G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ ESCOLA BALEAR
ADMINISTRACIÓ
PÚBLICA

Presentació Model Competències Directives de l'Administració Pública de les Illes Balears

La Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, estableix els principis bàsics de la naturalesa directiva de determinats llocs de feina en el seu article 35 de la manera següent:

> "1. Les relacions de llocs de feina poden determinar la naturalesa directiva dels llocs de feina entre les funcions dels quals s'estableixi la direcció, la programació, la coordinació, l'impuls i l'avaluació de l'actuació administrativa o tècnica, en els distints àmbits de l'administració.
> 2. En tot cas, tenen naturalesa directiva els llocs de feina classificats en el nivell 30, els que impliquen prefectura de departament i els que impliquen prefectura de servei quan tenen dependència directa de l'òrgan superior o directiu al qual estan adscrits.
> 3. Els llocs de feina de naturalesa directiva requereixen per ser ocupats el diploma de personal directiu expedit per l'Escola Balear d'Administració Pública o un altre d'homologat per aquesta escola, i els titulars d'aquest diploma estan subjectes als sistemes d'avaluació de l'acompliment regulats en aquest títol.".

El Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu es va començar a dissenyar el mes de novembre de 2015, partint de la compareixença de la consellera dia 21 d'octubre en la Comissió d'Assumptes Institucionals i Generals del Parlament de les Illes Balears en la qual va exposar com a un dels eixos bàsics d'aquesta legislatura l'impuls de la modernització i professionalització de l'Administració Pública de la nostra Comunitat Autònoma.

L'Acord de Consell de Govern de 20 de novembre de 2015 va aprovar els fonaments bàsics del Primer Pla Estratègic de l'Escola Balear d'Administració Pública que han de ser l'instrument que serveixi per determinar, desenvolupar i avaluar les línies estratègiques i les activitats que permetin executar l'acció formativa dels empleats públics de la comunitat autònoma de les Illes Balears, els processos de selecció i promoció del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, així com la inserció laboral i la promoció de persones amb discapacitat en les administracions del nostre àmbit territorial, amb la finalitat d'incrementar l'eficiència i l'eficàcia del servei públic i, d'aquesta manera, la satisfacció de la ciutadania.

Entre els fonaments bàsics aprovats es trobava el següent:

- La capacitació dels empleats públics per mitjà de les seves habilitats competencials basades en la formació haurà de conformar-se com la clau fonamental dels sistemes de promoció i de carrera professional.

En base a tot això, es va determinar com a primera línia estratègica del Primer Pla Estratègic de l'EBAP, *Impulsar la formació com a element clau per al desenvolupament professional dels recursos humans de les administracions publiques*. I dins aquesta línia es definia un objectiu estratègic relacionats amb aquesta matèria:

> O 1.1. Formar i acreditar el personal directiu en habilitats i competències per a la seva capacitació professional, inclòs el personal dels àmbits de policia local, protecció civil, seguretat i emergències.

Carrer del Gremi de Corredors, 10, 3r
Polígon de Son Rossinyol
07009 Palma
971 17 76 25
ebap.caib.es

Dins els programes d'actuació quedava definit el Programa número 2 de la següent manera:

> *2. Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu*
> Aquest programa dissenyarà, coordinarà i desenvoluparà el marc formatiu que permetrà la capacitació del personal directiu professional de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, inclòs el personal dels àmbits de policia local, protecció civil, seguretat i emergències, com a base fonamental no només del capital humà que conforma la nostra Administració, sinó també del que ha de ser la gestió de l'organització des del punt de vista més ampli i amb l'objectiu últim d'oferir un servei públic eficaç i eficient. Aquest programa es coordinarà amb el Programa d'Innovació.

El Primer Pla Estratègic de l'EBAP en el qual s'inclouen tots aquests aspectes va ser presentat com esborrany a les sessions del Consell Rector i del Consell de Direcció de dia 3 de desembre de 2015, i va analitzar aquesta proposta per tal de poder recollir les aportacions. Dia 20 de desembre de 2015, finalitzat tot el procés metodològic recollit al propi Pla, es va trametre a la consellera d'Hisenda i Administracions Públics, d'acord amb l'encàrrec realitzat pel Consell de Govern, el document resultant que finalment va ser elevat al Consell de Direcció de l'EBAP dia 21 de gener de 2016. Va ser aprovat per unanimitat amb presència de 9 dels seus membres.

El desenvolupament d'aquest tipus de formació necessitava de la fixació d'un model de competències directives que fos la base de l'itinerari formatiu. D'aquesta manera, el mes de gener del 2016 es va començar amb l'estudi de diferents models per tal de valorar quin era el més adient per a la nostra comunitat autònoma per poder oferir als destinataris esmentats el coneixement que permeti el desenvolupament de les habilitats directives necessàries per a l'exercici de la seva responsabilitat; va ser elaborat un informe sobre *la idoneïtat d'un model de competències directives* per part d'un màxim expert en direcció pública professional, Enrique José Varela Álvarez, com a referència per al desenvolupament del programa de formació de personal directiu de l'EBAP; i, finalment, es va passar un qüestionari a més de 60 persones en relació al que consideraven que haurien de ser els criteris a tenir en compte a l'hora de prioritzar la selecció d'una metodologia de construcció del model de competències directives a aplicar, tal i com s'ha esmentat, com a referència per al disseny del marc formatiu adient. Es van obtenir 56 respostes.

Dia 22 de febrer es va constituir un *Grup de treball amb personal que ocupa places de caire directiu a l'administració autonòmica* per tal de revisar la metodologia de fixació dels models i el diccionari de competències considerat més adient com a base de feina en la seva adaptació a la nostra realitat. A aquest grup es va presentar la metodologia de construcció del model de la Fundació per als Compromisos de Qualitat, la qual va resultar com a la més recomanable en base a la priorització resultant del Delphi i de l'informe esmentat, així com l'esquema corresponent al Diccionari de

competències de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya sobretot per a la seva aplicació d'èxit.

Amb la feina desenvolupada en aquesta sessió, a la qual van resultar afegides algunes competències al llistat del diccionari de referència i va quedar comprovada la necessitat d'una metodologia mínimament participativa per a l'adaptació del model a la nostra realitat, es va posar en marxa un *Grup de discussió del Model de Competències Directives* amb 3 persones de cada un dels diferents grups d'interès: personal directiu de la nostra administració, personal no directiu, alts càrrecs, societat civil i organitzacions sindicals. Aquest grup, moderat pel senyor Javier Bustamante, va desenvolupar durant tres setmanes, del'11 al 29 de abril, la discussió representativa i estructurada amb el diccionari de competències directives de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i les aportacions sorgides del grup de treball de personal directiu, així com d'altres que es van considerar d'interès. A la sessió presencial de dia 29 es va arribar a un acord entre els assistents que va permetre establir el nucli del diccionari de competència propi de la nostra administració.

Paral·lelament es va crear un altre *Grup de treball entre l'EBAP i la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques* amb l'objectiu de dissenyar i estructurar la part de l'itinerari formatiu corresponent a la gestió de recursos. El plantejament inicial que es va fer parteix de la visió de dos tipus de coneixements i competències a adquirir: les referides a la naturalesa directiva dels llocs a ocupar (lideratge, comunicació, transparència, direcció de persones, planificació, gestió del canvi, orientació a resultats, etcètera), base prioritària i fonamental de tots els models existents en l'actualitat en la qual estarà fent feina el grup de discussió esmentat, i les vinculades als coneixements transversals o gestió de recursos que ha de dominar el personal directiu en el desenvolupament de la seva tasca (visió estratègica en matèria pressupostària i de contractació, de gestió de recursos humans, de l'àrea jurídica, etcètera). Les àrees que finalment van ser definides per part d'aquets grup i en aquest àmbit de l'itinerari van ser les següents: Gestió de contractació pública; Gestió de subvencions; Gestió econòmica i pressupostària; Gestió de Recursos Humans; Marc jurídic-administratiu (cada una amb un pes de 2 hores lectives amb un total de 10).

Els *continguts* dissenyats es van basar en una visió d'exigència de tres nivells de llocs singularitzats: el corresponents a caps de secció de nivell 25 com a personal de caire predirectiu, caps de servei i caps de departament. Aquesta primera edició pretén habilitar al personal que rep la formació per ocupar aquests primers llocs de treball de caire predirectiu, caps de secció 25. Per tant, el material que s'exposarà correspondrà a aquest nivell d'exigència professional necessari per després anar habilitant-se, si es desitja, en els rangs superiors.