

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Hacienda y Administración Pública

30 Orden de 29 de diciembre de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se aprueba el Plan de Formación del personal al servicio de la Administración regional y local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2017.

La Consejería de Hacienda y Administración Pública, por medio de la Dirección General competente en materia de Función Pública y Calidad de los Servicios, es el departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las políticas de Función Pública, Organización Administrativa, Inspección y Calidad de los Servicios.

En particular, es a la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública (EFIAP) de la Región de Murcia, adscrita a la citada Dirección General, a quien corresponde la elaboración de los planes de formación del personal al servicio de la Administración regional y local, en función de un diagnóstico previo de sus necesidades formativas.

El modelo de formación profesional vigente hasta hoy, consolidado en España a lo largo de los últimos veinte años, fue modificado por 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 (BOE n.º 217, de 10 de septiembre de 2015). Este nuevo marco normativo, a falta de su desarrollo, supone, sin duda alguna, una reforma integral del sistema, de aplicación a todas las Administraciones Públicas, con el objeto de lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos, diseñando un escenario de planificación estratégica plurianual. Además, se apuesta por la evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo.

A partir de este nuevo contexto, y teniendo en cuenta la importancia que la formación tiene como elemento estratégico clave en cualquier organización, la EFIAP ha diseñado un Plan Formativo que tiene a la persona como eje vertebrador por ser su principal activo. Por ello, el Plan de Formación 2017, pretende conseguir que el personal empleado público esté cada vez más cualificado y motivado, sea más proactivo y esté más identificado con los valores de servicio inherentes a la cultura administrativa. Todo lo cual redundará, sin duda alguna, en la mejora de la gestión de los servicios públicos que requiere la sociedad a la que servimos, y a la vez, como personas receptoras de esos servicios, sintamos a la Administración como una organización que sirve a la sociedad en su conjunto.

Asimismo, la formación es un factor de cambio que debe incidir en la modernización y calidad de la acción administrativa. Por ello, la formación del personal empleado público, debe adaptarse a una nueva Administración que la reconozca no sólo como un derecho de su personal, sino como un elemento de profesionalización y cambio para una gestión más eficiente. Si no se forma al personal en la cultura de la medición y orientación a procesos, resulta complejo

establecer un nuevo modelo de gestión basado en nuevas técnicas gerenciales heredadas del sector privado.

El Plan de Formación 2017, en consonancia con la citada Ley 30/2015, y con los objetivos de los Planes Estratégicos de esta Comunidad persigue, entre otros, los siguientes objetivos:

a) Garantizar el ejercicio del derecho a la formación del personal empleado público, consolidando la cultura de la formación como uno de los valores más significativos de las Administraciones públicas.

b) Asegurar, de forma efectiva, la calidad en la prestación de los servicios públicos de la Administración Regional y Local por medio de la formación.

c) Reforzar la formación jurídico-tecnológica en la aplicación y desarrollo de las Leyes 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común y 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, como medio para impulsar efectivamente la administración electrónica.

d) Proporcionar la colaboración entre Administraciones Públicas como forma de rentabilizar los recursos públicos, especialmente las relativas a formación, y buscar una mayor eficiencia, eficiencia y transparencia.

e) Conectar el conocimiento de las organizaciones y de su personal a través de la formación, el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas.

f) Desarrollar acciones formativas que tengan impacto en las administraciones públicas, transferencia al puesto de trabajo y que contribuyan efectivamente al desarrollo de las políticas de igualdad.

g) Promover la formación de lengua de signos entre el personal de las administraciones públicas, de manera que en todos los servicios públicos dispongan de personas que puedan atender y comunicarse con personas sordas, usuarias de lengua de signos

Para dar cumplimiento a estos objetivos, el Plan de Formación 2017, se configura a partir de una serie de líneas estratégicas de actuación, que son las que se enumeran a continuación:

Línea 1.- Facilitar la participación.

Línea 2.- Impulsar modelos colaborativos de formación.

Línea 3.- Formación científica y metodológica del personal formador.

Línea 4.- Diseño riguroso de la formación.

Línea 5.- Apuesta por la innovación e investigación como elementos de calidad de la formación.

Línea 6.- Potenciación de metodologías que favorezcan el aprender a aprender.

Línea 7.- Fortalecimiento de las líneas de formación del personal directivo público.

Línea 8.- Apuesta por los valores éticos y políticas de igualdad.

Línea 9.- Potenciar la formación del personal colaborador y propio de la EFIAP.

Línea 10.- Priorizar como áreas transversales las relacionadas con las competencias de idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros y del funcionamiento de las Administraciones públicas.

La Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de Medidas tributarias, administrativas y de función pública (BORM n.º 300, de 30 de diciembre de 2013), en su artículo 16, creó la EFIAP como órgano administrativo, integrado en la Consejería competente en materia de Función Pública, dependiente del órgano directivo competente en materia de formación de personal, en la que se integran, a su vez, las ya extintas Escuela de Administración Pública, Escuela de Formación en Administración Local y Escuela de Policías Locales.

En coherencia con ello, el Plan de Formación 2017, recoge los acuerdos y compromisos contraídos por la Administración regional en materia formativa, las necesidades formativas detectadas por la propia EFIAP, las propuestas realizadas por las distintas Consejerías y Ayuntamientos y las detectadas por las organizaciones sindicales.

El citado Plan aspira a satisfacer las principales necesidades y demandas del personal empleado público al servicio de la Administración regional y, asimismo, de las Entidades Locales de la Región, y contribuir a la prestación efectiva de servicios públicos de calidad, lo cual únicamente puede lograrse a través de personal debidamente cualificado. La actual y difícil situación en la que se encuentra la sociedad en general, y los Ayuntamientos, en particular, como Administración más cercana a la ciudadanía, ha sido la causa determinante de trabajar desde una estrategia marcada por la iniciativa, la innovación y el aprovechamiento máximo de los recursos disponibles. Por todo ello se ha gestionado un Plan de Formación dirigido a mejorar y ampliar sus capacidades, estructurado en tres ámbitos fundamentales:

1.- Formación generalista dirigida a todo el personal empleado público de la Región, a través del Programa Interadministrativo.

2.- Formación Técnica Local, con actividades para el personal de los Ayuntamientos de la Región de Murcia, con especial consideración a los cambios normativos, organizativos y de mejora de los servicios públicos.

3.- Formación genérica en el ámbito local, compuesto por formación propia propuesta por los Ayuntamientos de la Región de Murcia, dirigida a todo su personal.

Por otro lado, el Plan de Formación 2017, en su programa dirigido al personal de la Policía Local de la Región de Murcia, es el instrumento a través del cual la EFIAP impulsa la mejora de las competencias profesionales de los cuerpos de policía local y la homogeneidad de conocimientos, desde diversas perspectivas:

a) La formación de carácter selectivo para quien aspire a ingresar en las distintas categorías de los Cuerpos de Policía Local, en aquellas materias cuyos contenidos, destrezas y actitudes son necesarias para desempeñar de forma adecuada las funciones que tienen asignadas.

b) La actualización permanente de los conocimientos y el mantenimiento de las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.

c) El perfeccionamiento y la especialización del personal de los Cuerpos de Policía Local de la Región en las diferentes áreas relacionadas con su trabajo, así como en función del colectivo: jefaturas, mandos intermedios, etc.

El Plan también recoge lo dispuesto sobre formación en el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM n.º 174, de 30 de julio de 2010), apoyando, en colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales coordinador, la labor de

las Secretarías Generales de las Consejerías y Organismos autónomos, para garantizar, promover y proporcionar los recursos y el tiempo necesarios que permitan realizar la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.

En la confección del presente Plan, con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad, se ha tenido en cuenta lo establecido en el artículo 19.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril (BORM n. 91, de 21 de abril de 2007) para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia y lo dispuesto en la Resolución de 25 de abril de 2016, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. Además, haciendo uso de una de las recomendaciones del Acuerdo del Consejo de Ministros, el Plan de Formación 2017 impulsa actuaciones de formación para mejorar la investigación patrimonial y el decomiso de bienes y productos procedentes del delito.

Asimismo, siguiendo recomendaciones del área de igualdad, se intentará dotar de la máxima flexibilidad horaria a las acciones formativas con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También se observará un uso del lenguaje no sexista en todos los documentos, imágenes y soportes de la Escuela.

De conformidad con lo establecido en la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM n.º 125, de 31 de mayo de 2016), el Plan de Formación contempla actividades formativas para garantizar la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral y la familia.

En desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, y con el fin de facilitar la formación y promoción profesional del personal con discapacidad, en cada una de las actividades de formación incluidas en el Plan de Formación, la Escuela se compromete a realizar las adaptaciones necesarias para su formación, así como a seleccionar a las personas que la necesiten.

Igualmente, y en cumplimiento de la Resolución adoptada por la Asamblea Regional, de fecha 25 de marzo de 2015, en materia de discapacidad; del mandato de la Asamblea de fecha 27 de octubre de 2016 y del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de junio de 2016 sobre Impulso de la Estrategia Regional de Datos Abiertos, el Plan de Formación 2017:

1.- Continúa promoviendo la formación de lengua de signos entre el personal de las Administraciones Públicas, de manera que en todos los servicios públicos se disponga de personas que puedan atender y comunicarse con personas sordas, usuarias de lengua de signos.

2.- Implementa un programa de formación continua específica para el personal de las Administraciones autonómica y local relativo a la contratación pública y la prevención del fraude y otros ilícitos relacionados con la misma.

3.- Contempla actividades formativo-divulgativas relacionadas con los datos abiertos, en sus facetas legales, tecnológicas y sociales.

Por último, para imprimir la necesaria flexibilidad a la gestión del Plan de Formación 2017 y dar una respuesta rápida a las necesidades formativas sobrevenidas por razones del servicio, se faculta al Director General competente en materia de formación para incorporar nuevas acciones formativas y para introducir otras modificaciones, especialmente las que se produzcan fruto de los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

El Plan ha sido informado favorablemente por la Comisión Paritaria de Formación de esta Comunidad Autónoma, en su sesión de 2 de diciembre de 2016.

Por lo expuesto y en virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 12.2.b) del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, en relación con el Decreto de la Presidencia número 18/2015, de 4 de julio, de reorganización de la Administración Regional (Suplemento número 2 del BORM n.º 152, de 4 de julio),

Dispongo:

Primero.- Aprobación del Plan de Formación para 2017

Aprobar el Plan de Formación del personal al servicio de la Administración regional y local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2017.

Segundo.- Estructura del Plan de Formación para 2017.

Estructurar, fruto de los objetivos y líneas estratégicas anteriormente reseñados, el Plan de Formación para 2017, a través de los siguientes programas y áreas formativas:

1.- Programas formativos.

1.1 Formación General Interadministrativo. Compuesto por acciones formativas de carácter horizontal o transversal de las distintas áreas formativas, dirigido al personal de las Administraciones Públicas de la Región de Murcia, con el objeto de coordinar y compartir sus cometidos, para adecuar sus competencias en la mejora de la atención a la ciudadanía.

Este programa permite optimizar los recursos y compartir experiencias de aprendizaje por el personal de las diferentes administraciones. Incluye, además, la formación en idiomas de acuerdo con el "Marco Común europeo de referencia para las lenguas"(MERCL).

1.2 Formación en Administración electrónica. Incluye acciones formativas dirigidas a potenciar la cualificación profesional del personal empleado público, tanto en la parte jurídico-normativa, como en su desarrollo tecnológico, de las leyes 39/2015 y 40/2015.

1.3 Formación de Profesorado. Incluye acciones formativas dirigidas a potenciar la cualificación docente del profesorado que las imparte en el Plan de Formación de la EFIAP o en otros ámbitos de la Administración regional y local, siguiendo las Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2014, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2014/C183/05).

1.4 Formación Técnica. Consta de las acciones formativas propuestas por las Secretarías Generales de las Consejerías, Secretarías Técnicas de organismos autónomos, o por las personas responsables de Recursos Humanos de los Ayuntamientos, y se orienta a la adaptación y la mejora permanente al puesto de trabajo del personal empleado público.

Este programa se subdivide en los siguientes subprogramas:

1.4.1.- Formación Técnica Autonómica, compuesto por acciones formativas dirigidas prioritariamente al personal de la Administración regional.

1.4.2.- Formación Técnica Local, con acciones formativas dirigidas al personal de los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

1.4.3.- Formación para Policías Locales, dirigido específicamente al personal policial que presta servicios en la Región de Murcia.

1.4.4.- Programa de Calidad de las Unidades, desarrolla acciones formativas dirigidas a colectivos específicos para el desarrollo de habilidades, técnicas y procedimientos concretos. El personal que realice estas actividades formativas deberá ser designado directamente por la unidad o unidades que la proponen.

1.5.- Aprendizaje Colaborativo y Gestión del Conocimiento. Contempla la puesta en marcha de proyectos de trabajo que permitan establecer protocolos de actuación y de buenas prácticas con aplicación directa e inmediata en la mejora de las unidades administrativas, así como la tutorización de actividades y apoyo a proyectos de innovación.

Los Grupos colaborativos de Trabajo y/o Seminarios de buenas prácticas pueden disponer, puntualmente, de una persona experta en una temática que, por su eficaz desempeño o por su formación, puede apoyar al personal de la organización.

La Tutorización-mentorización es otro modelo de formación informal en el que un experto en una temática, por su eficaz desempeño o por su formación, puede acompañar y formar a personal de la organización. Puede hacerse cuando una persona realiza una actividad formativa o, cuando se documenta y tiene una temática objeto de reflexión.

1.6.- Intercambio de Experiencias. Este programa pretende impulsar la estancia de determinado personal empleado público en unidades administrativas diferentes a las que está adscrito, de manera que pueda existir un intercambio de experiencias y otra visión alternativa a como se realizan las tareas y funciones en ámbitos similares.

Además, este programa contempla la elaboración de proyectos de aplicación práctica de los contenidos de la actividad formativa a los servicios públicos, así como acciones formativas de supervisión de la práctica real por personas expertas pertenecientes a otra unidad.

1.7.- Autoformación. Programa de formación que presentará, a través de la Web de la EFIAP, las actividades formativas para mejorar las competencias personales y profesionales en diversas áreas temáticas. Cursos de elaboración propia, de otras instituciones formativas como el Servicio Regional de Empleo y Formación, o los denominados MOOCs, o cursos masivos en línea y abiertos. También proporcionará herramientas o soluciones concretas a aquellos problemas o dificultades que tenga el personal de la Administración Regional y Local en el desempeño de su trabajo. Algunas de las actividades formativas incluidas en este programa podrán ser certificadas.

1.8.- Formación para el Acceso y la Promoción Profesional. Acciones formativas encaminadas a actualizar las competencias profesionales del personal empleado público y a formarlo para realizar nuevas funciones, ya sea por asignación a nuevos puestos de trabajo o promoción horizontal o vertical.

Este programa lo componen, por una parte, acciones formativas con conocimientos genéricos sobre las competencias profesionales de los grupos y cuerpos o escalas y, por otra, por acciones formativas con conocimientos específicos sobre un área de conocimiento.

1.9.- Jornadas. Contempla la organización de encuentros abiertos a todas las Administraciones e instituciones, ya sean de carácter general o específicas, encaminadas a difundir buenas prácticas o a profundizar conjuntamente en temáticas específicas.

1.10.- Programa de Homologación de Acciones Formativas. Regulado por la Orden de la Consejería de Presidencia, de 16 de diciembre de 1998, por la que se regulan las Homologaciones de Acciones formativas (BORM n.º 1, de 02/01/1999).

1.11.- Programa de innovación y buenas prácticas en las Administraciones Públicas. Contempla proyectos de innovación y buenas prácticas realizados por personal de las diferentes Administraciones públicas.

2.- Áreas formativas.

El Plan de Formación está estructurado en una serie de áreas que han sido consensuadas con las unidades de las distintas entidades de gestión de la formación continua en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. La relación de áreas formativas es la siguiente:

1. Tecnológica y Digital.
2. Responsabilidad Social, Deontológica y Buenas Prácticas.
3. Innovación y Calidad.
4. Atención a la Ciudadanía, Igualdad de Trato y no Discriminación.
5. Habilidades y Comunicación.
6. Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud
7. Lenguaje Administrativo y de Idiomas.
8. Jurídico-Administrativa, Económica y de Unión Europea.
9. Gestión, Dirección y Coordinación de Personal.
10. Sanidad y Consumo.
11. Agricultura.
12. Educación.
13. Trabajo, Industria e Infraestructuras.
14. Servicios Sociales.
15. Urbanismo y Medio Ambiente.
16. Tráfico y Seguridad Vial.
17. Seguridad Ciudadana y Operativa Policial.

Tercero.- Personal destinatario del Plan de Formación 2017.

Las personas destinatarias del Plan de Formación son el personal empleado público de la Administración regional, a excepción del personal docente y del Servicio Murciano de Salud, por contar con líneas de formación propias, y el

personal de los Ayuntamientos de la Región de Murcia, que se encuentre en situación de servicio activo, servicios especiales o de excedencia en cualquiera de sus modalidades.

No obstante lo anterior, podrá admitirse como alumnado al personal docente y estatutario o al de otras Administraciones Públicas, en las acciones formativas en las que así se prevea expresamente dentro del referido Plan, especialmente en el Programa de Formación General Interadministrativo, en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo y los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEAP).

En casos debidamente justificados, a propuesta de la EFIAP, podrá participar otro personal con el objetivo de lograr la mejora de los servicios públicos.

Cuarto.- Solicitudes para participar en las acciones formativas.

Las personas interesadas en participar en alguna de las acciones formativas del Plan de Formación deberán presentar la correspondiente solicitud en modelo normalizado, en la forma y en el plazo que se establezca en cada convocatoria.

No será necesaria la presentación de solicitudes en las actividades de asistencia obligatoria. Tampoco en las acciones programadas por las unidades administrativas para su personal, ni en las que tengan reglas específicas de selección del alumnado.

Quinto.- Transferencia de la formación al puesto de trabajo mediante proyectos de experiencias prácticas.

El Plan de Formación 2017 para el personal al servicio de la Administración Regional y Local pretende asegurar el máximo impacto y transferencia de la formación al puesto de trabajo. Ello requiere implicar al alumnado y a su superioridad jerárquica en establecer conjuntamente experiencias prácticas que confirmen esa transferencia.

La metodología de las acciones formativas será activa y práctica. Algunas de ellas requerirán para su superación la elaboración de una propuesta de aplicación práctica de los conocimientos de la acción formativa al puesto de trabajo, de forma que al diseñarlas pueden preverse horas de trabajo personal del alumnado, siempre y cuando implique la realización de una serie de tareas individualizadas o un proyecto final de posible aplicación en su centro de trabajo.

Asimismo, aquellas acciones formativas que se diseñen con la finalidad de una mejora del servicio exigirán, para su superación, la presentación de una propuesta de aplicación práctica en la unidad de los conocimientos abordados en esa acción formativa. Esta metodología se establecerá en la ficha de la actividad.

Finalmente, la EFIAP tendrá una especial consideración hacia las acciones formativas en las que el personal de la Administración realice proyectos de aplicación práctica de los contenidos de la actividad formativa a los servicios públicos. Por ello, el alumnado podrá obtener una certificación con 20 horas adicionales de formación cuando al finalizar la acción formativa, y con carácter voluntario, elabore y desarrolle en su unidad administrativa un proyecto de aplicación práctica de los contenidos de la actividad formativa, con el visto bueno de la superioridad jerárquica. El proyecto se acreditará mediante una memoria explicativa que será evaluada, conjuntamente, por el profesorado de la actividad formativa y por el personal técnico de la Escuela. Para conseguir la certificación adicional de horas de formación la memoria deberá tener la consideración de "apta".

Sexto.- Publicación de convocatorias específicas de los programas de formación.

Las convocatorias específicas de los programas de formación previstos en este Plan se aprobarán por la Dirección General competente en materia de formación y se publicarán en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y/o en la Web de la EFIAP, dependiendo que se refieran o no a acciones formativas solicitables por el personal empleado público o alumnado propuesto por las unidades administrativas.

Séptimo.- Compensación horaria.

Uno de los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo es el ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso. Además, la formación es un elemento esencial en los Planes estratégicos diseñados por esta Comunidad para impulsar la innovación, modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos. Por ello, y al objeto de compaginar la adecuada prestación del servicio público con el derecho y deber del personal empleado público a la formación, las acciones formativas que convoque, organice u homologue la Administración regional, específicamente para dicho personal, tendrán generalmente carácter voluntario y el tiempo correspondiente al horario de trabajo que el personal invierta en participar, de modo presencial, será computable a efectos del cumplimiento de la jornada semanal. Esta formación se considerará en un 50 por ciento como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral establecida.

No obstante, las actividades formativas que realice el personal CARM a requerimiento de dicha Administración, o que por su carácter estratégico así venga establecido en la ficha descriptiva de la actividad formativa, se considerarán, en su parte presencial, en un 100 por ciento como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral. Asimismo, las actividades formativas establecidas legalmente como de carácter obligatorio, de acuerdo a la normativa de prevención de riesgos laborales, se considerarán en un 100 por ciento como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada laboral.

Para el resto de personal no CARM, se atenderá, en materia de compensación horaria, a lo establecido en la normativa de su respectivo ámbito territorial.

Disposición derogatoria

Única. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Orden.

Disposiciones finales**Primera. Financiación.**

La ejecución del Plan de Formación 2017 queda supeditada a la existencia de crédito para este concepto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para dicho ejercicio económico.

Segunda. Desarrollo y ejecución.

Se autoriza al titular de la Dirección General competente en materia de formación para adoptar los acuerdos y dictar las resoluciones que estime oportunas en el desarrollo y ejecución de esta Orden. También para incorporar nuevas acciones formativas o introducir modificaciones en el Plan de Formación para adaptar las necesidades de la administración y la gestión de los servicios públicos a las competencias profesionales del personal empleado público, así como imprimir la necesaria flexibilidad a la gestión del mismo.



Tercera. Entrada en vigor.

La entrada en vigor de esta Orden será el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Cuarta. Recursos.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el consejero de Hacienda y Administración Pública, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su publicación, o bien, recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 29 de diciembre de 2016.—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.