

OFICINA **ANDALUZA** ANTIFRAUDE

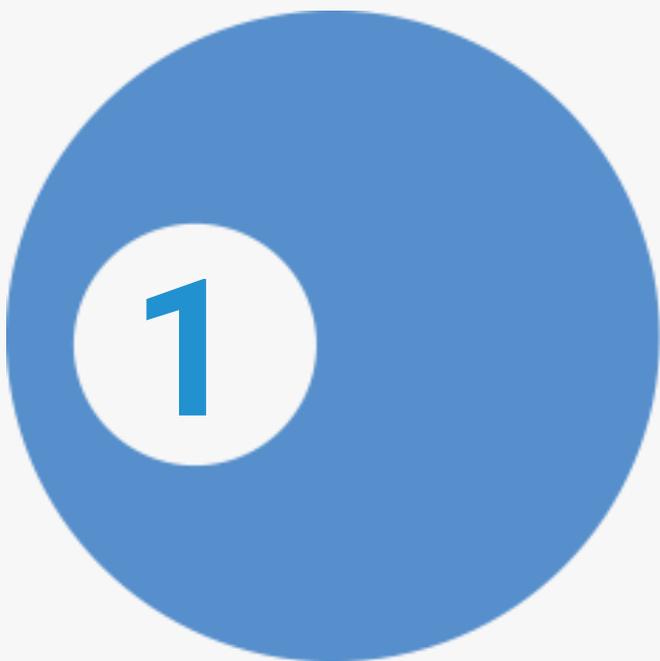
RESUMEN EJECUTIVO

PLAN ESTRATÉGICO

2024 - 2027

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	4
2.METODOLOGÍA	8
3.MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	11
4.DIAGNÓSTICO PRELIMINAR	13
5.OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS	18
6.ANÁLISIS DE COHERENCIA INTERNA Y PRIORIZACIÓN	22
7.ESTRATEGIA.....	24
8.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	35



Introducción

1.Introducción

Año tras año nuestros Gobiernos y Administraciones enfrentan crecientes demandas sociales hacia prácticas de mayor transparencia y rendición de cuentas de sus planes y acciones de gestión. Corrupción e ineficiencia de la Administración pública se perciben conectados y la sociedad exige reformas y reclama un comportamiento distinto.

Andalucía ha reaccionado mostrando un gran compromiso con la prevención en materia antifraude a largo plazo, con la Ley 2/2021, de 18 de junio, de lucha contra el fraude y la corrupción en Andalucía y protección de la persona denunciante y, en particular a través de la creación de la OAAF. Sin embargo, probablemente resultará ineficaz sin una planificación estratégica clara de la Oficina y un sistema sólido que permita evaluar y facilitar el cambio necesario.

El plan estratégico de la OAAF para 2024-2027 contiene las principales iniciativas que se propone llevar a cabo la Oficina a lo largo de su primer período de vida. Permitirá comprender la situación actual, abordar los retos, dar respuesta a los desafíos e identificar buenas prácticas que puedan implementar todos los agentes implicados. Tras un trabajo interno de gran calado, se han identificado ocho programas que se desarrollarán en el seno de la entidad.

De acuerdo con la normativa internacional, y la propia norma reguladora de la Oficina Andaluza Antifraude, las funciones de prevención, protección del denunciante e investigación componen el triángulo de competencias que aglutinan las funciones de la entidad. Sin embargo, a diferencia de esta última, ni la prevención ni la protección a personas denunciantes se encuentran tan desarrolladas en la norma como la investigación, lo que abre un espacio para la autorregulación y desarrollo estratégico que este plan tratará de llenar.

El plan estratégico abarca desde la definición de la misión, la visión y los valores a los objetivos estratégicos respaldados por la Dirección y los diferentes programas para alcanzarlos.

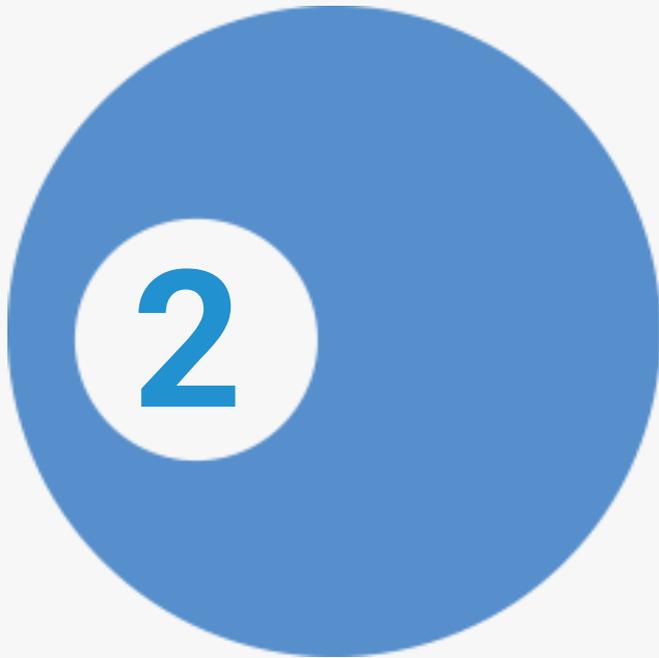
Este plan consiste en un marco de principios y objetivos compartidos, a partir de los cuales implementar estrategias o programar actuaciones para consolidar la implantación institucional de la Oficina, así como orientar sus actuaciones en materia

de protección de la persona denunciante, investigación y seguimiento de las denuncias, prevención y comunicación institucional.

“En los últimos años, los sucesos de fraude y corrupción empresarial, institucional y política en la Comunidad Autónoma de Andalucía han generado no sólo el rechazo de parte de la ciudadanía, sino que también han contribuido al desprestigio de nuestras instituciones. El uso clientelar que, en ocasiones, se ha hecho de los fondos públicos ha producido la percepción de que la corrupción goza de cierta impunidad o no se persigue con el ahínco que debiera. Del mismo modo, una parte importante de la ciudadanía tiene la impresión de que el principio de igualdad ante la ley que establece la Constitución española no es respetado en la práctica. Una democracia fuerte y sana exige instituciones limpias y políticos fuera de toda sospecha. La actividad pública no es una actividad cualquiera, debe llevar aparejada una exigencia de integridad y proceder ético singular.” (Extracto de la exposición de motivos de la Ley 2/2021, de 18 de junio).

La OAAF manifiesta su compromiso con los estándares más altos en el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales y su adhesión a los más estrictos principios de integridad, transparencia, objetividad y honestidad, de manera que su actividad sea percibida por todos los agentes que se relacionan con ella como contraria al fraude y la corrupción en cualquiera de sus formas.

Desde la dirección de la Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción se materializa con este documento su primer Plan Estratégico (2024-2027) y su compromiso para el desarrollo de los ocho programas que forman parte del plan.



Metodología

2. Metodología

El plan se ajusta a los principios generales de la planificación estratégica, concretamente, se nutre de los del “strategic planning” de John M. Bryson y del plan estratégico del INAP (metodología IGSAP). De acuerdo con estos modelos, aplicados conjuntamente, la metodología ha consistido en un conjunto de técnicas aplicadas en diversos momentos, o fases, del proyecto. Las técnicas, de manera general, se orientan hacia el desarrollo del autodiagnóstico y el diseño interno de la propia estrategia, y tienen como espíritu la aplicación de dinámicas participativas que incorporen las distintas visiones y voces del conjunto de la organización. Para ello, en primer lugar, se identificaron tres niveles de trabajo dentro de la organización:

- **Nivel técnico:** equipo planificador (responsable de análisis y administración adjunta al gabinete).
- **Nivel directivo:** equipo directivo (dirección adjunta, subdirección de RRHH, subdirección de asuntos jurídicos y subdirección de investigación).
- **Nivel consultivo:** conjunto de la plantilla de la Oficina Andaluza Antifraude.

De este modo, el proceso será siempre un proceso circular y triangular. Circular porque el diseño permite andar y desandar, de modo que lo obtenido en la fase previa alimenta la siguiente, y de forma retroactiva esa fase retroalimenta la anterior, modificándola. Triangular porque el trabajo del equipo planificador (EP) es recabar información tanto del nivel directivo como del nivel consultivo (del conjunto de las personas empleadas de la OAAF). Contrastar las voces en ambos niveles es imprescindible para tener una visión global de las necesidades, problemas y posibles estrategias de la entidad.

El conjunto de técnicas empleadas, que pueden verse de manera detallada y vinculada a cada fase del diseño de la planificación, responde a estos mismos principios de la triangulación, la representación y la participación y son las siguientes:

- **Talleres de reflexión colectiva**, para obtener una reflexión ordenada y sistemática de las problemáticas que se detecten.
- **Talleres EASW**, para trabajar de manera ordenada con el conjunto de la plantilla.
- **Árboles de problemas y de objetivos**, que permiten identificar causas profundas de problemas diagnosticados y revertirlos.
- **Sociogramas**, que ilustran gráficamente la composición de las redes de agentes y actores clave de la entidad.
- **Matrices DAFO**, que permiten identificar elementos positivos y negativos, externos e internos de la entidad.
- **Análisis PEST**, que realiza un estudio diagnóstico de las fuerzas externas que pueden afectar a la entidad.
- **Cuestionarios**, para representar matemáticamente las percepciones de la plantilla.
- **Entrevistas personales**, para profundizar con algunos informantes clave sobre determinados aspectos en la elaboración del plan.
- **Taller de programas e indicadores**, que permite elaborar programas de intervención por área/unidad gestora, con una definición adecuada de objetivos SMART y de indicadores de realización y de resultado.



Misión, visión y valores

3.Misión, visión y valores

Tras un proceso de autodiagnóstico y reflexión interna, se han alcanzado las siguientes definiciones de la misión, la visión y los valores de la entidad.

Misión

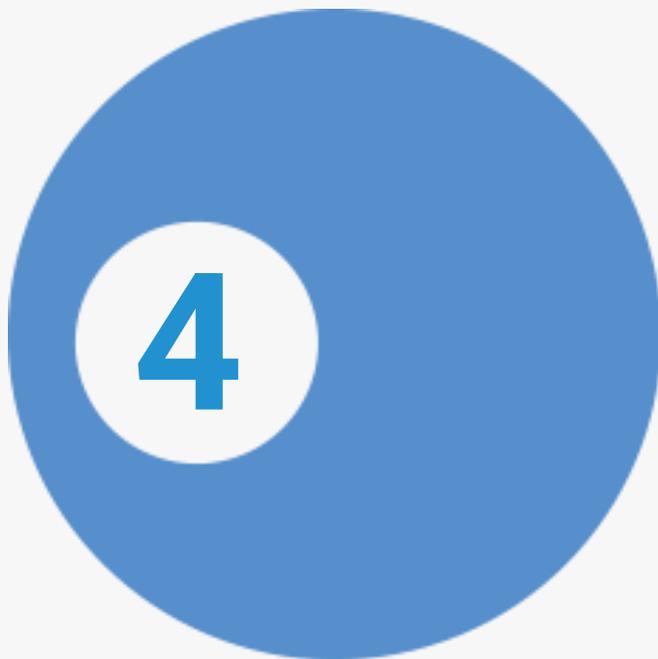
Se completa la misión definida legalmente de la Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción con *"luchar contra el fraude, proteger a las personas denunciantes y promover la integridad, convirtiéndose en un recurso para la ciudadanía tanto en sus funciones como en sus procedimientos, que deben suponer un cambio cultural en la atención a la ciudadanía"*.

Visión

La visión de la Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción es la de *erigirse en un referente en una nueva manera de actuar y proceder en el servicio público, liderando el cambio cultural hacia la integridad y fomentando la mediación y la comunicación para evitar la sanción y la judicialización de aquellos conflictos menores en la Administración pública.*

Valores

- Integridad
- Empatía
- Objetividad, neutralidad y rigor
- Servicio orientado a la atención
- Amabilidad
- Actitud colaborativa
- Aperturismo
- Independencia
- Transversalidad en la orientación hacia el servicio público
- Frescura en la manera de hacer



Diagnóstico preliminar

4. Diagnóstico preliminar

Tras un proceso de diversas fases, se alcanzó un DAFO completo de la entidad, resumiendo las siguientes debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la Oficina.

	DEBILIDADES	AMENAZAS
ASPECTOS NEGATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta recursos personales. ▪ Falta de espacio físico. ▪ La no aplicación y cumplimiento de la normativa relativa a sedes administrativas. ▪ Reciente implantación sistemas: Gestiona y no integración en SIR. ▪ Número de personas protegidas. ▪ Falta de auténtica capacidad de acción: no podemos sancionar ni proteger. ▪ Escaso conocimiento de la OAAF en el mapa institucional (falta de credibilidad). ▪ Falta de conocimiento social de la Oficina. ▪ Coordinación y comunicación interna. Falta de definición de procesos y flujos de comunicación interna. Indeterminación de las responsabilidades en las funciones de los cargos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambio de gobierno/incertidumbre o inestabilidad política ▪ Desafección política y falta de confianza en las instituciones ▪ Nuevos modelos de fraude mediante tecnología ▪ No inclusión en SIR / falta de comunicación interadministrativa ▪ Creación de la AIPD (autoridad independiente de protección del denunciante)
	Ámbito interno	Ámbito externo

	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
ASPECTOS POSITIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imposición de la directiva europea de protección al denunciante y ser entidad de referencia. ▪ Compromiso del equipo y de la dirección. ▪ Composición del equipo, buen ambiente de trabajo ▪ Absoluta independencia económica y financiera. ▪ Juventud y frescura de la institución. ▪ Diferenciarnos de la Administración: ofrecer un servicio público. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ecosistema favorable a las medidas antifraude (Unión Europea, organismos internacionales). ▪ Cultura de colaboración interinstitucional ▪ Tecnología para la prevención del fraude ▪ Un mayor prestigio social de la OAAF que sustente sus actuaciones. ▪ Compromiso de los gobiernos con la transparencia y la prevención del fraude. ▪ Preocupación por la reputación de las entidades públicas. ▪ Fomento de políticas comprometidas con el dato. ▪ Opinión pública muy negativa.
	Ámbito interno	Ámbito externo

La caracterización de problemas necesidades y retos posteriormente estableció la diferencia entre los elementos que bloquean actualmente el funcionamiento de la organización (P), los elementos que, siendo carencias, y de incorporarse, ayudarían a mejorar ese funcionamiento (N) y los elementos que resultan deseables para incorporar en un futuro, o retos (R).

Realmente, a la hora de reducir la lista a aquellos elementos del diagnóstico que requieren intervención y/o modificación, debemos centrarnos en los problemas y necesidades, dejando los retos para un siguiente momento de desarrollo estratégico.

A continuación, se presenta el listado de **PNR** de acuerdo con el diagnóstico en su fase final.

Problemas

P1. El tramitador Gestiona no permite realizar ciertas funcionalidades. Exportación de datos, flujo de documentos, firma en cascada, sistema de búsqueda y filtrado, y acumulación de expedientes
P2. No hay correspondencia entre el código de identificación del denunciante anónimo con ningún código de la oficina
P3. La dependencia política compromete ciertas funciones delicadas de la Oficina, como la protección al denunciante
P4. El personal no tiene claras las funciones y competencias de los puestos directivos de la entidad
P5. Existen tendencias políticas que abogan por una supresión de los servicios públicos y del gasto público
P6. Existe una percepción muy severa y un reproche social muy alto respecto al fraude en España y en Andalucía. Esta percepción es compartida por las empresas y consideran que reduce su competitividad
P7. La confianza en las instituciones políticas o provenientes de organismos políticos tienen una valoración social muy baja

Necesidades

N1. Contar con más espacio físico, zonas para reuniones, etc. Adecuarse a la normativa de sedes administrativas
N2. Integrarse en el sistema SIR
N3. Aumentar el nivel de conocimiento social e institucional de la Oficina
N4. Aumentar las competencias y la capacidad de acción de la Oficina en la protección y en la sanción
N5. Mejorar y protocolizar los procesos de comunicación interna
N6. Armonizar el trabajo y las actividades de la OAAF con las funciones previstas para los organismos territoriales de la ley 2/2023.
N7. Mejorar la cooperación interinstitucional
N8. Incrementar el prestigio social de la Oficina
N9. Contar con más personal disponible

Retos

R1. Integrar la Oficina en el mapa de protección al denunciante previsto en la ley 2/2023

R2. Comprometer a los gobiernos en la transparencia y la lucha contra el fraude y la corrupción
R3. Desarrollar vías de cooperación para incorporar herramientas tecnológicas a la detección y prevención del fraude
R4. Trabajar con un auténtico enfoque "open data" para incluir la gestión y compromiso con el dato en las distintas actividades de la entidad

A modo de síntesis, se presentan a continuación los elementos más importantes del diagnóstico, centrándose en elementos externos, internos, y causales, haciendo referencia específicamente a los obstáculos, amenazas y necesidades de la organización. También se agrupan los retos y oportunidades, que pueden desarrollarse como medidas efectivas en el futuro de la organización.

Elementos externos

- La dependencia política, o la percepción de esta, puede generar movimientos de apoyo/rechazo en situaciones de cambio de gobierno.
- La desafección política, profundamente radicada en el seno de la sociedad andaluza, genera un descrédito heredado hacia la organización. También lo hace la alta percepción del fraude en nuestro país y en Andalucía.
- La falta de conocimiento genera problemas en la cooperación interadministrativa
- La creación de la AIPI (autoridad independiente de protección al informante) puede generar duplicidades en las funciones.
- El uso de la tecnología para desarrollar nuevos modelos de fraude, que requiere de un conocimiento y actualización de estas herramientas.

Elementos internos

- Falta de recursos de la Oficina: recursos de personal y recursos de infraestructura, como el espacio físico.
- Problemas con la operatividad, el uso y la coordinación en el manejo del tramitador (Gestiona).
- La comunicación interna no está protocolizada, lo que causa problemas en la percepción de las competencias en la toma de decisiones y disfunciones de coordinación.

- La Oficina no es conocida, ni por otras entidades del sector público, ni por la ciudadanía en general; esto genera falta de credibilidad en sus funciones.
- El número de personas protegidas, uno de los elementos clave de las funciones de la organización, es muy bajo
- El ámbito competencial dificulta tanto la sanción como la protección de denunciantes, reduciendo el margen de maniobra de la entidad.

Retos y oportunidades

- Se está generando una cultura favorable a las medidas antifraude, tanto en la Unión Europea como en otros organismos institucionales. También se está desarrollando una cultura de cooperación interinstitucional que puede generar corrientes positivas para la entidad.
- Debe crearse una cultura favorable en la opinión pública a las acciones que llevan a cabo entidades como la OAAF. Esto sustentará y legitimará las actuaciones.
- Desarrollar políticas comprometidas con la transparencia y el dato abierto. Utilizar el dato como un mecanismo de transparencia hacia la ciudadanía.
- Establecer la OAAF como la referencia andaluza en la protección a la persona denunciante prevista en la Ley 2/2023 y en la Directiva europea correspondiente, lo que también sustentará su actuación y legitimidad



Objetivos y líneas estratégicas

5. Objetivos y líneas estratégicas

Una vez finalizado el diagnóstico, es prescriptivo a continuación elaborar los pasos para la definición de la estrategia. La estrategia puede entenderse como el conjunto de propósitos que se esperan alcanzar y los medios y acciones para tal fin. La estrategia debe elaborarse partiendo del desarrollo de los objetivos estratégicos.

Los objetivos estratégicos de la entidad están relacionados con las necesidades y problemas detectados, y deben entenderse como la superación de estos, pero al tratarse de una entidad pública que tiene una función de intervención en la sociedad, también deben valorarse aspectos externos relacionados con la incidencia en el entorno en el que la entidad se circunscribe.

Los objetivos ayudan a cumplir la misión y acercarse a la visión de la organización. Para formular objetivos, de acuerdo con la metodología del IAAP, se deben plantear las siguientes cuestiones

- ¿Qué se va a hacer?
- ¿Cuál es el objeto de lo que se persigue haciendo eso?
- ¿Cuánto se va a hacer?
- ¿Dónde se va a hacer?
- ¿Cuándo se quiere hacer?

Para ello se trabaja con una matriz a partir del análisis DAFO anterior.



Una vez se han desarrollado las distintas estrategias a partir de los objetivos estratégicos, es necesario llevar a cabo, ya en la siguiente fase, la priorización por parte del equipo directivo.

A continuación se muestran el listado de 12 objetivos estratégicos y 14 líneas estratégicas previamente a su validación y priorización por parte del equipo directivo.

OE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
OE1	Incrementar la cohesión y el sentido de pertenencia de la organización.
OE2	Ampliar RPT durante el plazo del Plan
OE3	Cumplir la tramitación de denuncias, solicitudes de protección y procedimientos sancionadores en el plazo legalmente previsto (3 meses)
OE4	Diseñar y ejecutar un proyecto internacional y un proyecto europeo al año
OE5	Incrementar el conocimiento de la Oficina, triplicar en los próximos tres años
OE6	Consolidar la Oficina en el ecosistema institucional
OE7	Desarrollar un programa de sensibilización, formación e integridad en el marco de la prevención
OE8	Ejecutar el plan de contratación en el marco temporal del plan
OE9	Crear un marco autorregulatorio (código ético, personal, plan de igualdad, representante de personal, protocolo anti-acoso, régimen económico etc.)
OE10	Creación de redes y alianzas
OE11	Aumentar la efectividad de las resoluciones de la oficina
OE12	Ofrecer una atención temprana y empática hacia las personas denunciantes

E ESTRATEGIAS	
E1	Intervenir en redes internacionales y lanzar proyectos de cooperación internacional
E2	Proponer a la OAAF como una entidad independiente y no sujeto al procedimiento administrativo y sí a la legislación especial
E3	Ofrecer información y datos a la ciudadanía mediante portales y observatorios
E4	Acompañar y promover el desarrollo de marcos de integridad y códigos éticos en el sector público andaluz
E5	Desarrollar nuevos canales de comunicación interinstitucional
E6	Crear nuestro espacio y nuestra manera de proteger a los denunciantes
E7	Desarrollar un marco autorregulatorio propio
E8	Construir un espacio de trabajo que fomente la cohesión y el sentido de pertenencia
E9	Ampliar los recursos de la oficina
E10	Mejorar la percepción y valoración de la oficina
E11	Elaborar procedimientos y protocolos propios y adaptados a los recursos disponibles
E12	Desarrollar indicadores para medir la efectividad de la oficina
E13	Cumplir los plazos en la tramitación de denuncias, solicitudes de protección y sancionadores
E14	Atender con efectividad nuestro ámbito objetivo



Análisis de coherencia interna y priorización

6. Análisis de coherencia interna y priorización

Tras realizar una priorización a partir de los resultados de los talleres con las subdirecciones competentes y establecer la estructura de dependencia de los distintos objetivos (diferenciando objetivos estratégicos de objetivos referentes a programas dentro de cada estrategia), se han alcanzado tres objetivos estratégicos en la oficina.

El primer objetivo estratégico persigue la consolidación de la Oficina en el mapa de instituciones públicas; el segundo, aumentar sus recursos y su cohesión interna; el tercero, atender de manera efectiva nuestro ámbito objetivo. Los programas que se desarrollen a continuación deben, por tanto, alinearse correctamente con estos objetivos estratégicos.

OE1. Consolidar la Oficina en el ecosistema institucional, incrementar su conocimiento, mejorar su percepción y valoración y desarrollar nuevos canales de comunicación interinstitucional.

OE2. Incrementar los recursos y la cohesión interna, ampliar la RPT, crear un marco autorregulatorio propio y desarrollar indicadores para medir la efectividad.

OE3. Atender con efectividad nuestro ámbito objetivo, tramitando todas las denuncias, desarrollando un plan de prevención y de protección al denunciante y mejorando los sistemas de investigación e inspección.



Estrategia OAAF 2024-2027

7. Estrategia

La estrategia de la OAAF se define en las líneas estratégicas priorizadas por la dirección de la entidad y se consolida en el desarrollo de los ocho programas de actuación, cada uno identificando el conjunto de indicadores de realización y resultado que permitirán su seguimiento y evaluación.

A continuación, se relacionan el conjunto de programas definidos para la estrategia del marco temporal 2024-2027.

Subdirección/área	Programa	Código	Objetivo estratégico
Dirección y Gabinete	Programa de comunicación interna	P01	OE1
	Programa de comunicación y relaciones institucionales	P02	OE2
Subdirección de Asuntos Jurídicos, Prevención y Protección del Denunciante	Programa de prevención	P03	OE3
	Programa de protección a la persona denunciante	P04	OE3
Subdirección de Investigación, Inspección y Régimen Sancionador	Plan de atención de denuncias, seguimiento y recuperación	P05	OE1, OE3
	Catálogo y herramientas de investigación	P06	OE1, OE3
Subdirección de Administración, RRHH, Gestión Económica y TIC	Programa de cohesión y crecimiento	P07	OE2
	Programa de seguridad	P08	OE2

Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado
Comunicación interna (P01)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones periódicas. 2. Dossier de noticias. 3. Buzón de sugerencias. 4. Tablón de anuncios y agenda. 5. Encuentros Team building 6. Canal de WhatsApp. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización de reuniones mensuales en la sede con una metodología participativa que permita exponer acciones desarrolladas, retos a abordar y cuestiones de interés interno. 2. Envío periódico de dossier de noticias de la OAAF. (Mensual) 3. Diseño de un buzón de sugerencias para recoger ideas y opiniones. 4. Puesta en marcha de un tablón de anuncios donde se recoja información de interés y se publique la agenda de eventos en los que participa personal de OAAF para un periodo determinado. (se propone mensual) 5. Encuentro informal semestral fuera de la sede de una jornada de duración que permita realizar actividades de construcción de equipo. 6. Reforzar la utilización del canal de WhatsApp ya creado para la distribución de información interna relevante. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción del personal a través de una encuesta.

Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado	
Programa de comunicación institucional (P02)	Formación	<ol style="list-style-type: none"> Acciones formativas en universidades andaluzas Píldoras formativas para JA Acciones formativas y de asesoramiento a entidades locales Proyecto piloto US/UPO sobre formación en integridad Acciones de intercambio de experiencias con Cámara de Cuentas, Tribunal de Cuentas e Intervención General JA (en Programa 6 SDI) Desarrollo intercambios/visitas de aprendizaje del personal de la OAAF a otras entidades europeas. Proyecto INTERCOONECTA para el fomento de la integridad en América Latina y el Caribe 	<ol style="list-style-type: none"> Realización de acciones formativas en 8 universidades andaluzas Elaboración y envío de 6 píldoras formativas al personal de la JA Puesta en marcha de proyecto piloto de taller formativo en ámbito universitario 	<ol style="list-style-type: none"> Satisfacción de asistentes a jornadas universitarias Valoración y satisfacción participantes en taller sobre integridad en ámbito universitario. Aumento de la valoración de la formación del personal empleado público mediante encuesta.
	Sensibilización	<ol style="list-style-type: none"> Lanzamiento del observatorio FIDIAS para el acceso y consulta de datos relacionados con el barómetro TERMACORR y con las estadísticas de denuncias, así como en los avances del sistema de acreditaciones OIP y los datos de percepciones de la oficina entre el personal empleado público de la JA I Premios Jóvenes por la Integridad OAAF (Jxl) Campañas de sensibilización dirigidas a empleados públicos de la Junta de Andalucía Campañas de sensibilización dirigidas a empleados públicos del ámbito local Desarrollo de jornadas antifraude Proyecto de implantación de Código Ético en colaboración con la administración autonómica Elaborar dos vídeos promocionales acerca 	<ol style="list-style-type: none"> Diseño y lanzamiento de 3 campañas de sensibilización para JA y EELL Lanzamiento de web FIDIAS Edición I Premios OAAF 	<ol style="list-style-type: none"> Visitas y descargas web OAAF y Web FIDIAS Aumento de la valoración y percepción de la OAAF entre el personal de la JA mediante encuesta Aumento de la valoración y percepción de la OAAF entre la ciudadanía mediante encuesta TERMACORR Participación en I Premios OAAF / repercusión en RRSS – likes y comparticiones

		de las funciones de OAAF y el canal de denuncias.		
	Investigación y análisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar 4 informes de resultados de 4 oleadas del barómetro TERMACORR 2. Encuesta de percepción/valoración de la integridad y la OAAF entre personal empleado público de la JA 3. Incorporación de los indicadores contruidos por la OAAF al sistema estadístico de Andalucía 	<p>Elaboración de informes TERMACORR</p> <p>Elaboración de informes percepción y valoración de empleados JA</p> <p>Incorporación de los indicadores contruidos por la OAAF al sistema estadístico de Andalucía</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descarga de informes TERMACORR
	Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendición pública de cuentas de la OAAF 2. Realizar una rueda de prensa a inicios de año – balance de denuncias e investigaciones. 3. Realizar una comparecencia parlamentaria anual para la memoria. 4. Crear una newsletter trimestral. 	<p>Rendición pública de cuentas 2025, 2026, 2027</p> <p>Nº de convocatorias de prensa.</p> <p>Nº de comunicados de prensa.</p> <p>Nº de entradas de noticias en Web OAAF</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Repercusión en medios de rendición pública de cuentas
Implantación institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación en Red Estatal Oficinas Antifraude 2. Participación en Asamblea EPAC 3. Participación en Asamblea NEIWA 4. Incorporación a NCPA 5. Desarrollo de proyecto LoCRLis de cooperación interregional y multinacional 	<p>Participación en Red Estatal</p> <p>Participación y asistencia EPAC</p> <p>Participación y asistencia NEIWA</p> <p>Incorporación a NCPA</p> <p>Firma de convenios, protocolos y planes conjuntos con Universidades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de presupuesto de 2027 respecto a 2023 (aproximadamente + 90%) 2. Sede con 750 m2. 3. RPT 25 personas. 4. Renovación de la dirección con línea de continuidad en 2026 5. N.º Invitaciones a la OAAF a actos públicos en Andalucía 6. N.º referencias a la OAAF de personalidades relevantes de la vida pública democrática de Andalucía. 7. N.º de referencias a la OAAF en publicaciones en medios de comunicación. 8. N.º adhesiones OIP 	

Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado
Prevención (P03)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo del programa OIP 2. Desarrollo de acreditaciones OIP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º participantes en proyecto OIP 2. N.º acreditaciones en proyecto OIP 3. Accesos web y consultas sobre proyecto OIP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de entidades con planes de integridad desarrollados por la OAAF

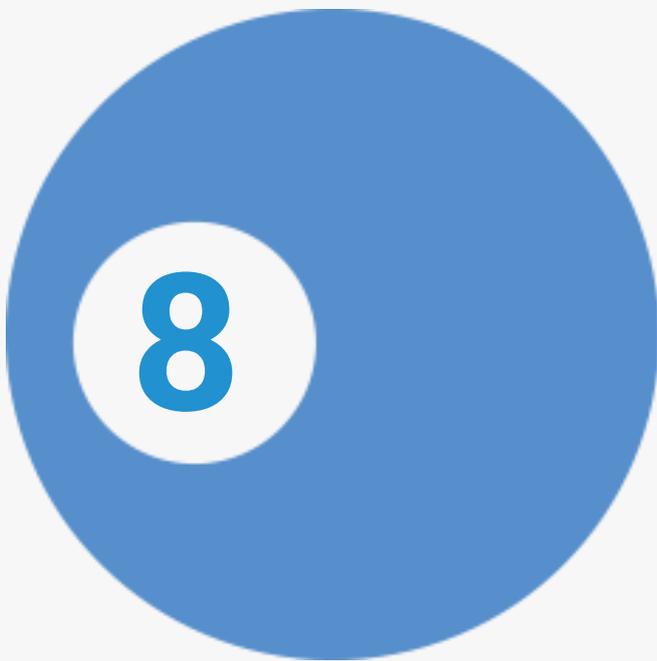
Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado	
Protección a la persona denunciante (P04)	Elaboración de protocolos de actuación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un protocolo de traslado provisional 2. Elaborar un protocolo de asesoramiento previo y orientación legal anterior a la denuncia 3. Elaborar un protocolo de actuación para apoyo psicológico 4. Elaborar un protocolo de actuación para asistencia letrada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protocolo de traslado provisional aprobado por la dirección 2. Protocolo de apoyo psicológico aprobado por la dirección 3. Protocolo de asistencia letrada aprobado por la dirección 4. Firmar convenios de colaboración para las medidas de protección de apoyo psicológico y asistencia letrada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las solicitudes de protección han aumentado en una proporción al menos un 25% mayor a las denuncias 2. La satisfacción de las personas denunciante se encuentra en valores por encima de 7,5/10 y crece al menos un 15% entre 2024 y 2026 3. El conocimiento de la OAAF y de sus medidas de protección aumenta entre el personal empleado público de la Junta de Andalucía 4. Las sentencias en las que la OAAF participa con periciales se resuelven de forma positiva para la persona denunciante 5. Aumento de al menos un 25% de las denuncias contra la Junta de Andalucía y EEII 6. Aumento de al menos un 25% de las denuncias en los canales internos de la Junta de Andalucía y EEII
	Cooperación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en red internacional (NEIWA) 2. Aportar informes periciales en procesos contra WB 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistencia a encuentros anuales de NEIWA 2024, 2025 y 2026 2. N.º de informes periciales aportados 	
	Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión y divulgación de las medidas de protección de la OAAF 	<ol style="list-style-type: none"> 3. N.º de descargas de material divulgativo en la web 4. N.º de sesiones/charlas de sensibilización de los protocolos y medidas de protección 5. N.º de envíos masivos de material divulgativo a empleados públicos 6. N.º de asistencias y orientaciones 	

Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado
Plan de atención y seguimiento de denuncias (P05)	1. Análisis de materia de mayor impacto de las denuncias.	1. Plan aprobado por la dirección 2. Incorporación al plan de análisis con identificación de necesidades y establecimiento de objetivos de la SDI	1. Agilidad en la tramitación. Reducción plazos/duración expedientes. 2. Aumento inadmisiónes con traslado al órgano competente (de forma proporcional al aumento de denuncias). 3. Aumento del conocimiento de la OAAF entre el personal empleado público 4. Aumento de las cuantías recuperables en los procedimientos 5. Aumento número de procedimientos resueltos al año. 6. Reducción carga de trabajo <i>per capita</i> .
	2. Propuesta de priorización de materias.		
	3. Aprobación del plan con indicadores de seguimiento		
	4. Identificación de necesidades de personal por formación y número.		
	5. Identificación de objetivos de la SDI.		

Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado
Catálogo y herramientas de investigación (P06)	1. Contactos reuniones y formaciones específicas con Guardia Civil	1. Número de convenios con cámara de cuentas, intervención y tribunal, gabinete jurídico.	1. Número de expedientes resueltos con bases de datos 2. Reducción de plazos en los procedimientos de investigación. 3. Reducción de plazos en los procedimientos sancionadores.
	2. Elaboración del catálogo de bases de datos <ul style="list-style-type: none"> a. Definición de los contenidos que resultan de utilidad según las materias abordadas en las denuncias. b. Elaborar un listado de base de datos disponible en función de las materias, clasificándolas por tipo de acceso y Entidad responsable. c. Elaborar listado de base de datos de compra (google earth, por ejemplo), justificar su adquisición y proponer a la subdirección competencia y a la dirección la adquisición. 	1. Catálogo de bases de datos	
	3. Firma de convenios/protocolos con las Instituciones/Administraciones <ul style="list-style-type: none"> a. Identificación de Administraciones/organismos con los que es necesario convenio/protocolo. b. Contactos. c. Propuesta a la Dirección de Firma de convenios/protocolos. d. Puesta en marcha y seguimiento. 4. Compra de bases de datos. <ul style="list-style-type: none"> a. Propuesta de formalización de compra de bases de datos, elaboración de memoria y seguimiento. 5. Apertura posibles sinergias con otras administraciones. <ul style="list-style-type: none"> a. Posibilidad de apertura de sinergias con otras administraciones/entidades de derecho público. En concreto, apertura de cauces de comunicación para agilización de procedimientos y comunicaciones atinentes al ámbito competencial de las siguientes instituciones: cámara de cuentas, Tribunal de Cuentas e Intervención. 	1. Número de convenios suscritos para base de datos. 2. Número de bases de datos a los que se tiene acceso.	

Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado
Programa de consolidación y crecimiento (P07)	1. Ampliar o adaptar la sede de la OAAF	1. Duplicación de m2 disponibles de sede	<ol style="list-style-type: none"> 1. El clima laboral de la entidad ha mejorado 2. Los plazos de respuesta a las solicitudes y denuncias recibidas se han acortado un 25% 3. Las entidades que han desarrollado medidas y planes de integridad y prevención han aumentado al menos un 30% 4. El presupuesto de la entidad ha aumentado al menos un 70% respecto al de 2024 5. El personal empleado tiene acceso a un portal del empleado con sus datos básicos y procedimientos 6. El personal empleado tiene acceso a medidas de conciliación específicas 7. Indicadores de igualdad específicos del plan
	2. Desarrollar un plan de igualdad	1. Plan de igualdad aprobado por la dirección	
	3. Ampliar el personal de la oficina a 25 personas funcionarias creando 12 puestos de trabajo	1. RPT de 27 personas + personal becario	
	4. Incorporar un marco autorregulatorio del personal	1. Marco normativo de indemnizaciones, teletrabajo y productividad aprobado por la dirección	
	5. Establecer normas de indemnizaciones, teletrabajo y productividad		

Programa	Proyectos/acciones	Indicadores de realización	Indicadores de resultado
Programa de seguridad y salud (P08)	1. Contratar un servicio de gestión bancaria	1. Contratación de servicios bancarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. El clima laboral de la entidad ha mejorado 2. Al menos el 75% del personal se encuentra protegido con un seguro de vida 3. El personal es conocedor de los riesgos laborales de su centro de trabajo 4. Se realizan reconocimientos médicos al 66% del personal de la entidad 5. Indicadores específicos de salud laboral
	2. Contratar seguros de vida para empleados/as	1. Plan de seguros de vida para empleados/as	
	3. Establecer planes de PRL y salud laboral	1. Plan de PRL y salud laboral aprobado por la dirección	
	4. Contratar un seguro de daños y robos	1. Contrato de seguro de daños y robos	
	5. Adecuación TIC al esquema nacional de seguridad	1. Certificado de esquema nacional de seguridad	



Seguimiento y evaluación

8. Evaluación y seguimiento

El plan estratégico 2024-2027 contará con un mecanismo de seguimiento y evaluación que consistirá en las siguientes actuaciones:

1. Delimitación de una comisión de seguimiento del plan, que estará formada por alguna persona de la dirección y/o gabinete y hasta tres personas pertenecientes a las distintas subdirecciones que han colaborado en el desarrollo del plan y forman parte de la estructura de funcionamiento de la Oficina.

Esta comisión tendrá la obligación de reunirse, al menos, una vez al año para definir los datos necesarios para el seguimiento del plan y solicitar a las distintas áreas de la entidad la información de los indicadores de realización.

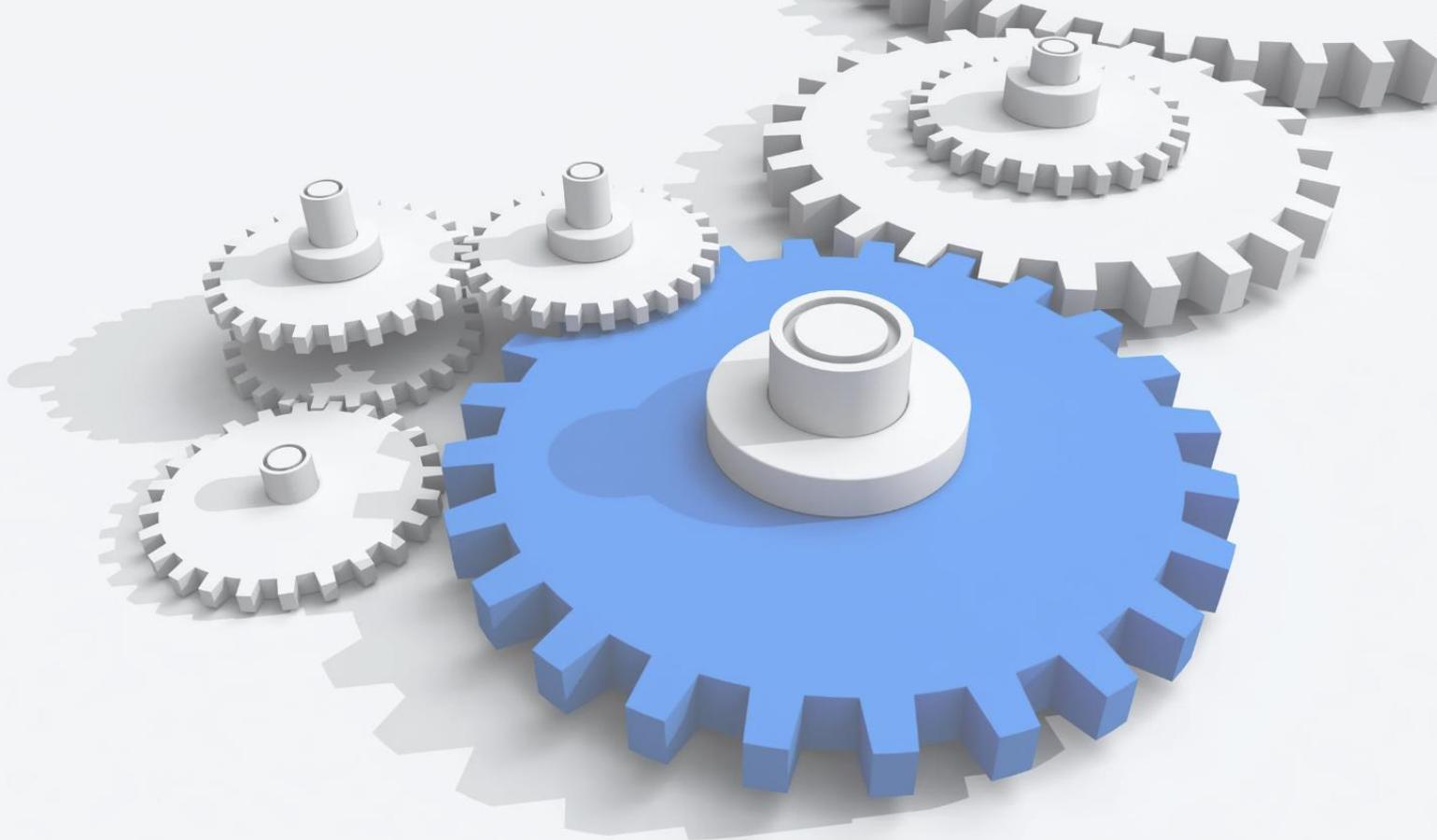
La comisión deberá, además, elaborar un informe anual de seguimiento del plan. Este informe incluirá el avance conseguido en los indicadores de realización identificados en el plan.

El seguimiento se realizará anualmente, y cada informe de seguimiento realizará una comparativa con el año anterior. Al final del plan se prevé la realización de una evaluación de resultado, sin perjuicio de que la dirección pueda encomendar al comité de seguimiento del plan la realización de una evaluación intermedia tras la superación del segundo año de puesta en marcha del plan.

El plan se considerará iniciado una vez tenga la aprobación y resolución de la dirección y sea publicado en su portal de transparencia.

2. Elaboración de un calendario de evaluación

La comisión, durante el primer año del plan, debe fijar un calendario de evaluación que será añadido como adenda al propio plan, y que será conveniado con la dirección para establecer las fechas de los seguimientos y evaluaciones del plan.



RESUMEN EJECUTIVO

PLAN ESTRATÉGICO

2024 - 2027