

IAS 2023

XI: LA PROFESIONALIZACIÓN EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.





La Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación (OIReScon) tiene como finalidad velar por la correcta aplicación de la legislación y, en particular, promover la concurrencia y combatir las ilegalidades, en relación con la contratación pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 332 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Este Módulo del Informe Anual de Supervisión fue aprobado por el Pleno de la OIReScon en su reunión celebrada el día 15 de diciembre de 2023, de acuerdo con el artículo 332.9 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

La información contenida en este documento puede ser utilizada y reproducida en parte o en su integridad citando que procede de la OIReScon.

Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación

Avda. General Perón, 38 - 5.ª Planta - 28020 Madrid – Tel. +34 91 349 14 60

E-mail: oficinaindependientersc@hacienda.gob.es

Web: <https://www.regulaciondelacontratacion.gob.es>

ABREVIATURAS/SIGLAS

Abreviatura/Sigla	Entidad/Unidad/Denominación
AGE	Administración General del Estado
Cdad.	Ciudad
C. A. / CC. AA.	Comunidad/es Autónoma/s
C. F.	Comunidad Foral
CEARC	Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria
CEJ	Centro de Estudios Jurídicos
CESE	Comité Económico y Social Europeo
CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
Directiva 2014/24/UE	Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE
EAPC	Escuela de Administración Pública de Cataluña
EAPEX	Escuela de Administración Pública
EAR	Escuela de Administración Regional
EBAP	Escuela Balear de Administración Pública
ECLAP	Escuela de Administración Pública de Castilla y León
EE. LL.	Entidades Locales
EFIAP	Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia
EGAP	Escuela Gallega de Administración Pública
ENCP	Estrategia Nacional de Contratación Pública
ERAP	Escuela Riojana de Administración Pública
FEMP	Federación Española de Municipios y Provincias
IAAP	Instituto Andaluz de Administración Pública
IAAP-AP	Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada"
IAAP-ARA	Instituto Aragonés de Administración Pública
IAS	Informe Anual de Supervisión
ICAP	Instituto Canario de Administración Pública
IEF	Instituto de Estudios Fiscales
IES	Informe Especial de Supervisión
IMAP	Instituto Madrileño de Administración Pública
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública
INAP-NAV	Instituto Navarro de Administración Pública
IVAP	Instituto Vasco de Administración Pública
IVAP-VAL	Instituto Valenciano de Administración Pública
LCSP	Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014

Abreviatura/Sigla	Entidad/Unidad/Denominación
AGE	Administración General del Estado
MOOC	Curso online masivo en abierto (Massive Open Online Course en sus siglas en inglés)
PRTR	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIReScon	Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación
Pyme/s	Pequeña/s y mediana/s empresa/s
UE	Unión Europea

I.	Introducción. Antecedentes y referencias normativas en materia de profesionalización de la contratación pública. _____	7
II.	Metodología. _____	13
III.	Las cifras de la actividad formativa en materia de contratación pública en el 2022. _____	15
1.	Formación general en materia de contratación pública en el 2022. ___	16
2.	Formación específica en materia de contratación pública en el 2022. _____	17
IV.	Análisis de la información relativa a la formación en materia de contratación pública en el 2022. Evolución en los últimos años de la acción formativa. _____	18
1.	Número de actividades de formación. _____	18
2.	Número de horas de formación en materia de contratación pública. ___	19
3.	Modalidad de la formación: en línea, presencial o jornadas. _____	20
4.	Número de alumnos formados. _____	24
5.	Demanda de formación no satisfecha. _____	26
6.	Actividades integradas en un programa especializado (o itinerario). ___	29
7.	Grado de satisfacción de las actividades formativas en materia de contratación pública. _____	30
8.	Tipo de actividad impartida. _____	31
9.	El gasto en formación sobre contratación pública en 2022. _____	33
10.	Personal destinado a la formación sobre contratación pública (profesorado). _____	36
11.	Análisis de la presencia de la contratación pública en la formación de “nuevo ingreso”. _____	38
V.	Análisis de la información de las unidades de función pública relativa a los puestos en unidades de contratación. _____	43
1.	La contratación pública en el acceso a la función pública. _____	43
2.	La reserva de puesto en los puestos pre-directivos o directivos. _____	44
3.	Existencia de condiciones singulares en los puestos de las unidades de contratación. _____	44
4.	Actuación formativa y profesional del puesto de trabajo en contratación pública. _____	44
5.	Plan de formación en materia de contratación pública en las unidades de contratación. _____	45
6.	Descripción de los puestos en las unidades de contratación. _____	47

VI.	Conclusiones.	49
VII.	Recomendaciones.	51
	Anexo I – Formulario relativo a la información sobre formación en la contratación pública.	53
	Anexo II – Centros de Formación a los que se les ha solicitado información relativa a la formación en materia de contratación pública.	55
	Anexo III – Cuestionario remitido a las unidades competentes de función pública.	59

I. Introducción. Antecedentes y referencias normativas en materia de profesionalización de la contratación pública.

Son múltiples las manifestaciones sobre la necesidad de promover la profesionalización en la contratación pública desde instancias internacionales y europeas.

Ya en el año 2009, la OCDE en su documento [“Integridad en la Contratación Pública”](#), afirmó que generar profesionalidad con un conjunto común de normas dirigidas a fomentar competencias técnicas y éticas tiene un papel esencial como función administrativa y, especialmente, en la obtención de una auténtica integridad, desempeñando una función central en la prevención de una gestión inadecuada y en minimizar la corrupción.

La importancia que la OCDE otorga a la profesionalización se materializa en la [Recomendación del Consejo sobre contratación pública](#) (2015) al recomendar en su punto IX que *“los Adherentes dispongan de un personal dedicado a la contratación pública con capacidad de aportar en todo momento, de manera eficaz y eficiente, la debida rentabilidad en este ámbito”*.

Por último, este mismo año la OCDE ha hecho público su documento [“Profesionalización de la contratación pública. Una revisión de las iniciativas y retos actuales”](#). En este informe se describe la situación actual de las medidas adoptadas por los países para promover la profesionalización del personal dedicado a la contratación pública, centrándose en sus principales elementos¹.

Por otro lado, también en el marco de la UE, puede comprobarse la relevancia que tiene la profesionalización en la contratación pública, que incluso disfruta de un espacio propio dentro de su web ([“Profesionalización de los compradores públicos”](#)). En él puede consultarse la Recomendación sobre la profesionalización de la contratación pública dirigida a los Estados miembros de la UE que la Comisión Europea adoptó en octubre de 2017 (C_2017_6654) ([“Construir una arquitectura para la profesionalización de la contratación pública”](#))² cuyo objetivo es aumentar la profesionalidad global de las

¹ El documento se centra en seis elementos esenciales de dicha profesionalización: la evaluación del estado actual de la profesionalización, el desarrollo de una estrategia de profesionalización, el desarrollo de un modelo de competencias y un marco de certificación, el desarrollo de sistemas de capacitación, el establecimiento de mecanismos de incentivos y la promoción de enfoques de colaboración con centros de conocimiento.

² El Comité Económico y Social Europeo (CESE) en su [Dictamen de 15 de febrero de 2018 \[C\(2017\) 6654 final-SWD\(2017\) 327 final\]](#), realizando un análisis de la Recomendación anteriormente citada, señala que es esencial avanzar con resolución hacia una gran

autoridades/entidades de contratación centrándose en la arquitectura de las políticas, la cooperación entre las administraciones públicas y dentro de ellas, la formación y el reconocimiento, la eficacia, la transparencia, la integridad, las carreras profesionales y la gestión de recursos humanos.

Esta Recomendación forma parte del “Paquete de contratación pública”, que establece las prioridades de la política de contratación pública de la UE. En este sentido se indica por la Comisión que *“las políticas de profesionalización a escala nacional son fundamentales para garantizar que los compradores tengan las capacidades, conocimientos e integridad necesarios. Deben abordar la formación y la gestión de la carrera profesional de los responsables de la contratación pública y proporcionar las herramientas necesarias para aumentar la eficiencia del proceso de contratación pública (por ejemplo, herramientas de contratación electrónica, directrices y plantillas)”*.

De este modo, la citada Recomendación indica que una política de profesionalización eficaz debe basarse en un planteamiento estratégico global en torno a tres objetivos complementarios:

- Desarrollar la arquitectura política adecuada para la profesionalización: contar con un elevado nivel de respaldo político.
- Recursos humanos: mejorar la formación y gestión de la carrera profesional en materia de contratación.
- Sistemas: proporcionar herramientas y metodologías de apoyo de la práctica profesional en el ámbito de la contratación.

profesionalización de los servicios contratantes y un claro reconocimiento de las nuevas cualificaciones adquiridas, equipándolos con un marco común europeo de competencias técnicas e informáticas que haga posible un enfoque común en todo el mercado interior europeo. Al mismo tiempo, el CESE consideró que habría sido preferible que, en lugar de una recomendación, la Comisión hubiera adoptado una directiva, a fin de garantizar una estructura efectiva y coherente para la profesionalización de la contratación pública en el ámbito de la UE.

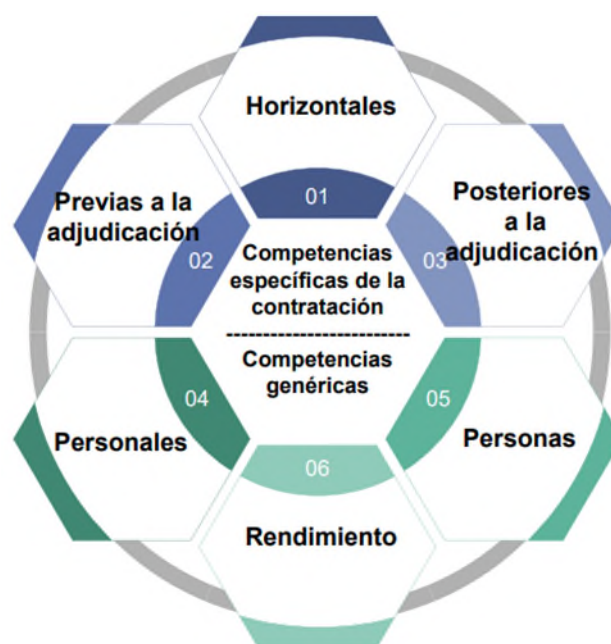
Objetivos de la política de profesionalización de la contratación pública según la Recomendación de la Comisión Europea de 3 de octubre de 2017.



Fuente: Elaboración propia OIReScon.

A la anterior Recomendación le acompaña un marco europeo de competencias para la contratación pública, el cual fue finalmente adoptado por la Comisión Europea en julio del 2020. “[ProcurCompEU: el marco europeo de competencias para los profesionales de la contratación pública](#)” es un instrumento diseñado para contribuir a la profesionalización de la contratación pública mediante la definición de treinta competencias clave que proporciona una referencia común a los profesionales de la contratación pública dentro y fuera de la UE.

Tipos de competencias indicadas en ProcurcompEU



Fuente: Comisión Europea

Desde la perspectiva normativa, cabe citar la [Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE \(Directiva 2014/24/UE\)](#). Esta directiva, al referirse a las técnicas de centralización de adquisiciones, alude a la necesidad de mejorar y profesionalizar la gestión de la contratación de modo que, al tratarse de la adquisición de grandes cantidades, estas técnicas pueden contribuir a ampliar la competencia y deben tender a profesionalizar el sistema público de compras³. Al mismo tiempo, indica que la orientación, información y asistencia a los poderes adjudicadores, así como a los agentes económicos, puede contribuir en gran medida a hacer más eficiente la contratación pública gracias a mejores conocimientos, y a una mayor seguridad jurídica⁴.

Como es conocido, la trasposición de las Directivas europeas en materia de contratación pública se realiza a través de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014](#) (LCSP). Esta norma dedica tres referencias a la profesionalización. La primera de ellas se recoge en el artículo 332.4 en el que se establece que *“los vocales de la oficina (OIReScon), en la forma que determine en las normas de funcionamiento que apruebe el órgano colegiado, asumirán responsabilidades funcionales específicas en materia de supervisión, en relación con la Oficina Nacional de Evaluación y de metodología y formación”*. Las otras dos menciones quedan plasmadas en el artículo 334 de la LCSP, de especial importancia, dado que es el precepto dedicado a regular la Estrategia Nacional de Contratación Pública (ENCP).

En concreto, entre los aspectos que ha de abordar la ENCP se encuentra *“Promover la profesionalización en contratación pública mediante actuaciones de formación del personal del sector público, especialmente en aquellas entidades que carecen de personal especializado, mediante el diseño de un plan específico en materia de formación en contratación pública y otras actuaciones complementarias de promoción de la profesionalización en la contratación pública”*, traducéndose en un objetivo obligado tal y como establece el apartado 2 del citado artículo: *“Incrementar la profesionalización de los agentes públicos que participan en los procesos de contratación”*.

La ENCP para el periodo 2023-2026, fue aprobada por la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación (OIReScon) el 28 de diciembre de 2022, sobre la base de la propuesta elaborada por el Comité de Cooperación en materia de contratación pública.

³ Considerando 59 de la Directiva.

⁴ Considerando 191 de la Directiva.

En la ENCP, se recoge como Objetivo estratégico C) el “Incrementar la profesionalización de los agentes públicos que participan en los procesos de contratación”, que se concreta en los siguientes objetivos operativos y actuaciones:

- *“C.1.Promover la formación en materia de contratación pública del personal del sector público, especialmente en aquellas entidades que carecen de personal especializado, y del personal de entidades privadas.*
 - *C.1.a) Promover la aprobación por las Administraciones Públicas de Planes específicos de formación en materia de contratación pública que cubran todas las necesidades en esta materia, con especial atención a las entidades con mayores necesidades de formación e insuficiencia de medios -entidades locales de menor población y PYME- así como el establecimiento de mecanismos de colaboración entre dichas Administraciones en este ámbito.*
 - *C.1.b) Promover la colaboración entre la distintas Administraciones Públicas en materia de formación en materia de contratación.*
 - *C.1.c) Impulsar la mayor calidad de las actuaciones formativas, promoviendo el establecimiento de los oportunos mecanismos de evaluación.*
 - *C.1.d) Impulsar y coordinar la integración en los Planes de formación de los diferentes aspectos técnicos, económicos y jurídicos, en línea con la Recomendación (UE) 2017/1805 de la Comisión de 3 de octubre de 2017, teniendo en cuenta las herramientas disponibles y, en particular, la ProcurcompEU de la Unión Europea, y diseñar un itinerario de profesionalización en materia de contratación pública.*
 - *C.1.e) Promover la creación de una certificación de especialista en contratación pública que acredite la adquisición del nivel más alto de competencias y conocimientos descritos en el Marco Europeo de Competencias ProcurComp 2021, con el diseño de un itinerario específico de formación en la materia.*
 - *C.1.f) Fomentar la colaboración del sector privado y de otras organizaciones públicas y privadas; en especial de las Universidades, y entidades del tercer sector, con las Administraciones Públicas en el diseño y realización de actividades formativas.*
 - *C.1.g) Impulsar la colaboración en las iniciativas formativas de organismos con competencias concurrentes en materia de contratación pública, como la CNMC y otros organismos competentes en materia de defensa de la libre competencia*
 - *C.1.h) Favorecer la inclusión en los Planes de formación de iniciativas específicas dedicadas a la formación en el ámbito de la*

contratación de las PYME y la contratación estratégica, así como en las particularidades del PRTR.

- *C.1.i) Promover la inclusión en las iniciativas formativas de expertos provenientes de la Comisión de la Unión Europea.*
- *C.1.j) Promover la puesta en común y coordinación de materiales formativos existentes, para su más amplia difusión entre todas las entidades relacionadas con la contratación pública.*
- *C.1.k) Mejorar la difusión entre los empleados públicos y los potenciales contratistas de cuantos instrumentos resulten de interés para asegurar la adecuada actualización de los conocimientos en materia de contratación pública (informes, guías, recomendaciones de las Juntas Consultivas, Oficinas de Supervisión, Intervenciones, CNMC y demás órganos en materia de defensa de la competencia...).*
- *C.2. Impulsar el incremento de la capacitación en materia de contratación pública requerida para el acceso al empleo público.*
 - *C.2.a) Promover la adecuación de los contenidos relacionados con la contratación pública en las pruebas de acceso al empleo público y en la formación permanente de los funcionarios, a cuyo efecto se dará traslado de la ENCP a los principales órganos con competencia en formación de funcionarios del Estado y CCAA.*
- *C.3. Promover una adecuada carrera profesional de los empleados públicos con competencias en materia de contratación.*
 - *C.3.a) Fomentar la especialización profesional en el ámbito de la contratación pública, promoviendo el diseño de carreras o itinerarios profesionales con los debidos incentivos, que permitan dotar a las organizaciones del personal adecuado para el ejercicio de las funciones encomendadas.*
 - *C.3.b) Promover una estructura y dotación de puestos de las unidades dedicadas a las diferentes actividades vinculadas a la contratación pública adecuadas dentro de las respectivas organizaciones del sector público.”*

Desde esta Oficina se celebra que la ENCP recoja expresamente aspectos que la propia OIReScon lleva recomendando en varios de sus IAS e IES orientados a conseguir la máxima profesionalización en los gestores de la contratación pública.

II. Metodología.

A los efectos de este informe, la profesionalización de la contratación pública es entendida como “*el proceso de aumentar la capacidad administrativa de una determinada organización, proporcionando a su personal el conjunto de capacidades y competencias necesarias para llevar a cabo su misión y desempeñar determinadas funciones*”⁵.

Por ello, el análisis de la profesionalización no puede abordarse únicamente desde la perspectiva de la formación, parte esencial pero no exclusiva de ésta. Así, en esta actuación se ha incorporado un estudio de la situación actual de las unidades y/o puestos encargados de la contratación pública, con el fin de aproximarnos a la realidad de las unidades de contratación y la existencia, en su caso, de una especialización o carrera profesional en materia de contratación pública.

De acuerdo con lo anterior, una primera parte del Módulo está dedicada a la formación en materia de contratación pública. De este modo, y en similares términos a los recogidos en los [Informes Anuales de Supervisión \(IAS\) aprobados en los años 2019, 2020, 2021 y 2022](#), se ha llevado a cabo la supervisión de la actividad formativa en materia de contratación pública impartida en los principales centros de formación existentes a nivel estatal, autonómico y en el ámbito local, este último a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

Para ello se ha elaborado un cuestionario de recogida de información pormenorizada, incluyendo una petición de datos económicos e institucionales ([Anexo I](#)).

Los datos solicitados se han centrado en un año con información consolidada (2022), así como previsiones para el ejercicio 2023, siguiendo la dinámica de los Informes Anuales precedentes que recogieron información a partir del año 2018.

Los centros de formación de los que se solicita información son los indicados en el [Anexo II](#).

De los veintitrés centros de formación consultados, han aportado información veintidós⁶.

⁵ Biblioteca de buenas prácticas y herramientas que acompañan a la Recomendación de Comisión Europea de 3 de octubre de 2017.

⁶ No remite información la Escuela Gallega de Administración Pública de la C. A. de Galicia.

Por último, en algún caso, los datos remitidos sobre formación impartida no se corresponden con la petición de esta Oficina, centrada únicamente en formación en materia de contratación pública, considerándose en estos casos exclusivamente los datos pertinentes para este análisis. Por ello de las 329 actividades comunicadas, se han tenido en cuenta **306 actividades** obviando aquellas cuyo contenido no se refería a la contratación pública.

De otra parte, se ha solicitado información a las unidades competentes en materia de función pública de ámbito estatal y autonómico respecto a las unidades y/o puestos responsables de la tramitación de la contratación pública en sus ámbitos territoriales. Con ello se pretende describir la realidad de este tipo de puestos con el fin de ahondar en la existencia, en su caso, de una hipotética carrera administrativa especializada en materia de contratación.

En este sentido se ha analizado la información remitida a partir del formulario enviado desde esta Oficina cuyo modelo se puede consultar en el [Anexo III](#). El citado formulario se ha trasladado a las unidades de ámbito autonómico y estatal responsables de la función pública. En este sentido, con la excepción de la C. A. de País Vasco y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, todas las unidades preguntadas han respondido, lo cual permite obtener y ofrecer una imagen bastante fiel de la realidad de los puestos en unidades de contratación.

Actuación de supervisión relativa a la profesionalización en la contratación pública en 2022.



Fuente: elaboración propia de OIReScon

III. Las cifras de la actividad formativa en materia de contratación pública en el 2022.

De acuerdo con los datos, la actividad formativa **global, presentada de forma agregada**, en el 2022 fue la siguiente:

Nº de actividades formativas (denominación)	306 actividades
Actividades que forman parte de un programa especializado	94 actividades
Nº de horas de formación presencial	2.112,5 horas
Nº de horas de formación online-mixta MOOC	3.903 horas
Nº de horas de formación en Jornadas	456 horas
Total horas	6.471,5 horas
Nº máximo de alumnos	35.385 alumnos
Total alumnos admitidos	33.436 alumnos
Total peticiones	53.281 peticiones
Nº Alumnos de unidades técnicas	9.507 alumnos
Promedio del grado de satisfacción (general) del alumno (valoración 1-10)	7,66
Promedio del grado de satisfacción del alumno con relación al desempeño práctico del puesto de trabajo (valoración 1-10)	7,48

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Esta información se desagrega a continuación en la formación general y la formación específica, atendiendo a la clasificación realiza por el centro de formación.

1. **Formación general** en materia de contratación pública en el 2022.

Nº de actividades formativas	177 actividades
Actividades que forman parte de un programa especializado	7 actividades
Nº de horas de formación presencial	1.154,5 horas
Nº de horas de formación online-mixta MOOC	2.218 horas
Nº de horas de formación en Jornadas	295
Total horas	3.667,5 horas
Nº máximo de alumnos	26.070 alumnos
Total alumnos admitidos	24.042 alumnos
Total peticiones	35.426 peticiones
Nº Alumnos unidades técnicas	5.274 alumnos
Promedio de grado de satisfacción (general) del alumno (valoración 1-10)	7,18
Promedio de grado de satisfacción del alumno con relación al desempeño práctico del puesto de trabajo (valoración 1-10)	6,87

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

2. Formación específica en materia de contratación pública en el 2022.

Nº de actividades formativas	129 actividades
Actividades que forman parte de un programa especializado	87 actividades
Nº de horas de formación presencial	958 horas
Nº de horas de formación online-mixta MOOC	1.685 horas
Nº de horas de formación en Jornadas	161 horas
Total horas	2.804 horas
Nº máximo de alumnos	9.315 alumnos
Total alumnos admitidos	9.394 alumnos
Total peticiones	17.855 peticiones
Nº Alumnos unidades técnicas	4.233 alumnos
Promedio del grado de satisfacción (general) del alumno (valoración 1-10)	8,26
Promedio del grado de satisfacción del alumno con relación al desempeño práctico del puesto de trabajo (valoración 1-10)	8,32

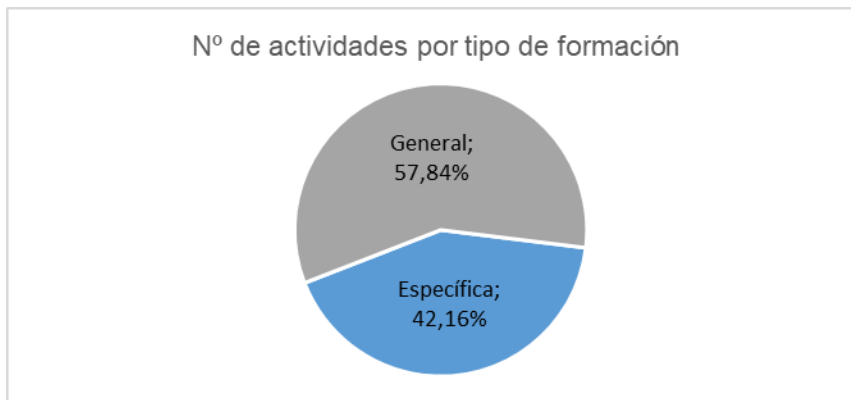
Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

IV. Análisis de la información relativa a la formación en materia de contratación pública en el 2022. Evolución en los últimos años de la acción formativa.

De acuerdo con los datos recibidos de los centros de formación según lo indicado en la parte de metodología, los resultados del análisis realizado son los siguientes.

1. Número de actividades de formación.

En el 2022 se llevaron a cabo 306 actividades de formación en materia de contratación pública, de las cuales 177 actividades fueron de formación de carácter general y 129 actividades de formación específica.



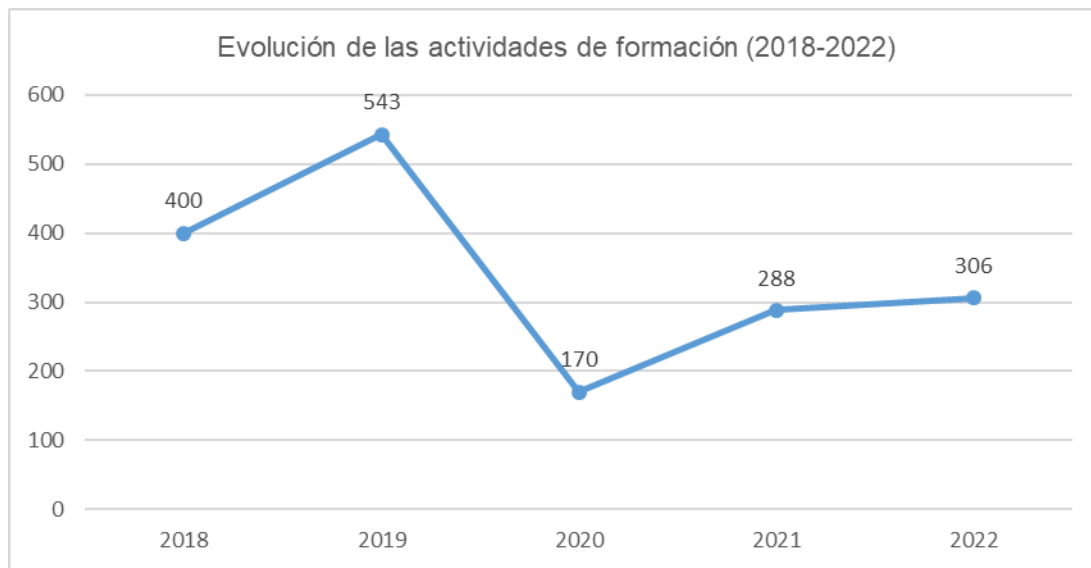
Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Tal y como muestra la gráfica, las actividades de formación general superaron a las actividades de la formación específica en 15,68 puntos porcentuales.

Poniendo en común los datos con los obtenidos en años precedentes, se puede observar la evolución de las actividades formativas en materia de contratación en la siguiente tabla y gráfica:

Años	Actividades de formación
2018	400
2019	543
2020	170
2021	288
2022	306

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

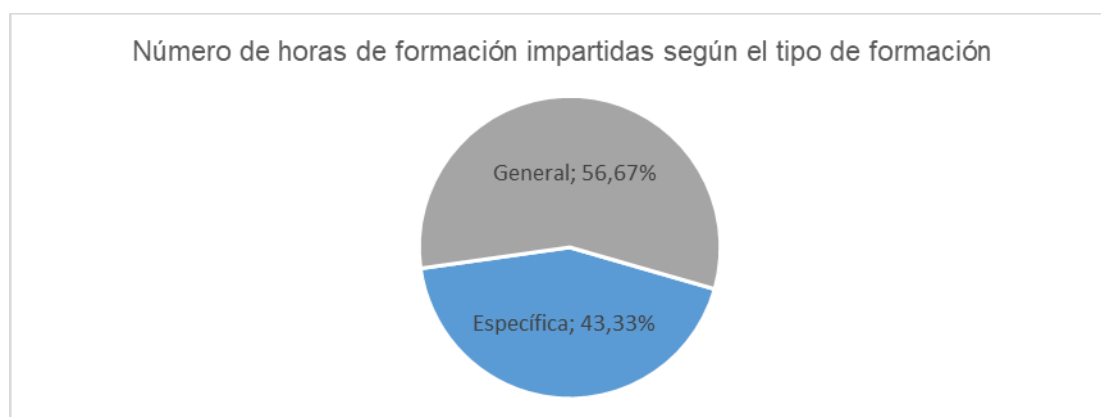


Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Como puede observarse, si bien la actividad formativa se va recuperando de la caída que sufrió como consecuencia de las medidas derivadas de la gestión de la pandemia del COVID 19, no se han alcanzado los niveles pre pandémicos. Al respecto, debe también tenerse en cuenta que, en el año 2019, cuya actividad formativa destaca por su volumen, coincide con el año de entrada en vigor de la mayor parte de la LCSP, lo cual podría explicar la necesidad y demanda formativa en la materia y, por lo tanto, su volumen.

2. Número de horas de formación en materia de contratación pública.

El número de horas de formación en materia de contratación en el 2022 fue 6.471,5 horas en total, siendo 2.804 horas de formación específica y 3.667,5 horas de formación general.



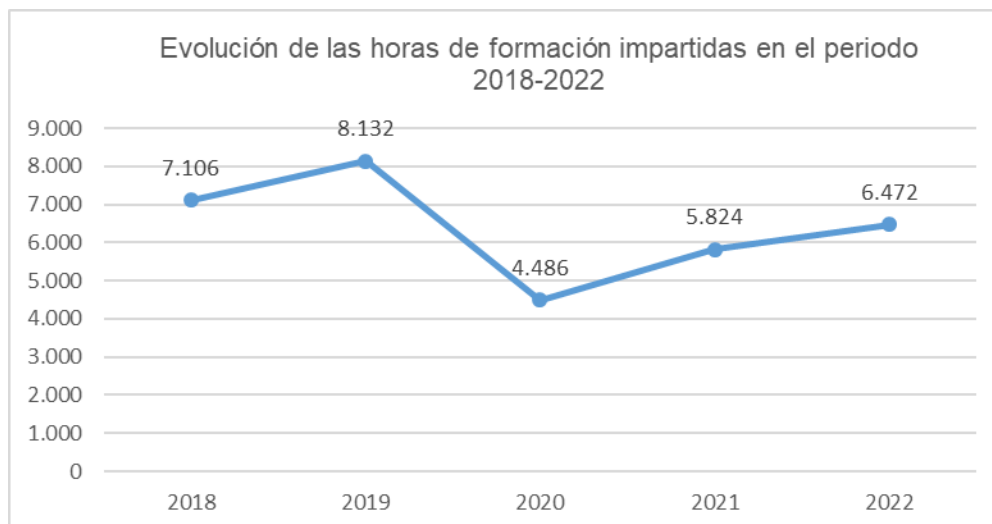
Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Tal y como se observa, el peso de cada tipo de formación es muy similar al reflejado en el apartado anterior referido al número de actividades.

Por otro lado, si se tienen en cuenta las horas impartidas en los años precedentes puede observarse la siguiente evolución.

Año	Horas impartidas
2018	7.106
2019	8.132
2020	4.486
2021	5.823,5
2022	6.471,5

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Tal y como puede verse, la tendencia es, evidentemente similar a la del punto anterior referida al número de actividades, de tal forma que se da una mejoría en los últimos dos años respecto al brusco descenso que supuso la situación de pandemia, aunque sin recuperar los niveles pre pandemia.

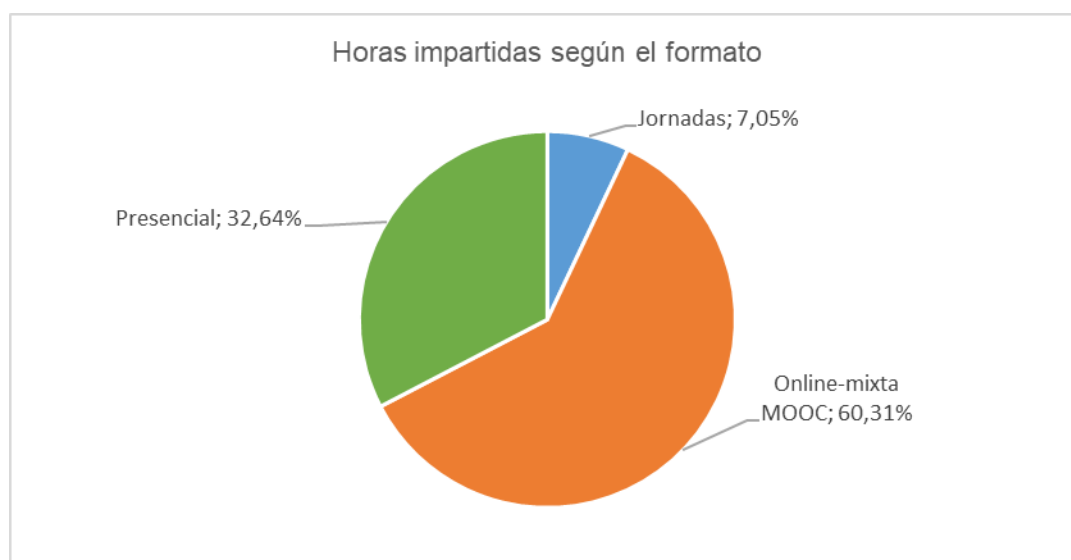
3. Modalidad de la formación: en línea, presencial o jornadas.

Por otro lado, si se considera en qué modalidad han sido impartidas las horas de formación, se ha comprobado, a la luz de los datos recibidos que la formación

online sigue siendo predominante frente a la formación presencial o la celebración de jornadas⁷.

Modalidad de formación	Horas
Jornadas	456
Online-mixta MOOC	3.903
Presencial	2.112,5

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

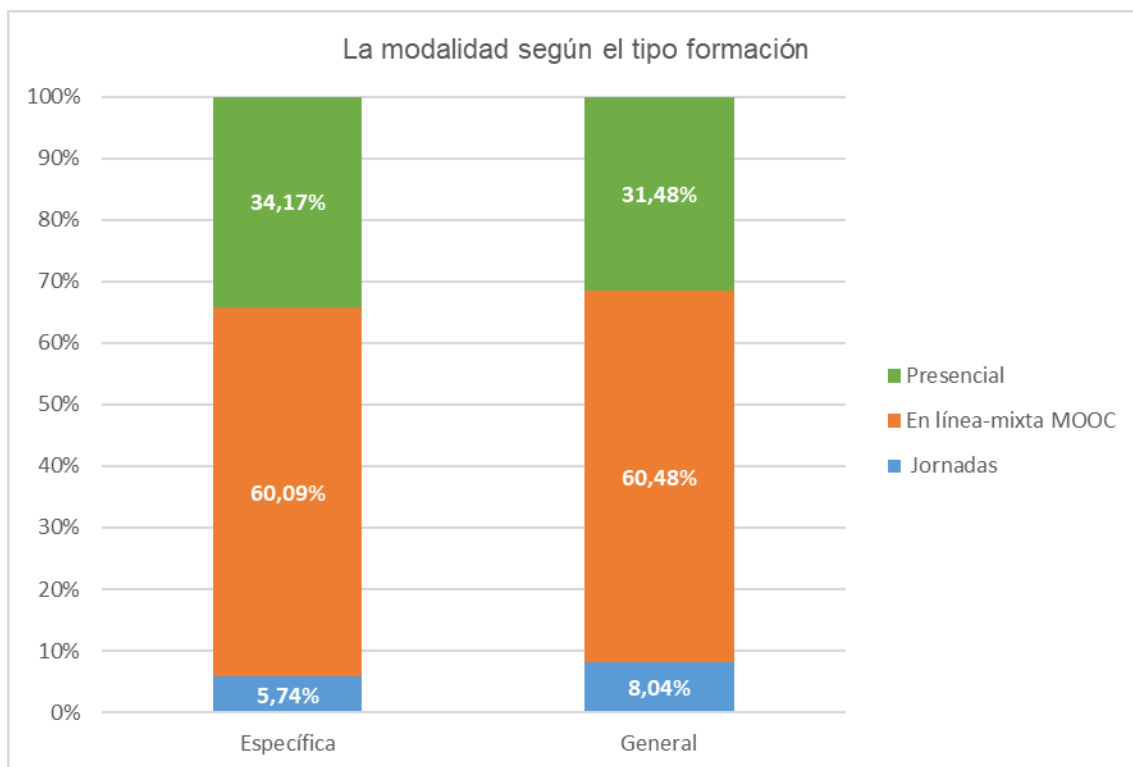
En este punto, resulta interesante conocer qué modalidad ha sido la predominante en la formación general y específica, análisis que se muestra en la siguiente tabla y gráfica.

⁷ Para este análisis se ha considera tres tipos de modalidades:

- Formación presencial, aquella que requiere la asistencia del alumno físicamente.
- Formación en línea, aquella que se recibe mediante el empleo de herramientas de asistencia virtual o telemática.
- Formación en Jornadas, aquellas que requieren la asistencia considerándose esta presencial.

Formación	Nº de horas en jornadas	Nº de horas en línea-mixta MOOC	Nº de horas en presencial
Específica	161	1.685	958
General	295	2.218	1.154,5
Total	456	3.903	2.112,5

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

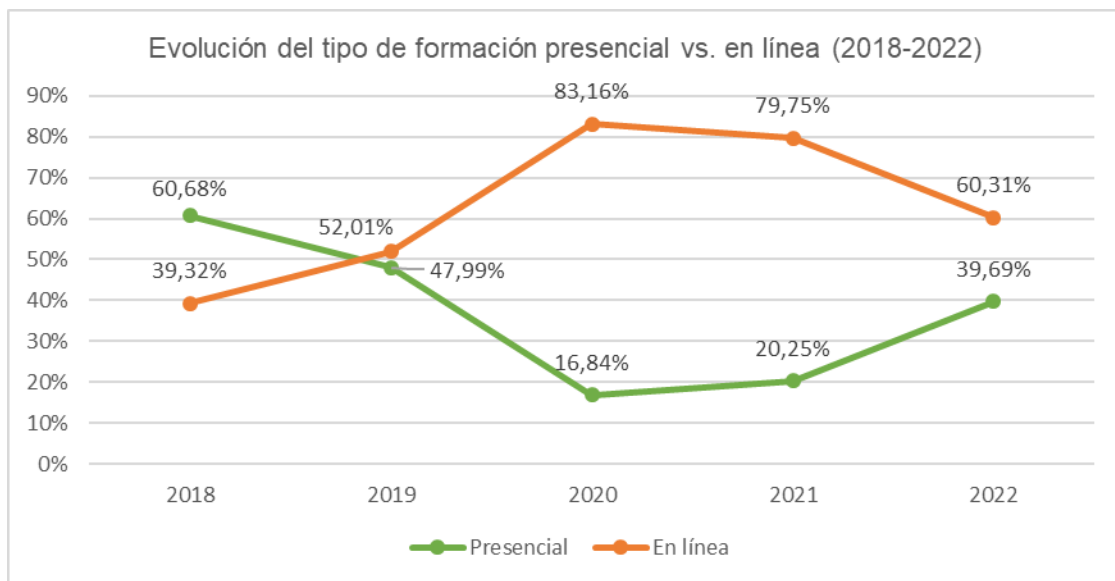
Los datos reflejan que tanto en la formación general como la específica existe un cierto equilibrio

Si estos datos se ponen en común con aquellos obtenidos en los años precedentes puede observarse claramente cómo ha habido un cambio claro en la modalidad de la formación⁸.

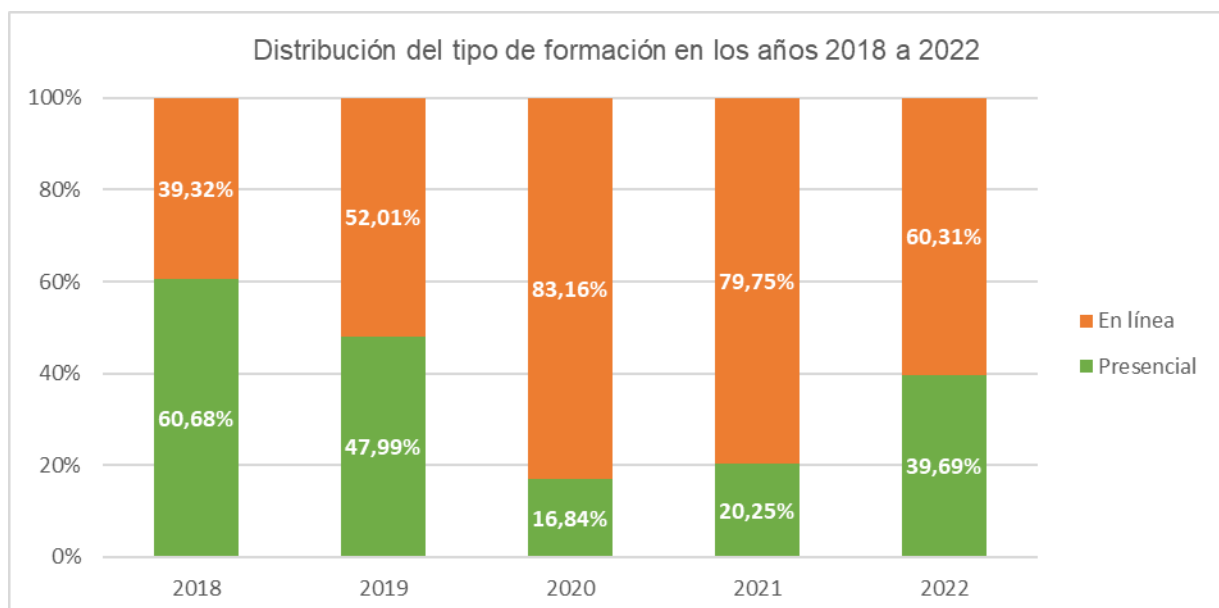
⁸ Para la elaboración de los datos anuales se ha considerado la asistencia a “jornada” como asistencia presencial en la formación.

Tipo de formación	2018	2019	2020	2021	2022
Horas en presencial	60,68%	47,99%	16,84%	20,25%	39,69%
Horas en línea	39,32%	52,01%	83,16%	79,75%	60,31%

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



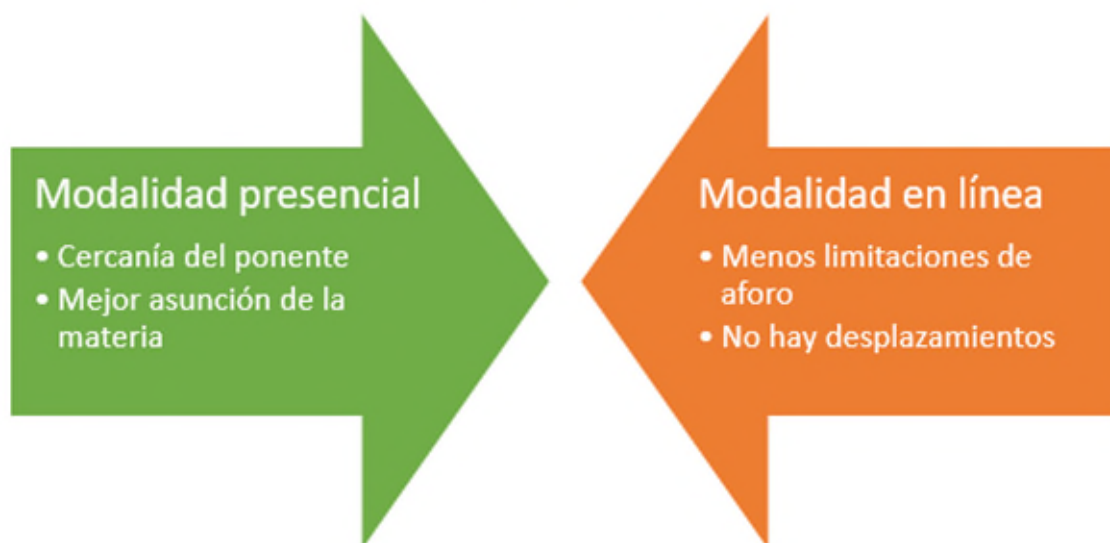
Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

En el año 2020, la pandemia vino a provocar el cambio de la prevalencia de la modalidad presencial a la modalidad en línea, obligado por las medidas de confinamiento y aforo limitado. Dicha situación ha venido experimentando un proceso de normalización y reequilibrio, de tal forma que la modalidad presencial y en línea parecen tender a recuperar pesos más similares a los que cada uno tenía en la prepandemia, si bien la modalidad en línea sigue siendo predominante.

En el 2022, más de la mitad de las actividades formativas en materia de contratación fueron en modalidad en línea.

En este sentido, parece que las actividades formativas aprovechan las ventajas que esta modalidad ofrece frente a la modalidad presencial tales como superar las limitaciones de aforo y los desplazamientos que aquella implica. Sin embargo, la modalidad presencial sigue aportando un valor que provoca su recuperación.

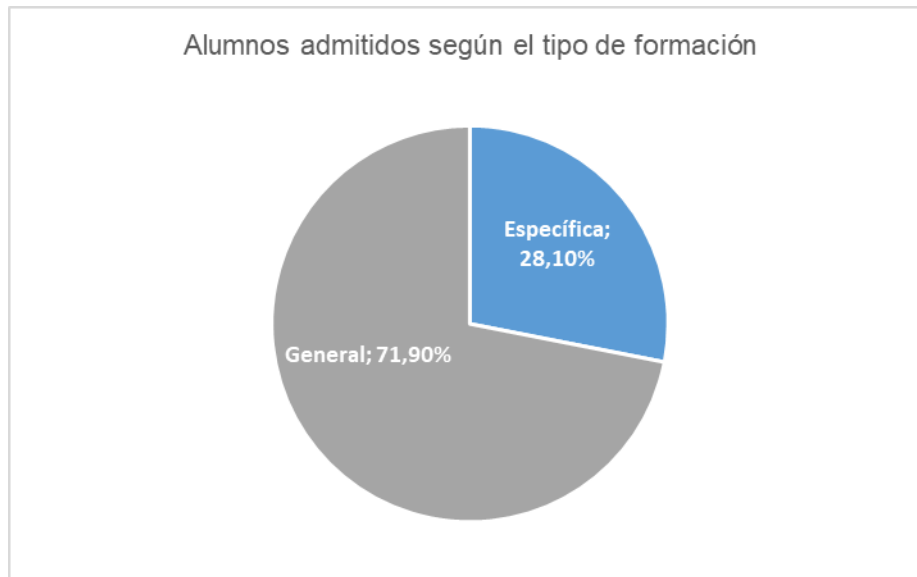
Modalidad en línea vs. modalidad presencial



Fuente: Elaboración propia OIReScon.

4. Número de alumnos formados.

En cuanto al número de empleados públicos efectivamente formados en el 2022 (entendidos estos como aquellos alumnos admitidos en las distintas formaciones), este asciende a 33.436 empleados de los cuales 9.394 alumnos son de formación específica y 24.042 alumnos de formación general.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

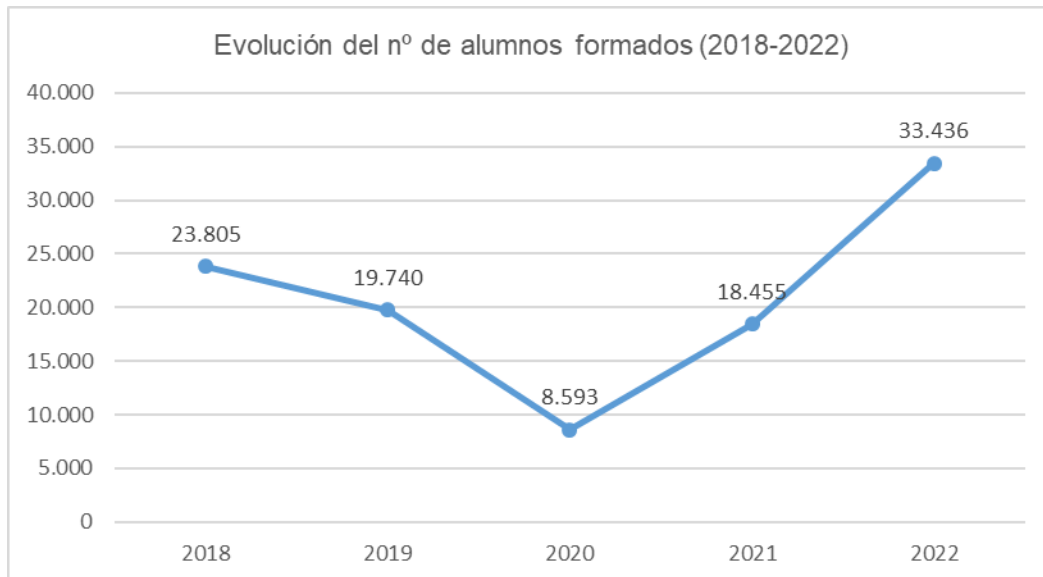
Como reflejan los datos, el 71,90% de los alumnos admitidos corresponde a la formación general. Este dato, que pudiera parecer desproporcionado en comparación con la formación específica debe ponerse en contexto en relación con el número de plazas ofertadas. Así, teniendo en cuenta que el número máximo global fue de 35.385 alumnos, siendo 9.315 el número máximo de alumnos de formación específica y 26.070 el número máximo de alumnos de formación general, puede comprobarse que el desigual peso de uno y otra viene determinado por el número de plazas máximo y no por los alumnos efectivamente admitidos.

De hecho, teniendo en cuenta los datos anteriores, en la formación específica finalmente fueron admitidos más alumnos de los que originariamente se previeron y en la formación general se cubrió el 92,22% de la oferta inicial.

Por otro lado, la evolución en los últimos años del número de alumnos admitidos en las actividades formativas se muestra en la siguiente tabla y gráfica.

Años	Número alumnos formados
2018	23.805
2019	19.740
2020	8.593
2021	18.455
2022	33.436

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

A la vista de los datos comunicados, 2022 es el año, en términos absolutos, en el que más alumnos se han formado en materia de contratación pública, superando, incluso, los años de prepandemia y casi doblando los alumnos formados del 2021.

De estos alumnos, **9.507 alumnos son de unidades técnicas**, cifra que sí duplica la del año 2021, en el cual los alumnos formados de unidades técnicas eran de 4.063 empleados.

5. Demanda de formación no satisfecha.

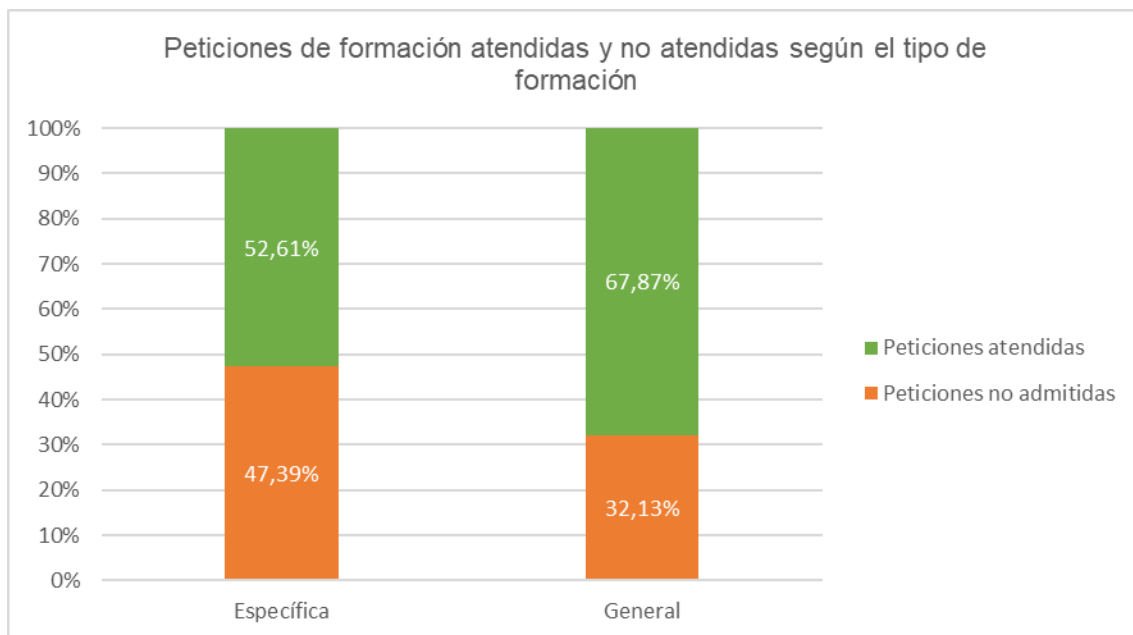
Finalmente, este indicador nos muestra si realmente se ha absorbido toda la demanda que existe en materia de contratación pública. Al respecto, según la información recibida, han quedado pendientes 19.845 peticiones. Teniendo en cuenta que hubo 53.281 peticiones, en el 2022 se ha dejado sin atender el 37,25% de la demanda en formación de contratación pública.

En 2022, se cubrió el 62,75% de la demanda en formación en materia de contratación pública.

Con el objeto de saber cuál es la demanda que menos respuesta tuvo (general o específica), se ha realizado el análisis cuyo resultado se muestra a continuación.

Tipo de formación	Peticiones no atendidas	%	Total de peticiones
Específica	8.461	47,39%	17.855
General	11.384	32,13%	35.426
Total	19.845	37,25%	53.281

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



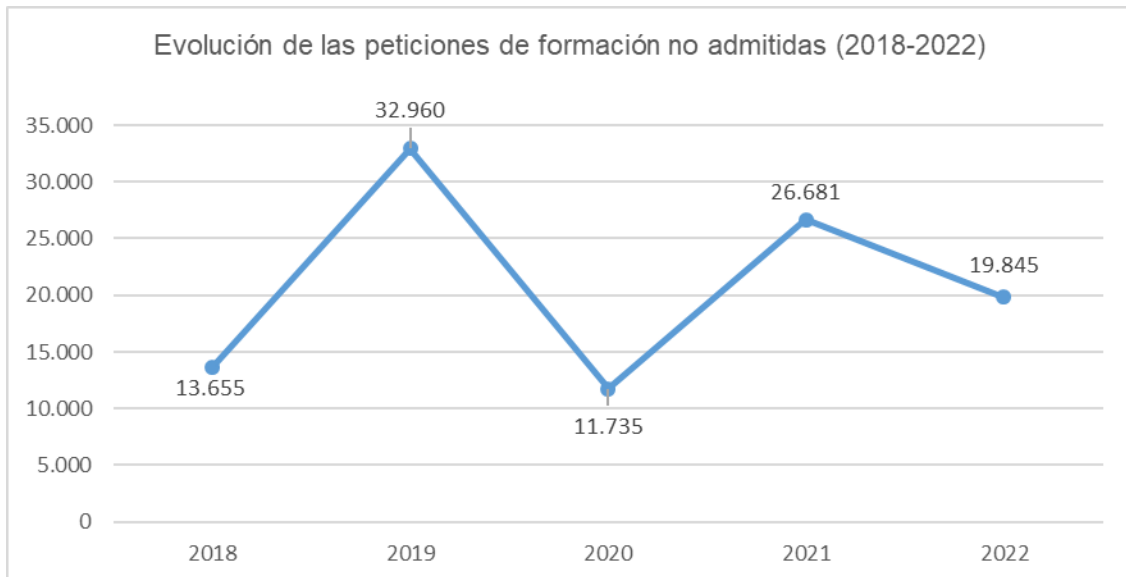
Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Como puede verse el 47,39% de la demanda en formación específica se quedó sin atender frente al 32,13% de la formación general.

Al respecto, si se tienen en cuenta las peticiones no atendidas de años anteriores, puedo comprobarse, tal y como puede verse en la tabla y gráfica siguiente, que ha disminuido ligeramente la demanda no satisfecha en términos absolutos.

Años	Peticiones no admitidas
2018	13.655
2019	32.960
2020	11.735
2021	26.681
2022	19.845

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Según los resultados obtenidos, en el año 2022 se quedaron pendientes, en términos absolutos, menos solicitudes que en el año precedente.

Además de lo anterior, estos datos deben ponerse en relación con las peticiones que hubo en total con el fin de saber si ha habido más capacidad de respuesta a la demanda en la formación en contratación pública. En este sentido, se muestran los datos de las peticiones pendientes en comparación con el año inmediatamente anterior:

Año	Peticiones pendientes	% de peticiones pendientes	Total de peticiones
2021	26.681	77,98%	34.214
2022	19.845	37,25%	53.281

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Se comprueba a la luz de los datos que no solo es menor el número de peticiones pendientes, sino que, además, se ha aminorado en 40,73 puntos porcentuales las peticiones de formación pendientes de atender⁹.

⁹ En este sentido cabe recordar que en anteriores IAS, esta Oficina ha venido recomendando la necesidad de ampliar la oferta con el fin de satisfacer lo más posible la demanda en formación.

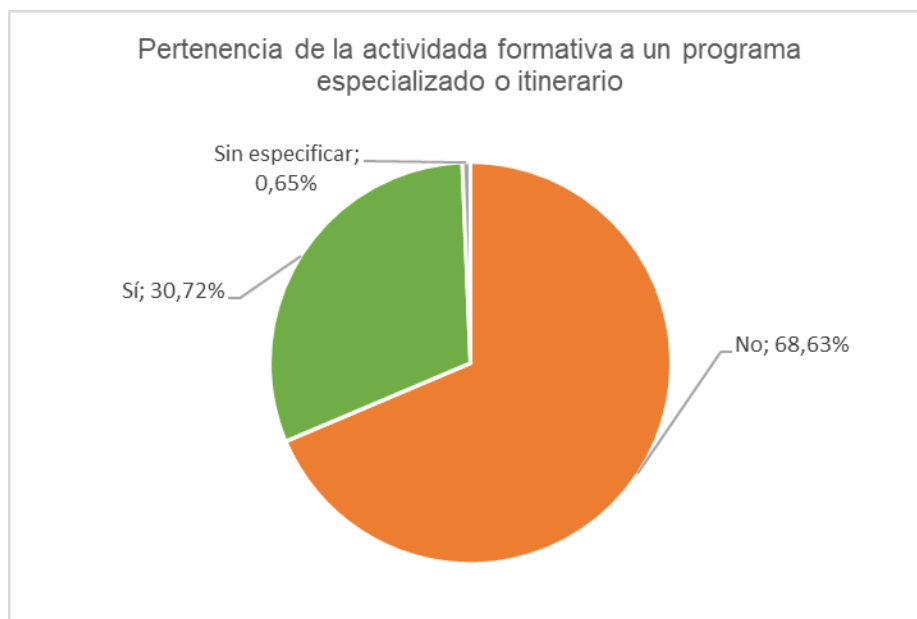
6. Actividades integradas en un programa especializado (o itinerario).

Con la finalidad de conocer si existen programas especializados en la formación en materia de contratación pública, en el IAS 2022 se incluyó como indicador tal cuestión a la información solicitada a los centros de formación.

Manteniendo en este módulo el mencionado indicador, los datos comunicados son los siguientes:

Pertenencia a programa especializado	Nº actividades
No	210
Sí	94
Sin especificar	2
Total	306

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

En la información del año 2022, de las 306 actividades formativas en materia de contratación, 94 de ellas están integradas en programas especializados. Destaca el hecho de que 87 de estas 94, son actividades de formación específica tal y como se indicaba en el epígrafe III de este módulo.

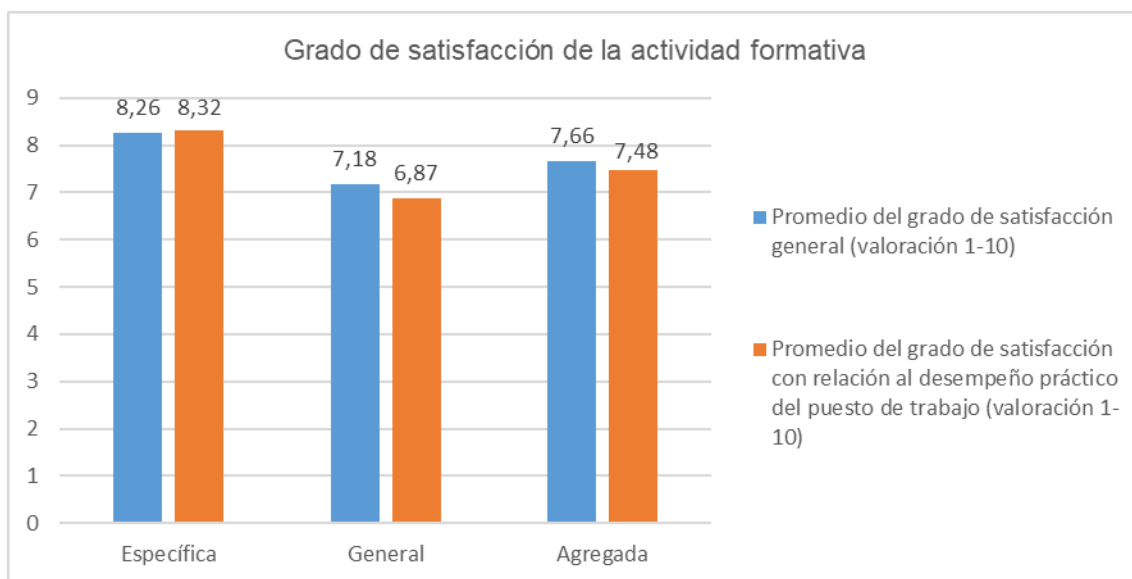
En comparación con el año 2021, el porcentaje de actividades que se integra en un programa especializado ha aumentado de un 18,40% al 30,72% del año 2022.

7. Grado de satisfacción de las actividades formativas en materia de contratación pública.

Además de los aspectos estadísticos y cuantitativos, es capital saber si la calidad de la actividad formativa responde a las expectativas del alumnado y, además, si lo ve útil en el desempeño de su puesto de trabajo. Por ello, se ha preguntado a los centros de formación que, en su caso, informen sobre la calificación o grado de satisfacción de los alumnos sobre la formación recibida. Los resultados se muestran a continuación:

Tipo de formación	Promedio del grado de satisfacción general (valoración 1-10)	Promedio del grado de satisfacción con relación al desempeño práctico del puesto de trabajo (valoración 1-10)
Específica	8,26	8,32
General	7,18	6,87
Total	7,66	7,48

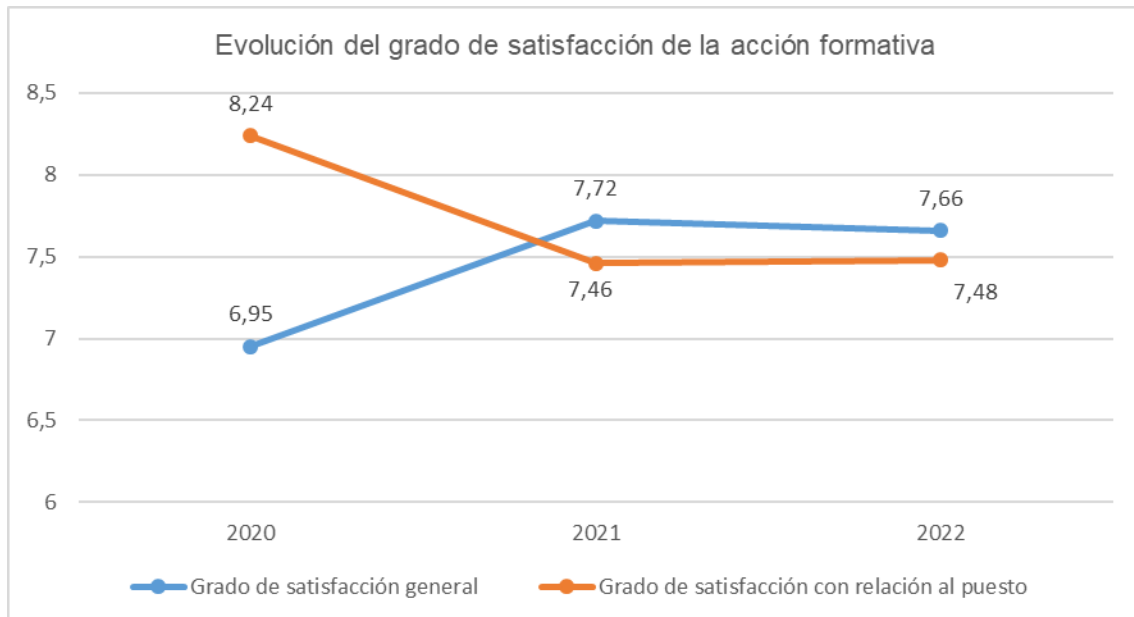
Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Como puede apreciarse, la formación específica recibe una mejor nota frente a la formación general.

En una comparativa anual se obtiene la siguiente evolución:



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Los datos de la evolución del grado de satisfacción muestran cómo en un primer momento la formación con relación al puesto de trabajo estaba mejor valorada que la general, habiéndose revertido esa situación hasta tener ambos tipos de formaciones una valoración similar en el año 2022.

Al respecto, desde esta Oficina se invita a los centros de formación a que implanten estos controles de calidad, en especial en la formación específica. En relación con el grado de satisfacción vinculada al puesto de trabajo, se hace notar su descenso en los últimos años.

El grado de satisfacción de la formación, así como su utilidad en el ejercicio del puesto de trabajo son aspectos esenciales en la toma de decisiones posteriores y la mejora de las actividades.

8. Tipo de actividad impartida.

Con el fin de facilitar el análisis de la información recibida, se ha procedido a sistematizar y clasificar las actividades más impartidas habitualmente de la siguiente forma, siguiendo la metodología utilizada en IAS anteriores:

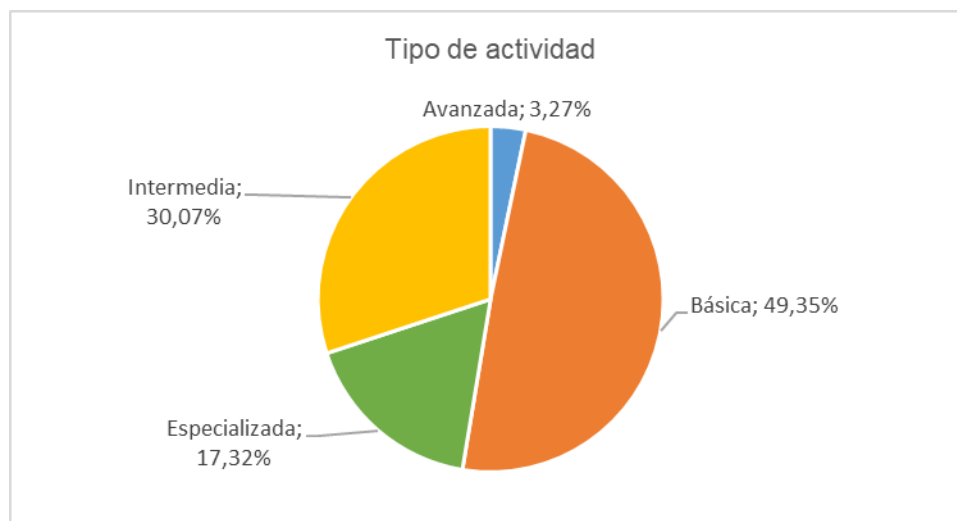
Tipo de actividad	Descripción
<i>Básicas</i>	Jornadas y cursos generales de alcance temporal limitado o centradas en aspectos de carácter burocrático
<i>Intermedias</i>	Formación con más largo recorrido temporal y profundidad, sin llegar a representar auténticas especializaciones
<i>Especializadas</i>	Formación con un tiempo mediano y dedicadas a profundizar en algunos aspectos concretos de los tipos o procedimientos contractuales, así como en aspectos transversales – contratación socialmente responsable, integridad, etc.).
<i>Avanzadas</i>	Cursos de larga duración y profundidad, así como, actividades de duración media consistentes en itinerarios o módulos de alta especialización en materias específicas y modulares

Fuente: Elaboración propia OIReScon

De acuerdo con esta clasificación, el resultado del análisis realizado es el siguiente:

Tipo de actividad	Nº de actividades
Básica	151
Intermedia	92
Especializada	53
Avanzada	10
Total	306

Fuente: Elaboración propia OIReScon



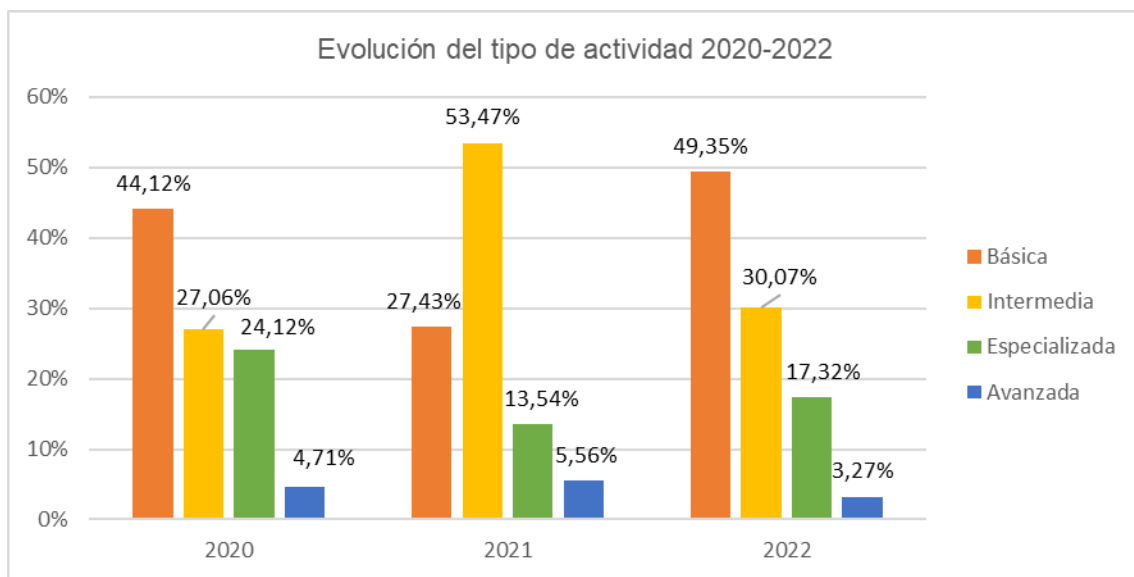
Fuente: Elaboración propia OIReScon

Tal y como puede verse, la actividad formativa básica es casi la mitad de la habida en el 2022 (49,35%), siendo minoritaria la avanzada con un 3,27%.

Si estos resultados se ponen en común con los datos de los IAS precedentes se puede constatar la siguiente evolución:

Actividad	2020	2021	2022
Básica	75	79	151
Intermedia	46	154	92
Especializada	41	39	53
Avanzada	8	16	10
Total	170	288	306

Fuente: Elaboración propia OIReScon



Fuente: Elaboración propia OIReScon

En primer lugar, destaca la actividad intermedia en el año 2021 (53,47%) en contraposición con el año que le precede y el que le sigue en los cuales la actividad formativa mayoritaria es la actividad básica.

Por otro lado, llama la atención que, en 2022, con 5 años de vigencia de la LCSP, la formación básica siga siendo tan relevante y la avanzada está en el nivel más bajo de la serie.

9. El gasto en formación sobre contratación pública en 2022.

Con el fin de conocer la inversión realizada en materia de formación sobre contratación pública, se ha preguntado a los centros de formación sobre los recursos empleados ([Anexo I](#)).

Al respecto, han contestado 22 centros de formación¹⁰ cuya información no ha sido homogénea. Si bien prácticamente todos han informado del presupuesto destinado a las actuaciones formativas, no todos han cuantificado la cantidad destinada a la formación en materia de contratación pública, aspecto que debe ser tenido en cuenta al interpretar los datos resultantes. Dicho lo cual, el resultado, en términos absolutos, se muestra en la tabla y gráfica siguientes:

Inversión en formación	Euros
Inversión en formación en materia de contratación pública	705.736,53
Inversión en otras actuaciones formativas	57.373.612,85
Total	58.079.349,38

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Como puede verse, el porcentaje, en términos agregados, destinado a la formación en materia de contratación pública es del 1,22% del total invertido en la formación del empleado público.

¹⁰ Los centros que han respondido son el INAP, el CEJ, el IEF, el IAAP, el Instituto Canario de Administración Pública, el ECLAP, el Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada", el ERAP, el Instituto Cántabro de Administración Pública "Rafael de la Sierra", el INAP de la C. F. de Navarra, el IVAP, la EBAP, la Instituto Aragonés de Administración Pública), el Ayuntamiento de Ceuta, la EAR, la Escuela de Administración Pública de Extremadura, la Dirección General de Función Pública de la C. de Madrid, la EFIAP, la EAPC, el IVAP-VAL, el Plan de Formación de la FEMP, y el Centro de Estudio y Formación de la Cdad. de Melilla.

Si se desciende al detalle de cada centro de formación (aquellos que han enviado información tanto de la inversión en el total de la actividad formativa como aquella en materia de contratación pública), se puede ver la diversidad existente:

Ámbito geográfico	Centro de Formación	% de inversión en formación sobre contratación pública
Cdad. de Ceuta	Ayuntamiento de Ceuta	82,93%
Estatal	INAP	20,29%
Cdad. de Melilla	Centro de Estudio y Formación	17,61%
C.F. de Navarra	INAP de la C. F. de Navarra	4,50%
C.A. de Castilla-La Mancha	EAR	4,46%
Local	Plan de Formación de la FEMP	3,90%
C.A. de Aragón	Instituto Aragonés de Administración Pública	3,84%
C.A. de La Rioja	ERAP	3,78%
C. Valenciana	IVAP-VAL	3,62%
C.A. de la Región de Murcia	EFIAP	3,25%
C.A. de Extremadura	Escuela de Administración Pública de Extremadura	2,85%
C. A. del Principado de Asturias	Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada"	2,77%
C.A. de Cantabria	Instituto Cántabro de Administración Pública "Rafael de la Sierra"	2,56%
C.A. de las Illes Balears	EBAP	2,45%
C. de Castilla y León	ECLAP	1,73%
C.A. de Andalucía	IAAP	1,44%
C.A. del País Vasco	IVAP	1,16%
C. de Madrid	Dirección General de Función Pública de la C. de Madrid	0,96%
Estatal	IEF	0,20%

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Destaca la inversión realizada por el Ayuntamiento de Ceuta con un 82,93% de inversión en formación sobre contratación pública, seguida del INAP con un 20,29%.

En 2022, a la vista de los datos comunicados por 22 centros de formación, el promedio de inversión en formación sobre contratación pública fue de un 8,35%.

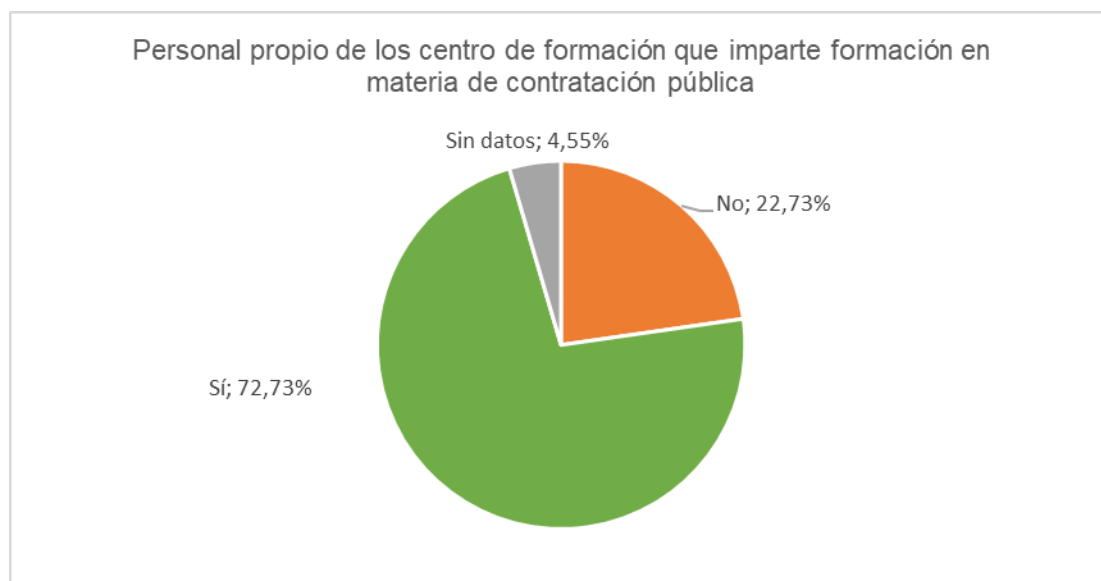
10. Personal destinado a la formación sobre contratación pública (profesorado).

Siguiendo con el análisis de los recursos empleados en la formación en materia de contratación pública, se ha preguntado a los centros de formación sobre el profesorado que la imparte, con el fin de conocer si el personal propio del centro de formación participa en este sentido.

El resultado de la información comunicada por los veintidós centros de formación es la siguiente:

Participación del personal propio del centro de formación	Centro de Formación
No	5
Sí	16
Sin datos	1
Total	22

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

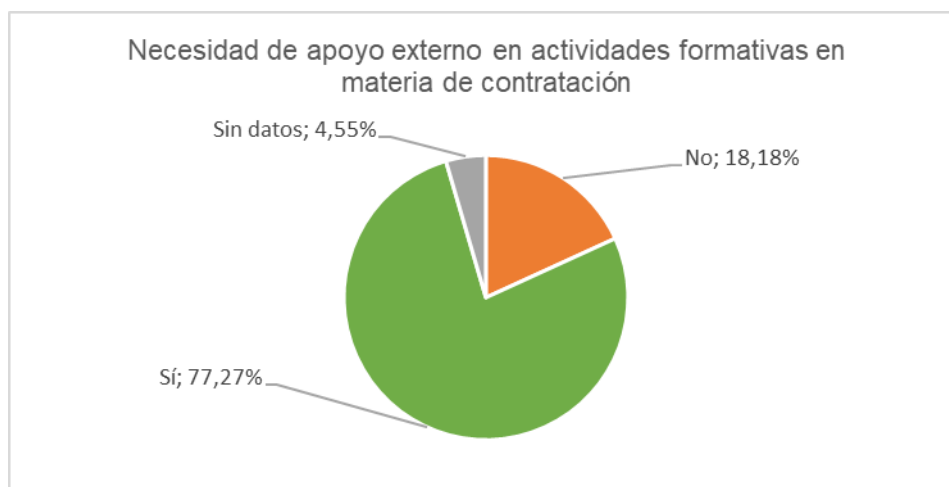
A la vista de los datos, en el 72,73% de los centros preguntados, el personal propio imparte y participa en las actividades de formación en materia de contratación pública.

Continuando al análisis, se ha considerado oportuno preguntar sobre la necesidad, en su caso, de contar con apoyo externo en la impartición de la actividad formativa en materia de contratación. Y en el caso de que se hubiese respondido afirmativamente, qué tipo de apoyo externo se ha empleado.

Al respecto, el resultado del análisis de la información comunicada es la siguiente:

Necesidad de apoyo externo	Centros
No	4
Sí	17
Sin datos	1
Total	22

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



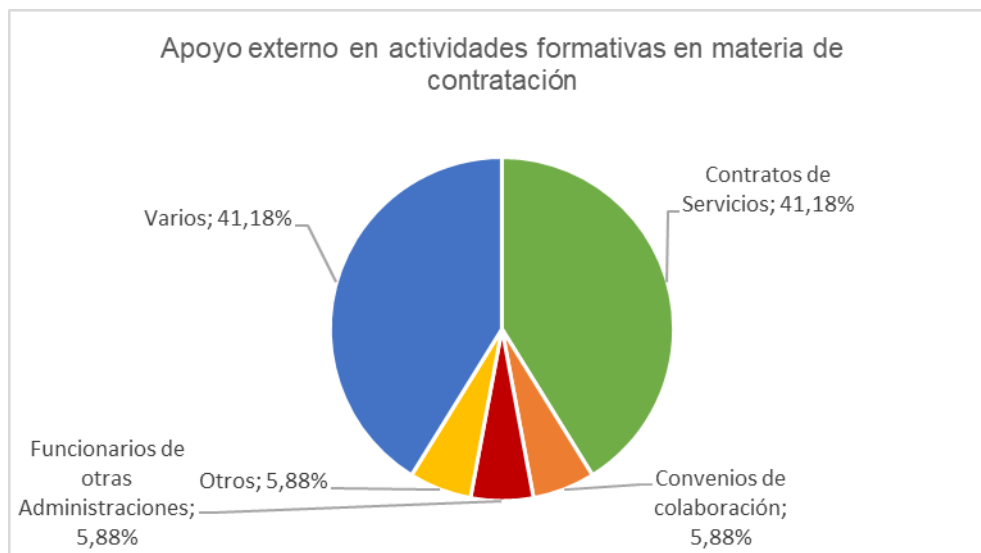
Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Como puede verse, el 77,27% de los centros de formación consultados recurre a apoyo externo en la impartición de la formación sobre contratación pública.

Más de 7 de cada 10 centros de formación recurre a apoyo externo en la formación en materia de contratación pública.

Tipo de apoyo externo	Centros
Contratos de Servicios	7
Convenios de colaboración	1
Funcionarios de otras Administraciones	1
Otros	1
Varios	7
Total	17

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

A la vista de los datos, el 41,18% del apoyo externo en la formación sobre contratación pública se cubre mediante contratos de servicios. Solo el 5,88% de este apoyo externo es el apoyo prestado por funcionarios de otras Administraciones, lo cual invita a reflexionar sobre si existe realmente un aprovechamiento de la experiencia existente en la Administración Pública o si, por el contrario, nos encontramos ante un déficit de gestión del conocimiento.

11. Análisis de la presencia de la contratación pública en la formación de “nuevo ingreso”.

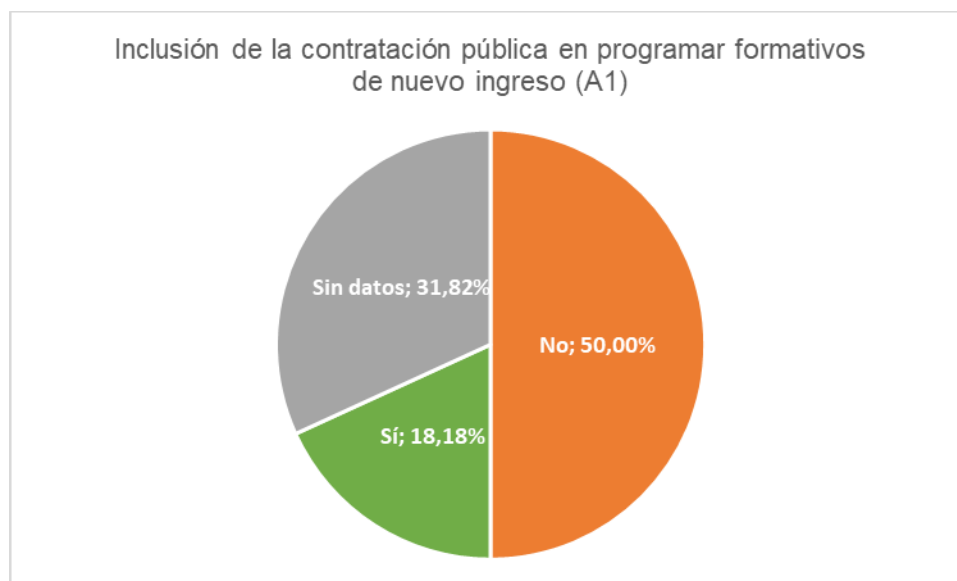
Por último, se ha solicitado información sobre la inclusión de la contratación pública en la actividad formativa en los Cuerpos y Escalas de nuevo ingreso A1 y A2, así como la inclusión de las unidades de contratación como unidades de prácticas de estos nuevos funcionarios.

Con este ejercicio se pretende comprobar si realmente existe un apoyo y respaldo de los poderes públicos¹¹ y por tanto, una concienciación de la importancia de la contratación pública en la carrera administrativa de los Cuerpos y Escalas A1 y A2 desde su inicio.

En cuanto a la información de la inclusión de la contratación pública en los programas formativos del nuevo ingreso de los Cuerpos y Escalas A1 se indica lo siguiente:

Inclusión de la contratación pública en programas formativos	Centros
No	11
Sí	4
Sin datos	7
Total	22

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

Destaca el hecho de que en el 50% de los centros de formación no se incluye la contratación pública en los programas formativos de nuevo ingreso de los

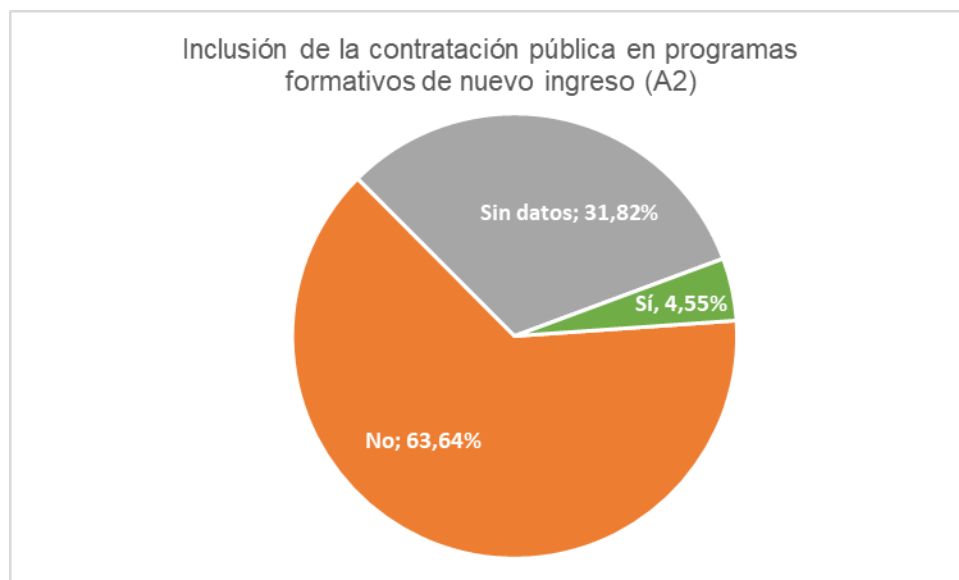
¹¹ Cabe recordar la arquitectura de la estrategia de profesionalización de la Recomendación de la Comisión Europea de 3 de octubre de 2017 ya mencionada en el epígrafe I, que incluye como uno de los ejes esenciales el respaldo y apoyo político.

Cuerpos y Escalas A1, confirmándose solo en el 18,18% de los centros tal inclusión¹².

En cuanto a la información de la inclusión de la contratación pública en los programas formativos del nuevo ingreso de los Cuerpos y Escalas A2 se indica lo siguiente:

Inclusión de la contratación pública en programas formativos	Centros
No	14
Sin datos	7
Sí	1
Total	22

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

En el caso de los Cuerpos y Escalas A2 la situación es peor, ya que se confirma que en el 63,64% de los centros no se incluye la contratación pública en los

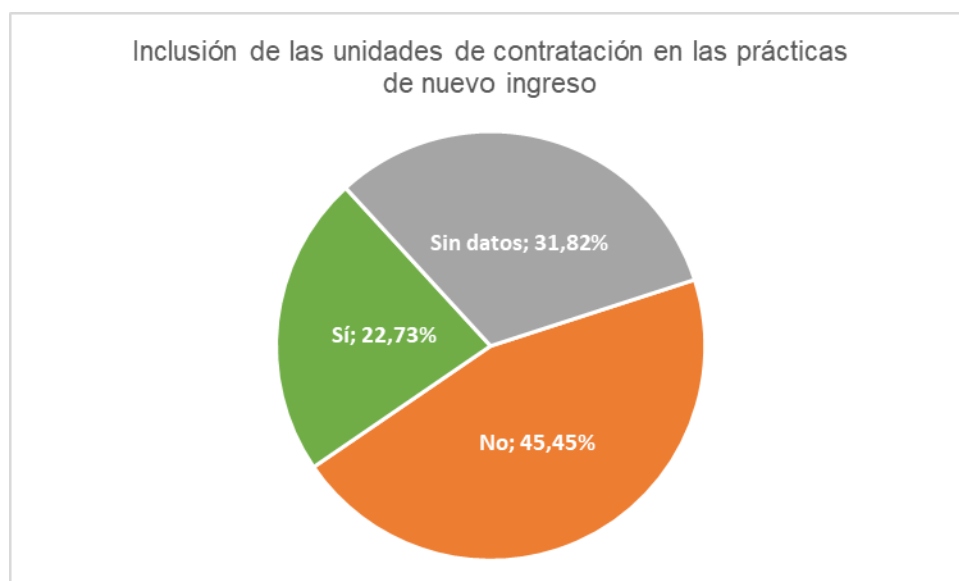
¹² Se ha solicitado igualmente el número de horas de formación en contratación pública con el fin de saber peso de estos en el total de horas de formación en los programas de nuevo ingreso, pero solo los centros de formación de la C. de Madrid, la C. Valenciana, IEF y el INAP han indicado tal dato. Ante la falta de información el respecto no ha podido realizarse tal análisis.

programas formativos¹³. Este punto invita a una reflexión al respecto puesto que debe recordarse que son los Cuerpos y Escalas A2 los que habitualmente ocupan puestos de gestión y tramitación de relevancia en las unidades de contratación.

Por último, se ha solicitado información sobre si las unidades de contratación son consideradas como unidades de prácticas en los programas formativos de los nuevos funcionarios. En este sentido el resultado del análisis puede verse en la siguiente tabla y gráfica:

Inclusión de las unidades de contratación en las prácticas de nuevo ingreso	Centros
No	10
Sí	5
Sin datos	7
Total	22

Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.



Fuente: Información de los Centros de Formación de ámbito estatal, autonómico y local y elaboración propia OIReScon.

¹³ Se ha solicitado igualmente el número de horas de formación en contratación pública con el fin de saber peso de estos en el total de horas de formación en los programas de nuevo ingreso, pero solo el IVAP-VAL, el centro de formación de la C. Valenciana, ha indicado tal dato. Ante la falta de información el respecto no ha podido realizarse tal análisis.

Llama la atención que solo el 22,73% de los centros de formación (5 centros) incluye a las unidades de contratación como unidades de prácticas de los funcionarios de nuevo ingreso.

De este resultado pareciera deducirse que no existe una toma de conciencia clara de la importancia de la contratación pública como materia esencial en el inicio de carreras administrativas cuyas funciones supuestamente están íntimamente relacionadas con la contratación.

En este sentido, no hay que olvidar el carácter transversal que la contratación tiene y que es una de las principales herramientas mediante la cual los poderes públicos ejecutan sus presupuestos y desarrollan sus políticas públicas, sin omitir su importancia en materia de integridad y lucha contra la corrupción.

V. Análisis de la información de las unidades de función pública relativa a los puestos en unidades de contratación.

Además de la vertiente formativa, y siguiendo el esquema planteado en la Recomendación de octubre de 2017 de la Comisión Europea antes citada, la profesionalización en la contratación pública debería impactar en otros aspectos propios de la carrera administrativa como las condiciones laborales.

*La profesionalización en la contratación pública implica **“garantizar la existencia de personal con experiencia, capacitado y motivado, ofrecer la formación y desarrollo profesional continuo necesarios, así como desarrollar una estructura de la carrera profesional e incentivos que hagan atractiva la función de la contratación pública y motiven a los funcionarios públicos a lograr resultados estratégicos.”***

Recomendación de la Comisión Europea - 3 de octubre de 2017

Por ello, y tal y como se expuso en el apartado de metodología, en este módulo la Oficina ha querido hacer una aproximación a la situación actual de los puestos de los profesionales en la contratación para conocer si el desempeño de sus funciones impacta en la configuración de su puesto.

Para realizar dicha actuación, se han trasladado diversas cuestiones a las unidades de ámbito autonómico y estatal responsables de la función pública. Con la excepción de la C. A. de País Vasco y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, todas las unidades preguntadas han respondido, lo cual permite obtener y ofrecer una imagen bastante fiel de la realidad de los puestos en unidades de contratación.

1. La contratación pública en el acceso a la función pública.

En primer lugar, se ha preguntado en relación con el acceso a la función pública y la presencia y priorización, en su caso, que la contratación pública tiene en los correspondientes temarios.

“¿Existe algún Cuerpo o Escala que priorice la contratación pública en su forma de acceso (temario) o su formación?”

A tal pregunta, todas las unidades han indicado que no existe una priorización excepto la C. A. de Cataluña. Esta comunidad señala que, de conformidad con la [Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de cuerpos de funcionarios de la Generalidad de Cataluña](#) y con el [Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se](#)

[aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública](#), la escala superior de administración general del cuerpo superior de administración de la Generalidad de Cataluña es uno de los cuerpos que prioriza la contratación pública en su forma de acceso, dado que el temario selectivo para acceder a dicho cuerpo incluye en la parte específica del temario un epígrafe sobre “*La contratación pública y la actividad subvencional*”, en el que constan 7 temas dedicados a la contratación pública.

Además, la escala técnica de control y contabilidad del cuerpo de Intervención de la Generalidad de Cataluña, también incluye un temario específico para la selección mediante el sistema de concurso oposición, el cual consta de 11 temas específicos en materia de contratación pública.

2. La reserva de puesto en los puestos pre-directivos o directivos.

En segundo lugar, se ha preguntado respecto a la existencia, en su caso, de una reserva de puesto en los niveles pre-directivos o directivos en las unidades de contratación.

“¿Existe reserva en los puestos directivos o pre-directivos de las unidades de contratación a algún Cuerpo o Escala?”

En la respuesta de tal cuestión, todas las unidades preguntadas han indicado la inexistencia de reserva a tal efecto, excepto la C. A. de Castilla – La Mancha, que ha respondido afirmativamente.

3. Existencia de condiciones singulares en los puestos de las unidades de contratación.

Seguidamente, se ha preguntado sobre las condiciones laborales de los puestos de las unidades de contratación y si éstas se singularizan respecto al resto de puestos.

“¿Existe alguna singularidad en los puestos destinados en unidades de contratación (complementos salariales, condiciones laborales, seguros de responsabilidad)?”

En esta ocasión todas las unidades de función pública consultadas han indicado que no existe ninguna singularización de las condiciones de los puestos de las unidades de contratación.

4. Actuación formativa y profesional del puesto de trabajo en contratación pública.

Dada la complejidad de la materia de contratación, especialmente de su normativa, y los continuos cambios habidos, la siguiente pregunta planteada se orienta a la actualización de los puestos de las unidades de contratación.

“¿Se establece como obligación la actualización formativa y profesional del personal en las unidades de contratación?”

Al respecto, todas las unidades preguntadas han indicado la inexistencia de una obligación excepto la unidad de función pública del ámbito estatal que ha respondido afirmativamente.

5. Plan de formación en materia de contratación pública en las unidades de contratación.

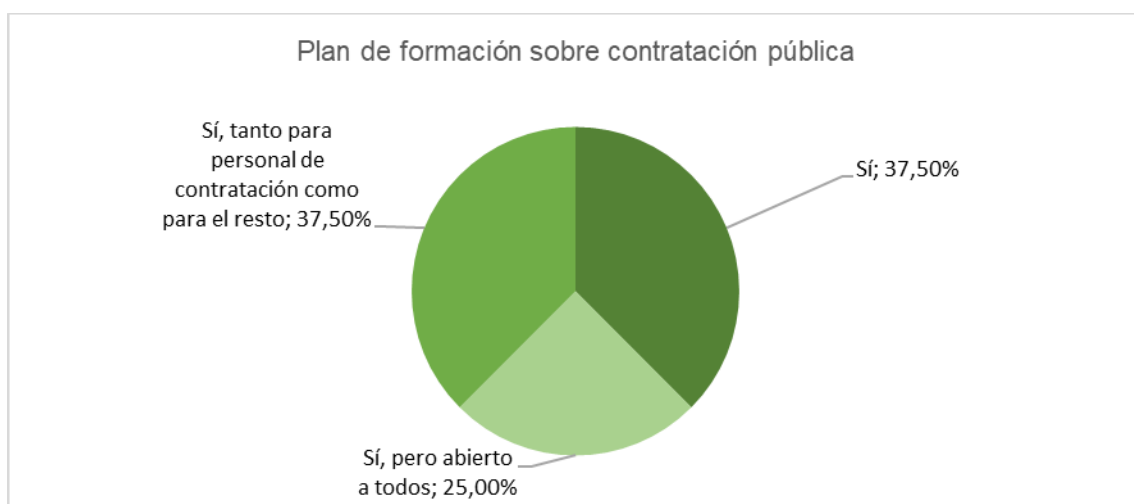
Relacionada con la anterior cuestión, se ha preguntado sobre la existencia de un plan de formación específico sobre contratación pública en las unidades de contratación y, en su caso, para el resto de personal.

“¿Existe un plan de formación que incluya materias de contratación pública para el personal en las unidades de contratación? ¿Y para el personal de fuera de dichas unidades?”

Al respecto, todas las unidades de función pública han señalado que sí existe un plan de formación sobre contratación pública para el personal destinado en las unidades de contratación. En esta cuestión ha existido una gran diversidad de respuestas haciendo patente la casuística existente en cada ámbito territorial. En un esfuerzo de homogenización, las respuestas obtenidas pueden categorizarse de la siguiente manera:

Ámbito territorial	Sí existe un plan de formación en las unidades de contratación	Sí hay plan diferenciado de formación para ambos	Sí, pero abierto a todos los empleados
AGE	1		
C. A de la Región de Murcia	1		
C. A de La Rioja			1
C. A. de Andalucía	1		
C. A. de Aragón		1	
C. A. de Canarias		1	
C. A. de Cantabria	1		
C. A. de Castilla La-Mancha	1		
C. A. de Cataluña		1	
C. A. de Galicia			1
C. A. de las Illes Balears		1	
C. de Madrid			1
C. F. de Navarra			1
C. Valenciana		1	
C. de Castilla y León		1	
C. A. del Principado de Asturias	1		
Total	6	6	4

Fuente: Elaboración propia OIReScon



Fuente: Elaboración propia OIReScon

Como puede verse, en el 75% de las unidades de función pública consultadas, los planes de formación incluyen actividades formativas específicas para el personal destinado en las unidades de contratación mientras que el 25%

restante, si bien tiene formación en materia de contratación pública ésta está abierta a todo tipo de personal o empleado/a público/a.

6. Descripción de los puestos en las unidades de contratación.

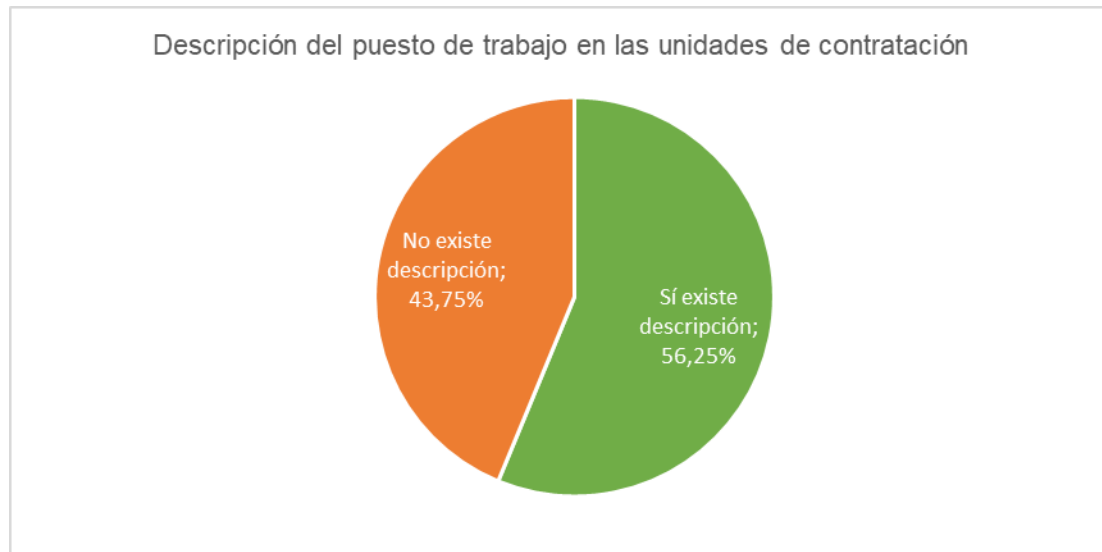
Por último, se ha preguntado a las unidades de contratación si en los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo existe una descripción de las funciones propias de contratación.

“¿Existe una descripción de los puestos integrados en las unidades de contratación que incluyan las funciones y responsabilidades atribuidos a cada uno?”

Al respecto, y tal y como puede verse en la tabla y gráfica siguientes, la regulación y descripción de los puestos en las unidades de contratación no es uniforme. Las respuestas recibidas pueden resumirse de la siguiente forma:

Ámbito territorial	No existe descripción	Sí existe descripción
AGE	1	
C. A de la Región de Murcia		1
C. A de La Rioja	1	
C. A. de Andalucía		1
C. A. de Aragón	1	
C. A. de Canarias		1
C. A. de Cantabria		1
C. A. de Castilla La-Mancha		1
C. A. de Cataluña		1
C. A. de Galicia		1
C. A. de las Illes Balears		1
C. de Madrid	1	
C. F. de Navarra	1	
C. Valenciana	1	
C. de Castilla y León	1	
C. A. del Principado de Asturias		1
Total	7	9

Fuente: Elaboración propia OIReScon



Fuente: Elaboración propia OIReScon

A la vista de los datos, en el 43,75% de las unidades consultadas no se realiza una descripción de las funciones en materia de contratación. En algunos casos porque las propias unidades de contratación no están singularizadas, en otros porque se señala que la descripción se realiza en el momento de convocar el puesto para su cobertura, y en otros casos porque no se realiza tal descripción en ningún puesto.

En el 43,75% de las unidades de contratación consultadas no se realiza la descripción de funciones o tareas de los puestos en las unidades de contratación.

De toda la información recibida, pudiera deducirse y concluirse que la ausencia de identificación de unidades de contratación o de los puestos en dichas unidades de forma singularizada obstaculiza la implantación o el desarrollo de una carrera administrativa en materia de contratación pública más allá de la formación, que sí parece estar muy presente.

VI. Conclusiones.

A la vista de los datos reflejados en este módulo, se extraen las siguientes conclusiones:

- En primer lugar, si bien la actividad formativa se ha recuperado en buena medida de la caída que sufrió como consecuencia de las medidas derivadas de la gestión de la pandemia del COVID 19, no se han alcanzado los niveles prepandémicos.
- En el año 2020, la pandemia vino a provocar el cambio de la preeminencia de la modalidad presencial a la modalidad en línea, como consecuencia de las medidas de confinamiento y aforo limitado.

Dicha situación ha venido experimentado un proceso de normalización y reequilibrio, de tal forma que la modalidad presencial y en línea parecen recuperar los pesos que cada uno tenía en la prepandemia, si bien la modalidad en línea sigue siendo predominante.

- En la formación específica fueron admitidos más alumnos de los que originariamente se previeron y en la formación general se cubrió el 92,22% de la oferta inicial.
- Teniendo en cuenta que hubo 53.281 peticiones, en 2022 se cubrió el 62,75% de la demanda en formación en materia de contratación pública dejándose sin atender el 37,25%. Se comprueba a la luz de los datos que no solo es menor el número de peticiones pendientes en el año 2021, sino que, además, se ha aminorado en 40,73 puntos porcentuales las peticiones de formación pendientes de atender.
- Salvo excepciones¹⁴, sigue sin identificarse itinerarios o programas específicos en contratación pública, que permitan una especialización sólida y acreditable en la materia.
- El grado de satisfacción muestra cómo en un primer momento la formación para el puesto de trabajo estaba mejor valorada que la general, habiéndose revertido esa situación hasta tener ambos tipos de formaciones una valoración similar en el año 2022.
- Más de 7 de cada 10 centros de formación recurre a apoyo externo en la formación en materia de contratación pública. En este sentido, solo el 5,88% de este apoyo externo es el apoyo prestado por funcionarios de otras Administraciones, lo cual invita a reflexionar sobre si existe realmente una adecuada gestión del conocimiento existente en las administraciones.

¹⁴ Master en Contratación Pública o Título de Especialista.

- Solo el 22,73% de los centros de formación (5 centros) incluye a las unidades de contratación como unidades de prácticas de los funcionarios de nuevo ingreso.
- Por otro lado, existe cierta desproporción entre la vertiente formativa de la profesionalización y la vertiente referida a las carrera administrativa y condiciones laborales.

La profesionalización en materia de contratación pública en nuestro país se considera casi exclusivamente como un aspecto propio de la formación sin que se tengan en cuenta el resto de aspectos que entrañan el ejercicio de la profesión. De hecho, en algunos casos los puestos en las unidades de contratación no están singularizados.

- En hilo con lo anterior y de acuerdo con la información remitida, el ejercicio de la práctica de la contratación se incardina en la mayoría de las veces en los cuerpos y escalas de carácter generalista, no habiendo especialidades al respecto.

VII. Recomendaciones.

Teniendo en cuenta las conclusiones expuestas en el apartado anterior, se realizan una serie de recomendaciones que se indican a continuación.

En lo que respecta a la vertiente formativa de la profesionalización:

- El carácter transversal de la contratación y su compleja regulación hace que cada vez sea más necesaria la formación en la materia para cualquier empleado público, y no solo para el personal destinado en las unidades de contratación.

En este sentido, se sugiere que el volumen de demanda no satisfecha sea tenido en cuenta en la planificación o previsión de la actividad formativa en contratación pública, en particular la formación de carácter general.

- Se insta a atender al ya mencionado “Marco europeo de competencias para los profesionales de la contratación pública”, ProcurcompEU, para el diseño de programas o cursos en contratación, en especial en la formación especializada y avanzada.

En este sentido no puede dejar de mencionarse la iniciativa lanzada por el INAP: la apertura de una consulta pública encaminada a la aprobación de un [“Marco de Competencias para la contratación del sector público español”](#)¹⁵, con el fin de establecer un marco referencial, común a todo el sector público español, que contribuya a que las organizaciones puedan responder a sus retos en esta materia, clave en la gestión pública, así como de sus personas.

Además, en este punto debe recordarse el compromiso que supone la ENCP en materia de profesionalización indicado en el epígrafe I de este Módulo.

- Se recomienda que los centros de formación implanten sistemas de control y evaluación de calidad de la formación impartida en contratación pública tanto a nivel general como en relación con la utilidad que dicha formación aporta al puesto de trabajo del alumno formado.
- Se sugiere que en aquellos casos en los que se requiera apoyo externo en la actividad formativa, se considere la colaboración con otras Administraciones en las que se encuentran unidades de contratación, con el fin de difundir buenas prácticas y poner en valor la experiencia y casos de uso existentes.

¹⁵ La fase de consulta pública finalizó el 1 de diciembre de 2023, no habiéndose aprobado a fecha de cierre de este informe, un documento final.

- Se propone que las unidades de contratación sean tenidas en cuenta a la hora de seleccionar los destinos de prácticas de los funcionarios de nuevo ingreso en periodo de formación.

Por otro lado, existe cierta desproporción entre el desarrollo de la mentada vertiente formativa de la profesionalización y el de la vertiente referida a las carrera administrativa y condiciones laborales.

En este sentido se recuerda que la Recomendación de 3 de octubre de 2017 citada a lo largo de este módulo indica que la profesionalización en la contratación pública implica “*garantizar la existencia de personal con experiencia, capacitado y motivado (...)*”, por ello se recomienda considerar singularizar el desempeño en las unidades de contratación, considerando su relevancia y responsabilidad en la ejecución presupuestaria, los riesgos que entraña y la complejidad de la materia.

En esta línea se recuerda que ya la OCDE en el documento “*Profesionalización de la contratación pública. Una revisión de las iniciativas y retos actuales*” citado en el epígrafe I, aborda en uno de sus puntos la motivación del profesional en la contratación pública indicando los distintos tipos de incentivos que eran susceptibles de incluirse en una adecuada estrategia de profesionalización de la contratación pública¹⁶.

Por último, desde esta Oficina se recuerda a todos los poderes públicos en relación con la priorización de la profesionalización del empleado público en la contratación pública. Tal y como indica la Recomendación de la Comisión Europea de 3 de octubre de 2017, una estrategia de profesionalización pasa inexorablemente por el apoyo y respaldo político. Sería necesaria, por lo tanto, una apuesta decidida de todas las Administraciones para desarrollar **una estrategia de profesionalización en la contratación pública** que implique tanto el aspecto formativo como el profesional.

¹⁶ En dicho documento se recogen tanto incentivos de carácter “financiero” (sueldo, salario, bonificaciones, promoción vinculada al rendimiento, seguros profesionales, subsidios de ropa, alojamiento o cuidado de los hijos o familiares, etc.) como incentivos de carácter “no financiero” (formación, certificación, desarrollo profesional, premios o reconocimientos, vacaciones o permisos, horarios flexibles o medidas de conciliación).

Anexo I – Formulario relativo a la información sobre formación en la contratación pública.

- Información relativa al año 2022. Datos solicitados:
 - Actividad formativa (denominación)
 - Tipo de formación (General o Específica)
 - N° Ediciones
 - La actividad forma parte de un programa especializado (SI / NO)
 - N° de horas de formación presencial
 - N° de horas de formación online-mixta MOOC
 - N° de horas de formación en Jornadas
 - N° máximo de alumnos
 - Alumnos admitidos de CCAA
 - Alumnos admitidos EELL (en su caso)
 - Total peticiones
 - N° Alumnos unidades técnicas
 - Grado de satisfacción (general) de la actividad manifestada por los alumnos (valoración 1-10)
 - Grado de satisfacción de la actividad manifestada por los alumnos (con relación al desempeño práctico del puesto de trabajo) (valoración 1-10)

- Información relativa a 2023 (previsiones). Datos solicitados:
 - Actividad formativa (Denominación)
 - Tipo de formación (General o Específica)
 - N° Ediciones
 - La actividad forma parte de un programa especializado (SI / NO)
 - N° de horas formación presencial
 - N° de horas formación Online – Mixta
 - N° de horas formación jornada
 - N° máximo de alumnos
 - ¿Esta actividad contaba con gran demanda en ejercicios pasados? (Sí/No)
 - Estimación del % grado de demanda resuelto con esta actividad en el ejercicio

- Información relativa a los recursos en formación. Datos solicitados:
 - Centro
 - Presupuesto total en actividad formativa en 2022 (euros)
 - Presupuesto en formación en contratación pública en 2022 (euros)
 - Presupuesto en actividad formativa para 2023 (euros)
 - Presupuesto en formación en contratación pública para 2023 (euros)
 - Personal propio en actividades "directas" de formación (Sí/No)
 - Personal propio en actividades "indirectas" de formación (Sí/No)

- Necesidades de apoyo externo en actividades formativas en materia contractual (Sí/no)
 - En caso afirmativo, señalar cual
- Información relativa a la formación en nuevo ingreso. Datos solicitados, y debiendo indicar en su caso: Sí/No, el número de horas en materia de contratación pública y el número de horas total de la formación de nuevo ingreso:
 - Si se incluye la contratación pública en los programas formativos de nuevo ingreso de los Cuerpos y Escalas A1.
 - Si se incluye la contratación pública en los programas formativos de nuevo ingreso de los Cuerpos y Escalas A2.
 - Si se incluyen unidades de contratación en las unidades de prácticas de los funcionarios de nuevo ingreso.

Anexo II – Centros de Formación a los que se les ha solicitado información relativa a la formación en materia de contratación pública.

Centro	Normativa aplicable	Formación a funcionarios de EE. LL. (en su caso CC. AA.)	Naturaleza jurídica
AGE <u>Centro de Estudios Jurídicos (CEJ).</u>	<u>Real Decreto 312/2019, de 26 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Centro de Estudios Jurídicos.</u>	No.	Organismo autónomo.
AGE <u>Instituto de Estudios Fiscales (IEF).</u>	<u>Real Decreto 63/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Instituto de Estudios Fiscales.</u>	Sí, funcionarios de CC. AA.	Organismo autónomo.
AGE <u>Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).</u>	<u>Real Decreto 464/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Administración Pública.</u>	Sí, funcionarios de CC. AA y EE. LL.	Organismo autónomo.
C. A. de País Vasco. <u>Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP).</u>	<u>Decreto Legislativo 3/2023, de 21 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Régimen Jurídico del Instituto Vasco de Administración Pública</u> <u>Decreto 200/2012, de 16 de octubre, por el que se regula la estructura y funciones del Instituto Vasco de Administración Pública.</u>	Sí, previo convenio.	Organismo autónomo.
C. A. de Cataluña. <u>Escuela de Administración Pública (EAPC).</u>	<u>Ley 4/1987, de 24 de marzo, reguladora de Escuelas de Administración Pública de Cataluña.</u>	Sí, previo convenio.	Organismo autónomo.
C. A. de Galicia. <u>Escuela Gallega de Administración Pública (EGAP).</u>	<u>Ley 4/1987, de 27 de mayo, de creación da Escuela Gallega de Administración Pública, modificada por Ley 10/1989, de 10 de julio, de modificación de la Ley 4/1987, de 27 de mayo, de creación de la Escuela Gallega de Administración Pública.</u>	Sí, previo convenio.	Organismo autónomo.
C. A. de Andalucía. <u>Instituto Andaluz de Administración Pública.</u>	<u>Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.</u> <u>Decreto 277/2009, de 16 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Andaluz de Administración Pública.</u>	Sí, previo convenio.	Agencia administrativa.
C. A. del Principado de Asturias. <u>Instituto Asturiano de Administración Pública (IAAP-AP).</u>	<u>Decreto 15/2012, de 8 de marzo, por el que se regula la organización del Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”.</u>	Sí, previo convenio.	Órgano desconcentrado de la Consejería de Hacienda y Sector Público.

Centro	Normativa aplicable	Formación a funcionarios de EE. LL. (en su caso CC. AA.)	Naturaleza jurídica
C. A. de Cantabria. <u>Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria (CEARC).</u>	<u>Ley 5/1986, de 7 de julio, del Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria.</u> <u>A través de la Ley de Cantabria 7/2022, de 3 de noviembre, de creación del Instituto Cántabro de Administración Pública “Rafael de la Sierra” (ICAP), se encuentra en proceso de extinción el CEARC.</u>	Sí, previo convenio.	Organismo autónomo.
C. A. de La Rioja. <u>Escuela Riojana de Administración Pública (ERAP).</u>	<u>Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (artículo 27).</u> <u>Decreto 63/1999, de 10 de septiembre, por el que se crea la Escuela Riojana de Administración Pública y se determina su régimen, estructura y funcionamiento.</u>	Sí, previo convenio.	Unidad adscrita a la Dirección General de Función Pública.
C. A. de la Región de Murcia. <u>Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia (EFIAP).</u>	<u>Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de función pública.</u>	Sí.	Subdirección General, adscrita a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Consejería de Economía y Administración Públicas.
C. Valenciana. <u>Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP-VAL).</u>	<u>Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.</u> <u>Decreto 87/2017, de 7 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.</u>	Sí, previo acuerdo de cooperación.	Rango de Subdirección General.

Centro	Normativa aplicable	Formación a funcionarios de EE. LL. (en su caso CC. AA.)	Naturaleza jurídica
C. A. de Aragón. <u>Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP-ARA).</u>	<u>Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.</u> <u>Decreto 122/1986, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, regulador del Instituto Aragonés de Administración Pública y de la selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma de Aragón.</u>	Sí, previo convenio.	Organismo autónomo.
C. A. de Castilla – La Mancha. <u>Escuela de Administración Regional (EAR).</u>	<u>Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de Castilla-La Mancha.</u> <u>Decreto 159/2012, de 20 de diciembre, por el que se regula la Escuela de Administración Regional de Castilla-La Mancha.</u>	Sí, previo convenio.	Unidad adscrita a la Consejería de Presidencia.
C. A. de Canarias. <u>Instituto Canario de Administración Pública (ICAP).</u>	<u>Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.</u> <u>Decreto 130/2014, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Instituto Canario de Administración Pública.</u>	Sí, previo convenio.	Organismo autónomo.
C. F. de Navarra. <u>Instituto Navarro de Administración Pública (INAP-NAV).</u>	<u>Decreto Foral 117/2007, de 3 de septiembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro de Administración Pública.</u> <u>Decreto Foral 68/2012, de 25 de julio, por el que se extingue el organismo autónomo Instituto Navarro de Administración Pública (INAP).</u>	Sí.	En la actualidad, unidad con rango de Servicio, adscrito a la Dirección General de Función Pública.
C. A. de Extremadura. <u>Escuela de Administración Pública (EAPEX).</u>	<u>Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.</u>	Sí, previo acuerdo.	Unidad adscrita a la Dirección General de Función Pública.
C. A. de las Illes Balears. <u>Escuela Balear de Administraciones Públicas (EBAP).</u>	<u>Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.</u> <u>Decreto 31/2012, de 13 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Escuela Balear de Administraciones Públicas.</u>	Sí.	Organismo autónomo.

Centro	Normativa aplicable	Formación a funcionarios de EE. LL. (en su caso CC. AA.)	Naturaleza jurídica
C. de Madrid. Instituto Madrileño de Administración Pública (IMAP).	<u>Ley 15/1996. de 23 de diciembre. de Medidas Fiscales y Administrativas (creación).</u> Por <u>Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Racionalización del Sector Público</u> desaparece como Organismo.	Sí, previo convenio.	Unidad adscrita a la Dirección General de Función Pública.
C. de Castilla y León. Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP).	<u>Decreto 47/2002, de 27 de marzo, por el que se crea la Escuela de Administración Pública de la Comunidad de Castilla y León.</u>	Sí, previo convenio.	Unidad adscrita a la Dirección General de la Función Pública.
Cdad. de Ceuta. Consejería de Economía, Hacienda y Función Pública. D. Gral. Recursos Humanos de Ciudad Autónoma.	No existe información.		
Cdad. de Melilla. Centro de Estudio y Formación.	<u>Reglamento de la Consejería de Administraciones Públicas (BOME de 4-12-2009).</u>		Unidad adscrita a la Dirección General de Administraciones Públicas.
Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).	<u>Estatutos de la FEMP aprobados en el XII Pleno Ordinario. Madrid, 21 de septiembre de 2019.</u>	Sí.	Asociación

Fuente: Elaboración propia OIReScon.

Anexo III – Cuestionario remitido a las unidades competentes de función pública.

- a) ¿Existe algún Cuerpo o Escala que priorice la contratación pública en su forma de acceso (temario) o su formación?
- b) ¿Existe reserva en los puestos directivos o pre-directivos de las unidades de contratación a algún Cuerpo o Escala?
- c) ¿Existe alguna singularidad en los puestos destinados en unidades de contratación (complementos salariales, condiciones laborales, seguros de responsabilidad)?
- d) ¿Se establece como obligación la actualización formativa y profesional del personal en las unidades de contratación?
- e) ¿Existe un plan de formación que incluya materias de contratación pública para el personal en las unidades de contratación? ¿Y para el personal de fuera de dichas unidades?
- f) ¿Existe una descripción de los puestos integrados en las unidades de contratación que incluyan las funciones y responsabilidades atribuidos a cada uno?