línea «Creando ciudades inclusivas, seguras y saludables» (2.ª parte, plan de acción o mejora).
- Curso en línea «Competencias para las alianzas multiactor y cómo adquirirlas».
- Curso en línea «Diseño de procesos de aprendizaje en línea. Herramientas y estrategias».
- Taller en línea «Gestión efectiva de la modalidad de teletrabajo en el ámbito público» (1ª parte).

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

Actividades	N.º de participantes	N.º de mujeres	N.º de hombres	N.º de horas
Taller en línea «Creando ciudades inclusivas, seguras y saludables» (2.ª parte, plan de acción o mejora)	17	11	6	80
Curso en línea «Competencias para las alianzas multiactor y cómo adquirirlas»	34	25	9	70
Curso en línea «Diseño de procesos de aprendizaje en línea. Herramientas y estrategias»	33	24	9	70
Taller en línea «Gestión efectiva de la modalidad de teletrabajo en el ámbito público» (1ª parte).	31	21	10	44
Total	115	81	34	264

Tabla 57. Actividades desarrolladas en el marco del programa «INTERCOONECTA».

Por otra parte, hay que mencionar el taller «Inmersión en innovación con INTERCOONECTA», dirigido a los responsables de desarrollar las programaciones de INTERCOONECTA en las organizaciones socias: instituciones del sector público estatal y de las comunidades autónomas, y órganos constitucionales, entre otros.

Esta actividad se desarrolló, en colaboración con la AECID, los días 17 y 18 de noviembre de 2022 en la sede del INAP de Alcalá de Henares (Madrid) en modalidad presencial y con una duración de 12 horas.

El objetivo del taller era experimentar las metodologías propuestas para las actividades de innovación y capacitación técnica del programa INTERCOONECTA y conocer el proceso de innovación iniciado y las herramientas propuestas para llevar la innovación a la acción.

Participaron 31 personas, de que 30 lo superaron de manera satisfactoria.

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, 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. Toda la asistencia técnica se prestó de manera virtual por tres personas aportadas por el INAP.

Si bien la asistencia técnica finalizó en diciembre de 2021, se hace constar en esta memoria por el reconocimiento otorgado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador —como ente rector de la política pública de trabajo, empleo, talento humano y calidad en el servicio público— al INAP por su destacada colaboración en el PCGTH.

Reuniones y congresos internacionales

El INAP a lo largo de 2022 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 8 de junio en Maastricht (Países Bajos) [presencial] y 9 de diciembre (telemática).
 - Curso de auditorías técnicas, impartido por la Escuela Europea de Administración (EUSA, por sus siglas en inglés: *European School of Administration*) el 6 de septiembre en el INAP.
- EUSA (*European School of Administration*)
 - Reunión de 4 de marzo, telemática.
El tema central fue «¿Cuáles son los principales desafíos y oportunidades para el futuro?».
- DISPA (*Directors of Schools and Institutes of Public Administration*):
 - Reunión de 19 y 20 de mayo en París (Francia).
Organizada por el Instituto Nacional de Servicio Público (INSP, por sus siglas en francés: *Institut National du Service Public*) de Francia.



El eje en torno al que giró el encuentro fue la contribución de la psicología y las ciencias del comportamiento a la selección y formación del personal funcionario público.

- Reunión de 19 a 21 de octubre en Praga (República Checa).
Organizada por el Instituto para la Administración Pública de Praga (República Checa).
Tuvo como eje la formación en competencias digitales.
- EPSO (*European Personnel Selection Office*):
 - Reunión de 31 de marzo en París (Francia).
 - Reunión de 19 y 20 de septiembre en Praga (República Checa).

Iberoamérica

- [VIII Encuentro Iberoamericano de Institutos y Escuelas de Administración Pública.](#)
- [Reunión de Expertos de Avance del Índice de Gobernanza Iberoamericano del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo \(CLAD\).](#)
- [I Simposio Iberoamericano de Innovación Pública.](#)
- [XVII Seminario Internacional de la Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del INAP de España \(FIAAIINAPE\).](#)
- [XXVII Congreso Internacional del CLAD.](#)

Para conocer los asuntos tratados en estas reuniones, pueden consultarse los respectivos epígrafes del apartado «[Encuentros y seminarios del INAP](#)» de esta misma memoria.

Otras actividades internacionales de ámbito global

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

- IIAS (*International Institute of Administrative Science*).
 - Reuniones del Consejo de Dirección del IIAS, 10 de febrero y 27 de junio, telemáticas.
 - Asamblea General del IIAS en Rabat (Marruecos), el 30 de junio, participación telemática.
- IASIA (*International Association of Schools and Institutes of Administration*).
 - Reuniones del Consejo de Administración de IASIA, 9 de febrero y 13 de diciembre, telemáticas.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).
 - Reunión de la Red de Escuelas de Gobierno de la OCDE, 20 y 21 de junio en Atenas (Grecia), presencial.

Bajo el lema «*Exploring post-pandemic learning cultures in the public sector*» y a cargo del Centro Nacional para la Administración Pública y el Gobierno Local (EKDDA o ΕΚΔΔΑ, por sus siglas en griego: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης) de Grecia.

- CEPA (*Committee of Experts on Public Administration* o Comité de Expertos en Administración Pública) de las Naciones Unidas:
 - 21.ª sesión celebrada en Nueva York (Estados Unidos de América) los días 4 a 6 de abril, participación telemática.
- Foro de líderes de recursos humanos.
 - El Instituto Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos (NHI, por sus siglas en inglés: *National Human Resources Development Institute*) de Corea del Sur organiza desde 2013 este foro de reputación internacional en materia de empleo público.

En esta edición, celebrada del 2 al 7 de noviembre en Seúl (Corea del Sur), presencial, el foro se dedicó a dos temáticas: la impartición de formación en línea y presencial, y el liderazgo, la innovación y la creatividad en los recursos humanos.

CONÓCENOS

En esta sección de la memoria de actividades, se expone la organización interna del INAP y los medios de que dispone para el desarrollo de las competencias que se le asignan.

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 estatuto 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 en esta materia que dan soporte al resto de servicios dentro del instituto. Para la gestión de estos recursos el INAP cuenta con la colaboración de la Secretaría General de Administración Digital (SGAD).

El INAP y la SGAD han suscrito un acuerdo sobre la base de sus competencias en la provisión de servicios comunes y compartidos, así como en la implantación de la estrategia de la Agenda Digital 2025 del Gobierno. Según el citado acuerdo, la SGAD se encarga de proveer 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.

- 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).

Así pues, el resto de los servicios de esta naturaleza son asumidos directamente por la Unidad TIC del INAP:

- El desarrollo, la implantación y la administración de las aplicaciones de negocio del INAP en materia de administración electrónica.
- La integración y la adaptación de las aplicaciones desarrolladas por el INAP para integrar los servicios comunes y compartidos de la SGAD.
- La provisión, el mantenimiento y el soporte y la administración y la operación de infraestructuras no alojadas en los sistemas de la SGAD y del soporte a sus usuarios ajenos al INAP. El caso más común corresponde a todas las actividades relacionadas con las acciones formativas promovidas por el INAP.
- La provisión, el mantenimiento, el soporte y la administración de infraestructuras y soluciones de tipo audiovisual; así como su operación en los actos.

Durante el ejercicio 2022, el INAP ha mantenido la prestación habitual de los servicios de administración electrónica a través de la sede electrónica⁷⁰ y diferentes portales accesibles desde Internet: el portal web⁷¹; el Portal de Aprendizaje del INAP⁷²; la publicación «La Administración al Día»⁷³; INAP Social, la Red Social Profesional de la Administración Pública⁷⁴; el Espacio del Opositor del INAP⁷⁵; el Portal del Alumno del INAP⁷⁶; y el Portal del Formador del INAP⁷⁷.

Además, durante 2022 ha puesto en funcionamiento un nuevo espacio de candidaturas⁷⁸ para registrar el interés de aquellas personas que deseen formar parte de los tribunales de los procesos selectivos gestionados desde el INAP.

Adicionalmente, durante 2022 se han ido materializando los proyectos recogidos en el [Plan Estratégico Plurianual 2021-2024 del INAP](#), que se seguirán completando en futuros ejercicios. Entre las actuaciones más significativas realizadas durante 2022 pueden destacarse:

- El desarrollo de la nueva aplicación de gestión integral de los procesos selectivos.

⁷⁰ <https://sede.inap.gob.es>.

⁷¹ <https://www.inap.es>.

⁷² <https://campus.inap.es>.

⁷³ <https://laadministracionaldia.inap.es>.

⁷⁴ <https://social.inap.es>.

⁷⁵ <https://espacioopositor.inap.es>.

⁷⁶ <https://portalalumno.inap.es>.

⁷⁷ <https://portalformador.inap.es>.

⁷⁸ <https://espaciocandidatura.inap.es>.



- La actualización de los puestos de trabajo con el inicio del proceso de implantación de Office 365 en el INAP.
- 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.
- La preparación de toda la documentación para la licitación del expediente de modernización de la plataforma web del INAP.

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).

Personal

Durante el año 2022 se convocaron dos concursos, uno de carácter general y uno de carácter específico.

El de carácter general fue convocado por [Resolución de 21 de junio de 2022, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 153, de 27 de junio) y por el que se ofertaron 10 puestos. Este concurso se resolvió por [Resolución de 12 de enero de 2023, de la Subsecretaría, por la que se resuelve concurso general, convocado por Resolución de 21 de junio de 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 15, de 18 de enero), no adjudicándose ningún puesto, quedando, por tanto, todos desiertos.

Respecto al de carácter específico, se convocó por [Resolución de 21 de junio de 2022, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso específico para la provisión de puestos de trabajo](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 153, de 27 de junio), por el que se ofertaron 7 puestos. Se resolvió por [Resolución de 12 de enero de 2023, de la Subsecretaría, por la que se resuelve concurso específico, convocado por Resolución de 21 de junio de 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 15, de 18 de enero) adjudicándose 3 puestos, quedando desiertos 4 puestos.

También se realizaron 4 convocatorias de libre designación.

La primera fue convocada por [Resolución de 10 de febrero de 2022, 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. 39, de 15 de febrero), por la que se ofertaron 9 puestos. Por [Resolución de 10 de mayo de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 10 de febrero de 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 113, de 12 de mayo), se resolvió esta convocatoria, adjudicándose 7 de los 9 puestos ofertados.

La segunda fue convocada por [Resolución de 12 de abril de 2022, 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. 90, de 15 de abril), por la que se ofertó 1 puesto que fue adjudicado por [Resolución de 31 de mayo de 2022, de la Subsecretaría, por la que se](#)

[resuelve la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 12 de abril de 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 132, de 3 de junio).

La tercera fue convocada por [Resolución de 13 de mayo de 2022, 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. 116, de 16 de mayo), por la que se ofertó 1 puesto que fue adjudicado por [Resolución de 28 de julio de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve parcialmente la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 13 de mayo de 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 185, de 3 de agosto).

La cuarta fue convocada por [Resolución de 29 de septiembre de 2022, 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. 236, de 1 de octubre), por la que se ofertaron 4 puestos. Por [Resolución de 25 de noviembre de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 29 de septiembre de 2022](#) («Boletín Oficial del Estado» núm. 288, de 1 de diciembre), se resolvió esta convocatoria, adjudicándose los 4 puestos ofertados.

A fecha de 31 de diciembre de 2022, en el INAP prestaban servicio 175 empleados, de los cuales 21 eran personal laboral y 154 eran personal funcionario (137 funcionarios de carrera y 17 funcionarios interinos).

	Enero de 2022			Diciembre de 2022		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personal funcionario						
Subgrupo A1	34	25	9	39	28	11
Subgrupo A2	28	15	13	24	13	11
Grupo B	0	0	0	0	0	0
Subgrupo C1	30	23	7	49	35	14
Subgrupo C2	31	26	5	40	31	9
Subtotal	123	89	34	152	107	45
Agrupaciones profesionales	1	0	1	1	0	1
Servicios especiales	1	0	1	1	0	1
Total personal funcionario	125	89	36	154	107	47

Tabla 58. Distribución por género del personal funcionario del INAP en 2022.

	Enero de 2022			Diciembre de 2022		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personal laboral						
Grupo M1	5	0	5	Grupo M1	4	0
Grupo 3G	1	0	1	Grupo 3G	0	0
Grupo 4G	3	1	2	Grupo 4G	3	1
Grupo E2	2	0	2	Grupo E2	3	0
Grupo E1	9	4	5	Grupo E1	11	5
Total laborales	20	5	15	21	6	15

Tabla 59. Distribución por género del personal laboral del INAP en 2022.

	Enero de 2022			Diciembre de 2022		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total personal funcionario	125	89	36	154	107	47
Total personal laboral	20	5	15	21	6	15
Total personal INAP	145	94	51	175	113	62

Tabla 60. Distribución por género del personal empleado público (personal funcionario y personal laboral) del INAP en 2022.

Datos económico-presupuestarios

El presupuesto total del INAP en 2022 ascendió a 111.895.946,28 €, de los cuales 30.861.584,88 € correspondían a los gastos derivados de actividades propias del organismo; 3.166.341,40 €, al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia; y el resto, 77.868.020,00 €, a créditos destinados a la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (FEDAP).

De este último importe, 4.000.000,00 € se corresponden con la aplicación al presupuesto de 2022 de remanentes afectados a la FEDAP y el resto, 73.868.020,00 €, 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 2022 un porcentaje de ejecución del 77,85 %.

La desagregación del presupuesto de gasto por programas, y capítulos a su vez, y su ejecución a 31 de diciembre de 2022 fueron las siguientes:

Programa	Capítulo	Presupuesto	Obligaciones	% de ejecución
92KC	2. Gastos corrientes en bienes y servicios. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.	1.666.341,40 €	443.908,21 €	26,64 %
	6. Inversiones reales. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.	1.500.000,00 €	0,00 €	0,00 %
9210/000X	1. Gastos de personal	14.619.860,00	8.756.355,87 €	59,89 %
	2. Gastos corrientes en bienes y servicios	16.454.685,49 €	7.739.095,23 €	47,03 %
	3. Gastos financieros	820,00 €	0,00 €	0,00 %
	4. Transferencias corrientes	73.552.072,61 €	69.913.690,82 €	95,05 %
	6. Inversiones reales	4.052.166,78 €	245.519,02 €	6,06 %
	8. Activos financieros	50.000,00 €	12.011,40 €	24,02 %
Total		111.895.946,28 €	87.110.580,55 €	77,85 %

Tabla 61. Presupuesto de gastos del INAP en 2022 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 2022 es de 77.868.020,00 €.

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 €
2022	77.868.020,00 €

Tabla 62. Evolución del presupuesto de los fondos FEDAP. Periodo 2010-2022.

Asuntos jurídicos

Durante el año 2022, la Gerencia del INAP ha visto incrementadas las consultas realizadas por las unidades del instituto sobre muy diversas materias, tales como tramitación de normativa, memorandos de entendimiento, protocolos generales de actuación, convenios, encomiendas de gestión, subvenciones, contratación o recursos administrativos. Asimismo, ha formado parte, en representación del INAP, en comisiones de seguimiento de los convenios suscritos, realizando funciones de asesoramiento y apoyo.

Destaca también la labor realizada en cuanto a la redacción, revisión y tramitación previa de los contratos sometidos a la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público](#) y las distintas actuaciones de coordinación, seguimiento, control y supervisión de la buena marcha y ejecución de estos.

Por otra parte, en la gestión y defensa de los bienes demaniales y patrimoniales adscritos al organismo, hay que destacar durante en 2022 el vaciado de la nave de Alcalá de Henares (Madrid), en desuso desde hace años y que venía implicando múltiples problemas de logística.

Otro hito importante alcanzado durante 2022 ha sido la suscripción por parte del INAP del contrato de arrendamiento de una finca urbana sita en Móstoles (Madrid). El contrato ha sido tramitado —de acuerdo con lo establecido en [Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas](#) y contando con informe de la Dirección General del Patrimonio del Estado y con informe de la Abogacía del Estado, ambos favorables— por un plazo de 7 años.

El INAP utiliza este espacio para guardar, conservar y consultar sus más de 85.000 volúmenes, sirviendo de custodia de su segundo fondo bibliográfico y de documentación del organismo; por otra parte, sirve también como único almacenamiento de muebles y otros enseres. El alquiler ha supuesto un ahorro en el gasto para el instituto, que en consonancia con los principios de eficiencia y racionalización de los recursos financieros del INAP, no se

ha visto obligado, como en anteriores ocasiones, a la necesidad de contratar el servicio de custodia o gestión documental ni el de guardamuebles.

Asimismo, cabe hacer referencia al avance realizado durante este año en la actualización del inventario de los bienes del INAP. En el marco del contrato para la gestión, revisión y actualización del inventario de bienes del instituto, se ha llevado a cabo una importante gestión en la actualización del inventario de los bienes y su conciliación. Se ha realizado un chequeo de los bienes inventariados en la aplicación SOROLLA, con el fin de verificar los reales y, en consecuencia, se han dado de baja de inventario bienes muebles acumulados de años, así como los inexistentes. También se ha realizado la lectura, reetiquetado y conciliación de las ubicaciones donde se contienen los bienes en las sedes de la calle de Atocha y de la localidad de Alcalá de Henares, en el edificio de la calle del Marqués de Cubas (Madrid) y en los antiguos depósitos de muebles sitios en las localidades de Alcorcón (Madrid) y Alcalá de Henares, desalojando además estos últimos espacios.

Finalmente, hay que mencionar que la Gerencia del INAP se encarga de la tramitación administrativa de convenios, acuerdos internacionales no normativos (memorandos de entendimiento —MOU, por sus siglas en inglés: *Memorandum of Understanding*—), encomiendas de gestión, así como de contratos privados de cesión de derechos de autor, siendo registro único de todos ellos.

Conviene destacar que, por primera vez en su historia, el INAP ha suscrito un protocolo de actuación con el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid (RCSMM), cuya sede se encuentra contigua a la del INAP. Esta voluntad de actuación conjunta parte del interés compartido en el desarrollo de interpretaciones musicales como parte integrante de diversos actos de representatividad internacional que organice el INAP. Así, en el marco de este protocolo, fue posible incorporar una interpretación musical a cargo del alumnado del conservatorio durante la celebración del XVII Seminario de la Federación Internacional de Antiguos Alumnos Iberoamericanos del INAP de España (FIAAIINAPE), el 17 de octubre en el Antiguo Hospital de Santa María la Rica (Alcalá de Henares).

Durante el ejercicio 2022 se han suscrito los siguientes convenios y protocolos generales de colaboración, memorandos de entendimiento 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/protocolo general de actuación
Tribunal de Cuentas (TCU), Asociación de Órganos de Control Externo de las Autonómicas (ASOCEX) e Instituto de Estudios Fiscales (IEF)
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (SEPG)
Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS)
Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP)
Intervención General de la Administración del Estado (IGAE)
Confederación Hidrográfica del Júcar (CHJ)
Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)
Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM)
Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM)
Secretaría General de Administración Digital (SGAD)
Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG)
Real Conservatorio Superior de Música de Madrid (RCSMM)

Entidad con la que se suscribe el convenio/protocolo general de actuación
Administración General e Institucional de la Comunidad de la Junta de Castilla y León, Diputación Provincial de Soria y Ayuntamiento de Valdeavellano de Tera
Comisionado para el Mercado de Tabacos (CM Tabacos)

Tabla 63. Convenios/Protocolos Generales de Actuación suscritos por el INAP en 2022.

Entidad con la que se suscribe el memorando de entendimiento
Universidad de Granada (UGR), Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)
Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, por su anterior denominación: Corporación Andina de Fomento)
Escuela Superior de Innovación en la Administración Pública (ESIAP) de El Salvador
Instituto Nacional de Administración (<i>Instituto Nacional de Administração</i> [INA]) de Portugal

Tabla 64. Memorandos de entendimiento suscritos por el INAP en 2022.

Contratos privados suscritos en 2022	
Unidad promotora del INAP	Objeto del contrato
Subdirección de Aprendizaje	Curso «Desarrollo en ANGULAR»
Subdirección de Aprendizaje	Curso «Introducción a la programación en Python»
Subdirección de Aprendizaje	Curso «Desarrollo de aplicaciones móviles»
Subdirección de Aprendizaje	Curso «Inteligencia artificial. Aplicaciones de tecnologías del lenguaje en las Administraciones públicas»
Subdirección de Aprendizaje	Curso «Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación»
Subdirección de Aprendizaje	Curso «Diseño, implementación, seguimiento y evaluación de iniciativas de gobierno abierto»
Subdirección de Aprendizaje	Curso «Liderazgo y gestión de equipos en la Administración pública»
Departamento de Innovación Pública	Diplomado en Gestión Pública Aplicada, segunda edición. Módulo 1, «El rol del Estado y la función pública como promotores y garantes de derechos y libertades públicas». Temas 1 y 2

Departamento de Innovación Pública	<p>Diplomado en Gestión Pública Aplicada, segunda edición.</p> <p>Módulo 1, «El rol del Estado y la función pública como promotores y garantes de derechos y libertades públicas». Temas 4 y 6</p>
Departamento de Innovación Pública	<p>Diplomado en Gestión Pública Aplicada, segunda edición.</p> <p>Módulo 1, «El rol del Estado y la función pública como promotores y garantes de derechos y libertades públicas» Temas 3, 5 y 7</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Programa especializado en comunicación práctica para la dirección pública.</p> <p>Unidades didácticas 14 y 15</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Programa especializado en comunicación práctica para la dirección pública.</p> <p>Unidades didácticas 12 y 13</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Programa especializado en comunicación práctica para la dirección pública.</p> <p>Unidades didácticas 1, 2 y 3</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Programa especializado en comunicación práctica para la dirección pública.</p> <p>Unidades didácticas 6, 7 y 8</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Curso «Lenguaje claro para unas Administraciones sociales, inclusivas y accesibles»</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Curso «Integridad en el desempeño de funciones directivas»</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Curso «Edición de PDF con herramientas gratuitas»</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Curso «Programación orientada a objetos. Java avanzado»</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Curso «Programación en Python avanzado»</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Curso «Desarrollo de aplicaciones móviles con Apache Cordova»</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>Curso «Los laboratorios de innovación ciudadana»</p>
Subdirección de Aprendizaje	<p>IFCA (itinerario de capacitación competencial profesional) «Gobierno multinivel y Servicios públicos»</p>

Subdirección de Aprendizaje	Actualización del curso «Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres»
-----------------------------	---

Tabla 65. Contratos privados para la cesión de derechos de autor/empresa con diferentes entidades públicas y privadas suscritos en 2022.

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 2022.

Administración General del Estado

De los 13.353.590,00 € 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 21 de diciembre de 2021, la asignación de 9.347.510,00 €. Estos créditos deben, salvo causas justificadas, 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 16 de marzo de 2022, 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 8.335.642,61 €.

Cantidad y tipos de planes	Importe subvencionado	Importe ejecutado	Remanente	% de ejecución
9 planes interadministrativos	895.458,64 €	832.675,89	62.782,75 €	92,99 %
54 planes unitarios/interdepartamentales	7.440.183,97 €	6.135.070,44	1.305.113,53 €	82,46 %
63 en total	8.335.642,61 €	6.967.746,33	1.367.896,28 €	83,59 %

Tabla 01. Principales datos de ejecución de los planes de formación en el ámbito de la Administración General del Estado para el ejercicio 2022.

En 2022 se realizaron 1.528 actividades formativas, que se desarrollaron en 2.635 ediciones, estructuradas en 75.461 horas de formación, y que contaron con un total de 133.127 participantes. En 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.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	57.049	76.078	133.127
Porcentaje	42,85 %	57,15 %	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 2022.

En cuanto al número de participantes por su grupo o categoría profesional, el 90,77 % eran personal funcionario, con una clara preponderancia del grupo C (65,47 % del total); el 8,52 % eran personal laboral; y solo el 0,71 % era personal estatutario del Sistema Nacional de Salud.

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Personal funcionario		
Subgrupo A1	13.010	9,77 %
Subgrupo A2	19.988	15,01 %
Subgrupo B	148	0,11 %
Subgrupo C1	46.206	34,71 %
Subgrupo C2	40.946	30,76 %
Otros funcionarios	538	0,40 %
Subtotal	120.836	90,77 %
Personal laboral		
Grupo G1	3.627	2,72 %
Grupo G2	1.323	0,99 %
Grupo G3	2.123	1,59 %
Grupo G4	2.841	2,13 %
Grupo G5	1.430	1,07 %
Subtotal	11.344	8,52 %
Personal estatutario		
Nivel 1	32	0,02 %
Nivel 2	120	0,09 %
Nivel 3	271	0,20 %
Nivel 4	131	0,10 %
Nivel 5	393	0,30 %
Subtotal	947	0,71 %
Total	133.127	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 2022.

Por lo que se refiere a la modalidad de desarrollo, tras haber superado la pandemia de la COVID 19, se volvió a la formación presencial, aunque manteniendo un gran porcentaje de esta en línea.

	Presencial	En línea	Mixta	Total
Número	659	762	107	1.528
Porcentaje	43,13 %	49,87 %	7,00 %	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 2022.

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 2022 «[Distribución de fondos FEDAP 2022](#)» —dentro del apartado «[Sistema de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas](#)»— para los promotores de la Administración General del Estado a diferencia del INAP:

Área formativa	N.º actividades formativas	N.º participantes
Específicas de determinados colectivos	662	71.994
Tecnologías de la información y de la comunicación	199	14.804
Económico-presupuestaria	53	10.417
Prevención de riesgos laborales	86	8.084
Jurídico-procedimental	124	7.740
Administración electrónica	93	4.777
Información y atención al público	23	3.679
Recursos humanos	74	3.231
Políticas de igualdad	54	2.040
Idiomas/lenguas	49	1.948
Innovación y creatividad en organizaciones	58	1.917
Dirección y gerencia pública	16	1.037
Transparencia y buen gobierno	11	444
Responsabilidad social y medioambiental	10	361
Urbanismo y medio ambiente	5	294
Unión Europea	7	153
Utilización eficiente de recursos públicos	2	133
Evaluación del desempeño	2	74
Negociación colectiva y diálogo social	0	0
Total	1.528	133.127

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 2022.

Instituto Nacional de Administración Pública

De los 13.353.590,00 € 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 21 de diciembre de 2021, atribuyó al INAP la gestión en 2022 de 4.006.080,00 € (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	1.206.080,00 €	629.045,37 €	577.034,63 €	52,16 %
Interdepartamental	2.100.000,00 €	1.099.754,11 €	1.000.245,89 €	52,37 %
Interadministrativo local	700.000,00 €	321.717,21 €	378.282,79 €	45,96 %
Total	4.006.080,00 €	2.050.516,69	1.955.563,31 €	50,16 %

Tabla 06. Principales datos de ejecución de los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2022.

Los tres planes del INAP, incluyeron 213 actividades formativas, que se desarrollaron en 245 ediciones, estructuradas en 11.893 horas de formación, y que contaron con un total de 46.849 participantes.

Planes	Actividades	Participantes	Mujeres	Hombres
Interadministrativo general	90	11.729	6.621	5.108
Interdepartamental	55	32.612	19.653	12.959
Interadministrativo local	68	2.508	1.619	889
Total	213	46.849	27.893	18.956

Tabla 07. Número de actividades y distribución por género del personal participante en los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2022.

Estas actividades contaron con un total de 46.849 participantes, de los que el 59,54 % fueron mujeres y un 40,46 % hombres.

En cuanto a la distribución por subgrupos profesionales, destaca el peso relativo del personal funcionario (91,55 %) frente al personal laboral.

Plan	Personal funcionario						Subtotal
	A1	A2	B	C1	C2	Otros funcionarios	
Interadministrativo general	2.439	2.412	0	3.653	1.869	445	10.818
Interdepartamental	2.112	4.408	0	14.020	9.026	943	30.509
Interadministrativo local	1.552	268	0	179	95	280	2.374
Subtotal	6.103	7.088	0	17.852	10.990	1.668	43.701
Plan	Personal laboral						Subtotal
	G1	G2	G3	G4	G5	Otros laborales	
Interadministrativo general	286	169	247	113	96	286	911
Interdepartamental	265	198	793	486	361	265	2.103
Interadministrativo local	50	54	14	11	5	50	134
Subtotal	601	421	1.054	610	462	601	3.148
Total							46.849

Tabla 08. Distribución por grupo o categoría profesional del personal participante en los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2022.

Por lo que se refiere a la modalidad de desarrollo, la formación en línea acumula un mayor número de actividades (65,73 %), condicionada fuertemente aún por la virtualización de las actividades formativas que causó la pandemia de la COVID-19, aunque puede observarse un aumento de las actividades presenciales como consecuencia de la vuelta a la normalidad.

Planes	Presencial		En línea		Mixta		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Interadministrativo general	7	3,29 %	79	37,09 %	4	1,88 %	90	42,25 %
Interdepartamental	6	2,82 %	45	21,13 %	4	1,88 %	55	25,82 %
Interadministrativo local	42	19,72 %	16	7,51 %	10	4,69 %	68	31,92 %
Total	55	25,82 %	140	65,73 %	18	8,45 %	213	100,00 %

Tabla 09. Distribución por modalidad de desarrollo de las actividades de los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2022.

Las actividades formativas se encuadraron en las áreas siguientes:

Área formativa	Planes			
	Interadministrativo general	Interdepartamental	Interadministrativo local	Total
Administración electrónica	32	7	3	42
Económico-presupuestaria	3	2	21	26
Tecnologías de la información y de la comunicación	0	25	0	25
Jurídico-procedimental	0	4	16	20
Dirección y gerencia pública	2	15	2	19
Idiomas/lenguas	7	9	0	16
Específicas de determinados colectivos	11	0	3	14
Transparencia y buen gobierno	0	11	2	13
Recursos humanos	0	2	10	12
Políticas de igualdad	0	8	0	8
Responsabilidad social y medioambiental	0	2	5	7
Innovación y creatividad en organizaciones	0	3	2	5
Urbanismo y medio ambiente	0	0	2	2
Unión Europea	0	1	0	1
Información y atención al público	0	1	0	1
Utilización eficiente de recursos públicos	0	0	1	1
Negociación colectiva y diálogo social	0	0	1	1
Evaluación del desempeño	0	0	0	0
Prevención de riesgos laborales. Salud laboral	0	0	0	0
Total	55	90	68	213

Tabla 10. Distribución por áreas formativas de las actividades de los planes de formación tramitados por el INAP para el ejercicio 2022.

En el plan interadministrativo general destacan las actividades formativas desarrolladas en el área de las tecnologías de la información y de la comunicación; en el plan interdepartamental destacan las actividades formativas desarrolladas en el área de la Administración electrónica y 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».

Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

En el acuerdo de gestión de fondos para 2022 se destinaron 569.650,00 € a la financiación de este plan. En 2022 la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) promovió un plan de formación de carácter interadministrativo, al ser sus destinatarios el conjunto de empleadas y empleados de la Administración local de todo el territorio del Estado.

Plan FEMP	Importe subvencionado	Importe ejecutado	Remanente	% de ejecución
Interadministrativo	569.650,00 €	569.650,00 €	0,00 €	100 %
Total	569.650,00 €	569.650,00 €	0,00 €	100 %

Tabla 11. Principales datos de ejecución del plan de formación de carácter interadministrativo de la Federación Española de Municipios y Provincias para el ejercicio 2022.

Se realizaron 70 actividades formativas, que se desarrollaron en 102 ediciones, estructuradas en 2.835 horas y en las que participaron un total de 6.477 participantes.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	4.075	2.402	6.477
Porcentaje	62,91 %	37,09 %	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 2022.

En cuanto a la distribución por grupo profesional, destaca el personal funcionario (76,12 %); mientras que el personal laboral supone el 23,50 %; y el personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, el 0,39 %.

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Personal funcionario		
Subgrupo A1	2.320	35,82 %
Subgrupo A2	1.383	21,35 %
Subgrupo B	66	1,02 %
Subgrupo C1	684	10,56 %
Subgrupo C2	477	7,36 %
Otros funcionarios	0	0,00 %
Subtotal	4.930	76,12 %
Personal laboral		
Grupo G1	649	10,02 %
Grupo G2	507	7,83 %

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Grupo G3	160	2,47 %
Grupo G4	100	1,54 %
Grupo G5	106	1,64 %
Subtotal	1.522	23,50 %
Personal estatutario		
Nivel 1	7	0,11 %
Nivel 2	2	0,03 %
Nivel 3	0	0,00 %
Nivel 4	15	0,23 %
Nivel 5	1	0,02 %
Subtotal	25	0,39 %
Total	6.477	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 2022.

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	9	38	23	70
Porcentaje	12,86 %	54,29 %	32,86 %	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 2022.

Las acciones formativas se encuadraron en las siguientes áreas, donde destaca que un 21,38 % 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	15	1.385
Utilización eficiente de recursos públicos	8	1.393
Dirección y gerencia pública	13	581
Unión Europea	3	545
Políticas de igualdad	9	543
Tecnologías de la información y de la comunicación	4	372
Jurídico-procedimental	2	337
Específicas de determinados colectivos	5	329
Recursos humanos	2	212
Información y atención al público	1	210
Innovación y creatividad en organizaciones	1	154

Área formativa	N.º actividades formativas	N.º participantes
Transparencia y buen gobierno	1	121
Económico-presupuestaria	1	120
Administración electrónica	2	102
Responsabilidad social y medioambiental	3	73
Evaluación del desempeño	0	0
Idiomas/lenguas	0	0
Prevención de riesgos laborales. Salud laboral	0	0
Negociación colectiva y diálogo social	0	0
Total	70	6.477

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 2022.

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 OOS (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 los planes presentados y [el 28 de octubre de ese mismo año se resolvió conceder, en concepto de subvenciones, 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 Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC. OO.	794.551,52 €
Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO.	1.172.624,91 €
Federación de Enseñanza de CC. OO.	785.282,00 €
Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F)	2.731.857,60 €
Federación de Asociaciones de Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA)	446.800,00 €
Federación de Empleados Públicos - Unión Sindical Obrera (FEP-USO)	349.680,00 €
Confederación de Seguridad Local (CSL)	269.000,00 €
Asociación de Médicos y Titulados Superiores (AMYTS)	54.600,00 €
Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional)	313.400,00 €
Total	9.946.650,33 €

Tabla 16. Distribución por entidades del fondo para los planes de formación promovidos por organizaciones sindicales para el ejercicio 2022.

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 2022.

De acuerdo con el artículo 16 de la indicada convocatoria, los planes de formación que se financien al amparo de esta se podrán ejecutar durante el periodo comprendido entre la fecha de concesión de la ayuda y el 31 de diciembre de 2022. Finalizado el periodo de ejecución, el importe ejecutado ha sido el siguiente:

Organización sindical	Importe subvencionado	Importe ejecutado	Remanente	% de ejecución
Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos (UGT)	3.028.854,30 €	2.797.127,72 €	231.726,58 €	92,35 %
Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC. OO.	794.551,52 €	721.468,92 €	73.082,60 €	90,80 %
Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO.	1.172.624,91 €	922.087,59 €	250.537,32 €	78,63 %
Federación de Enseñanza de CC. OO.	785.282,00 €	172.044,22 €	613.237,78 €	21,91 %
Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F)	2.731.857,60 €	2.349.899,62 €	381.957,98 €	86,02 %
Federación de Asociaciones de Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA)	446.800,00 €	275.071,49 €	171.728,51 €	61,56 %
Federación de Empleados Públicos - Unión Sindical Obrera (FEP-USO)	349.680,00 €	320.133,76 €	29.546,24 €	91,55 %

Confederación de Seguridad Local (CSL)	269.000,00 €	197.619,90 €	71.380,10 €	73,46 %
Asociación de Médicos y Titulados Superiores (AMYTS)	54.600,00 €	46.268,17 €	8.331,83 €	84,74 %
Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional)	313.400,00 €	313.400,00 €	0,00 €	100,00 %
Total	9.946.650,33 €	8.115.121,39 €	1.831.528,94 €	81,59 %

Tabla 18. Principales datos de ejecución de los planes de formación en el ámbito de las organizaciones sindicales para el ejercicio 2022.

En el periodo de ejecución señalado, se realizaron 462 actividades formativas, que se desarrollaron en 1.155 ediciones, estructuradas en 53.490 horas y en las que participaron un total de 36.535 participantes.

	Mujeres	Hombres	Total
Número	19.482	17.053	36.535
Porcentaje	53,32 %	46,68 %	100,00 %

Tabla 19. Distribución por género del personal participante en el plan de formación en el ámbito de las organizaciones sindicales para el ejercicio 2022.

En cuanto a la distribución por grupo profesional, destaca el personal funcionario (58,60 %); mientras que el personal laboral supone el 20,90 %; y el personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, el 20,50%.

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Personal funcionario		
Subgrupo A1	3.025	8,28 %
Subgrupo A2	2.812	7,70 %
Subgrupo B	3.176	8,69 %
Subgrupo C1	7.483	20,48 %
Subgrupo C2	3.433	9,40 %
Otros funcionarios	1.480	4,05 %
Subtotal	21.409	58,60 %
Personal laboral		
Grupo G1	596	1,63 %
Grupo G2	998	2,73 %
Grupo G3	2.095	5,73 %
Grupo G4	2.168	5,93 %
Grupo G5	1.780	4,87 %
Subtotal	7.637	20,90 %
Personal estatutario		
Nivel 1	847	2,32 %
Nivel 2	1.477	4,04 %
Nivel 3	1.764	4,83 %

Grupo o categoría	Número	Porcentaje
Nivel 4	2.275	6,23 %
Nivel 5	1.126	3,08 %
Subtotal	7.489	20,50 %
Total	36.535	100,00 %

Tabla 20. Distribución por grupo o categoría profesional del personal participante en el plan de formación en el ámbito de las organizaciones sindicales para el ejercicio 2022.

Por lo que se refiere a la modalidad de desarrollo, un 60 % de las actividades formativas se celebraron en formato en línea. Todas las actividades formativas se integran en el área «negociación colectiva y diálogo social».

	Presencial	En línea	Total
Número	183	279	462
Porcentaje	39,61 %	60,39 %	100,00 %

Tabla 21. Distribución por modalidad de desarrollo de las actividades del plan de formación en el ámbito de las organizaciones sindicales para el ejercicio 2022.