



EAPC blog

CIUTADANIA / GENERAL / NOVES NECESSITATS FORMATIVES / PARTICIPACIÓ CIUTADANA / TRANSFORMACIÓ

Una nova llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya: 4 eixos de treball – Ismael Peña-López

🕒 14 de gener de 2022 👤 EAPC 💬 3 COMENTARIS



El Govern treballa en un nou marc legal per a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) amb la voluntat de fixar el paper de la institució dins l'ecosistema de governança pública i de situar-la com a vertebradora de la formació dels servidors públics per al conjunt de les administracions catalanes. Després de

l'aprovació, el passat 14 de desembre, de la memòria preliminar de l'Avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, avui s'obre un procés participatiu per recollir l'opinió de la ciutadania i del personal de les administracions públiques sobre com hauria de ser aquesta escola. La nova llei ha d'actualitzar la llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública, per adaptar-la als canvis que ha experimentat l'Administració i el conjunt de la societat en els darrers

35 anys. En aquest sentit, l'EAPC vol esdevenir motor de canvi i agent central en la transformació de les administracions públiques i es configura com a plataforma de generació, gestió i transferència de coneixement en matèria de funció pública i de polítiques públiques per contribuir a desplegar una administració eficient, professional i excellent al servei de les persones.

El 24 de març de 1987 es publicava la llei reguladora de l'Escola d'Administració Pública. La llei, en certa manera, reinstucionalitzava una escola creada el 2 de juliol de 1912 però suspesa dos cops des de llavors: per la dictadura del general Primo de Rivera i per la dictadura del general Franco.

L'encàrrec que el Parlament fa l'any 1987 a l'Escola és molt clar i segueix vigent: formació, selecció de persones i, més tímidament, recerca i estudi.

Aquella llei, però, deixa de banda una qüestió que, amb el temps, s'ha tornat d'una importància extraordinària: com i per a què. Potser perquè era obvi. Fa 35 anys, o cent anys enrere si anem a la data de creació, el com era tan inequívoc com el per a què. En un món analògic, on pràcticament tot passa dins les institucions, com i per a què transferir informació i coneixement té una resposta quasi unívoca que la mateixa llei ja refereix: fer formació per millorar l'eficàcia de l'Administració Pública.

Tanmateix, la digitalització i el progressiu desplegament de l'Administració postfranquista, primer, i europea, després, han canviat radicalment l'entorn que es troba aquella escola renaixent el 1987.

De l'Escola que ensenya a la xarxa que aprèn

La formació ha donat pas a un immens utilitatge centrat en l'aprenentatge, és a dir, no en el docent sinó en l'aprenent. Aprenem a les escoles, però també a la feina, a casa, o allà on hom té accés a informació ja sigui conversant amb d'altres o amb les seves obres, ara disponibles sempre i arreu. Aquesta millor disponibilitat d'informació també ha facilitat l'aparició de nous actors que volen i poden contribuir a la formació i a l'aprenentatge dels servidors públics, en disciplines, territoris o moments que l'Escola no sempre pot abastar. Estem en un moment molt interessant de transició de l'escola que ensenya a la xarxa que aprèn.

Una primera actualització d'aquella llei de 1987 que encarrega formació a l'Escola és, doncs, quin paper ha de tenir l'Escola en aquesta nova xarxa que aprèn.

Això no vol dir renunciar a la formació sinó, tot el contrari, ajudar perquè tots aquests altres actors que concorren en aquest entorn d'aprenentatge en xarxa tinguin les eines per impulsar accions formatives i aprenentatges de qualitat.

En aquest sentit, creiem que l'Escola ha de fer un esforç no només fent més i millor formació, sinó reflexionant com succeeix aquest aprenentatge, amb quins instruments, amb quines metodologies, amb quines infraestructures físiques i virtuals, amb quins recursos d'aprenentatge. I ha de posar a disposició de tothom tant totes aquestes metodologies, infraestructures i recursos com la reflexió al voltant d'aquests.

Aquest és un primer encàrrec que creiem que cal actualitzar en una nova llei de l'EAPC: **l'EAPC com a formadora de formadors, com a proveïdora de serveis d'aprenentatge – no només d'accions**

formatives.

De la unicitat de la selecció i la formació dels servidors públics

Quan passem d'un sistema de formació unidireccional a un ecosistema d'aprenentatge totalment descentralitzat i distribuït, costa no concebre els destinataris d'aquest aprenentatge, els servidors públics, també com un únic conjunt de persones que intercanvien coneixements, que treballen plegats i que, en definitiva, formen part d'un únic gran equip.

L'Escola ja ha estat definint els darrers anys els grans marcs competencials i funcionals d'aquest gran equip. I ha contribuït, directament o indirecta, a la selecció de noves persones per incorporar-se a aquest equip.

Tindria sentit que aquest equip fos també únic a efectes formals? Que més enllà del seu destí particular d'aplicació dels coneixements formés part d'una única xarxa que li permetés més mobilitat professional, geogràfica, personal?

Aquest és el segon encàrrec que voldríem que el Parlament actualitzés respecte a la llei de 1987. Que es reflexioni sobre quin tipus d'instruments pot oferir l'Escola d'Administració Pública de Catalunya per a la **gestió integral del talent – definició, captació, reclutament, formació, acompanyament, desenvolupament – per a totes les administracions públiques catalanes**. I que, després, aquest talent definit, seleccionat i articulat de forma coherent i consistent a tot el sistema públic català, pugui, a través d'una llei d'ocupació pública, aplicar-se a la pràctica, ubicar-se, incentivar-se, moure's.

De l'Escola que aprèn a la comunitat que transforma

Però el potencial d'un equip com aquest va molt més enllà de les qüestions pràctiques associades a la captació i generació de talent. Un equip seleccionat en base al mateixos marcs competencials i format i amb recursos d'aprenentatge per enfortir-los i desenvolupar-los és també un equip que pot reflexionar sobre les seves pràctiques, per millorar-les, per innovar-les, per transformar-les.

La llei de 1987 recull que l'Escola pugui fer recerca i anàlisi sobre tot allò que fa referència a l'Administració. En una era de la informació, del coneixement, i havent reconegut i mobilitzat el talent com ho acabem de fer, té molt més potencial que aquesta recerca, innovació i transferència sigui més plural, més oberta, més distribuïda. Amb metodologies que incorporin diversos actors, centrades en reptes pràctics del dia a dia, que puguin pilotar-se, replicar-se i escalar-se.

Aquest és el tercer encàrrec que l'Escola voldria entomar: **esdevenir plataforma de pensament per ajudar a pensar a tot el sistema públic català**. A donar-los instruments i espais, a aplegar comunitats que treballin amb l'objectiu de transformar l'Administració.

D'un nou sistema de governança per vertebrar un ecosistema

Resumint, l'actualització de la llei de 1987 no és tant una posada al dia de funcions o competències, sinó un redisseny a fons de com s'han d'exercir aquestes competències i cap a quins fins han de dirigir-se. D'impartir formació a esdevenir plataforma d'aprenentatge per vertebrar-ne l'ecosistema aportant-hi metodologies, recursos i serveis als actors que hi concorren; de donar suport als

processos de selecció, a gestionar integralment tot el cicle de la selecció de tots els servidors públics del sistema català, perquè el marc competencial que desenvolupa la formació ja s'apliqui en el moment de la captació de talent; de fer anàlisi i recerca, a esdevenir plataforma de recerca, innovació i transferència per transformar l'Administració pública catalana a través del desenvolupament dels equips i la implantació efectiva de noves maneres de fer.

Aquest paper absolutament central en el tauler de joc requereix, en consonància, un nou model de governança. És el quart encàrrec que l'Escola hauria de rebre: **plantejar quina ha de ser la forma jurídica i la dependència o adscripció de l'Escola més adients per a aquest nou posicionament dins del sistema públic català.**

Aquest és el debat que volem encetar amb l'aprovació de la memòria de l'avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública i la publicació d'una consulta pública perquè tots els servidors públics, així com la ciutadania en general, ens acompanyin per enriquir amb les seves aportacions aquesta reflexió que hem iniciat. Creiem que és necessari i urgent transformar l'Administració pública. I que el valuósíssim talent que té en sigui el protagonista, que tingui espais per aprendre, debatre, proposar i aplicar. I que l'Escola sigui un d'aquests espais. Us animem a fer les vostres aportacions mitjançant el [portal Participa](#) que teniu obert des d'avui fins al dia 18 de febrer.

Ismael Peña-López

Director de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya

🔖 APRENTATGE, COMUNITAT, CONSULTA PÚBLICA, ECOSISTEMA, FORMACIÓ, FUNCIÓ PÚBLICA, GENERACIÓ DEL TALENT, GESTIÓ DEL TALENT, GOVERNANÇA, ISMAEL PEÑA-LÓPEZ, LLEI, MARC LEGAL, PARTICIPACIÓ

ENTRADA PRÈVIA

[Els 10 articles més llegits del 2021](#)

ENTRADA SEGÜENT

[La col·laboració entre universitats i administracions públiques per adreçar els reptes del territori de manera més efectiva. L'experiència del projecte europeu SeeRRI – Tatiana Fernández i Xavier Ariño](#)

Comentaris a Una nova llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya: 4 eixos de treball – Ismael Peña-López

Els 10 articles més llegits del 2022 – EAPC blog ha dit:

RESPON ↩

10 DE GENER DE 2023 A LES 1:00 AM

[...] Una nova llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya: 4 eixos de treball – Ism... [...]

S'està carregant...

El blog se'n va de vacances! – EAPC blog ha dit:

RESPON ↩

26 DE JULIOL DE 2022 A LES 1:00 AM

[...] Una nova llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya: 4 eixos de treball – Ismael ...

[...]

S'està carregant...

M. Esther González Alcàcer ha dit:

RESPON ↩

14 DE GENER DE 2022 A LES 3:29 PM

Gairebé tothom coincideix en un dels fets que destaca l'article, que cal redefinir el tipus d'instruments per a la gestió integral del talent – definició, captació, reclutament, formació, acompanyament, desenvolupament –. Sovint veiem com els processos de selecció no estan pensats per proveir les persones adequades per a una certa posició de treball. L'únic que sembla evident però, es que els processos selectius per sistema d'oposició serveixen per seleccionar persones polivalents i que atenent a l'esforç que requereix la superació de les proves, tenen una evident capacitat de resiliència y reciclatge.

Dins de l'esforç per trobar instruments per a la gestió integral del talent, aconsello que no es perdin de vista els principis bàsics que d'acord amb tota la legislació desenvolupada han de complir els processos de captació o reclutament: igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i la promoció professional. A més, tal com esmenta l'Annex de l'Acord del Govern pel qual s'aprova la memòria preliminar de l'Avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, cal garantir un procés eficient, imparcial, equitatiu i homogeni d'accés a la funció pública catalana que faciliti la transformació de les administracions públiques i la millora del servei públic.

Aquesta igualtat i imparcialitat hauria d'implicar el que esmenta l'article 14.c del Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic: els empleats públics tenen el dret individual a la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació. Aquest article és l'únic que a més de la igualtat incorpora la obligació que els sistemes de selecció siguin objectius, cosa que sembla inherent al compliment del principi d'igualtat.

D'acord amb els diccionaris, l'objectivitat consisteix a tractar dels esdeveniments, dades, fenòmens i altres, amb independència de reflexions, sentiments o la pròpia manera de pensar o de sentir de l'observador. No es pot tractar dues persones de manera igual o objectiva si

s'actua mogut per reflexions, sentiments i altres qüestions de valoració individual. Per definició doncs, la realització d'entrevistes és oposada a l'objectivitat, ja que en una entrevista la selecció es realitza tenint en compte les reflexions i sentiments de l'observador o entrevistador i és això el que la diferencia de la resta de procediments de selecció. La subjectivitat de les entrevistes es dona fins i tot en aquelles dutes a terme amb esquemes de desenvolupament o escaletes de les preguntes a fer i plantilles de com valorar les respostes, i fa que els processos de selecció que s'hi sotmeten tinguin un indefectible caràcter subjectiu i siguin contraris al principi d'igualtat.

Moltes vegades però, la mateixa llei no compleixi els preceptes que exigeix, tal com passa amb l'article 61 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que permet que les proves dels sistemes selectius es completin amb entrevistes, segons argumenta la mateixa llei, per tal d'assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius.

Aconsello doncs que sigui quin sigui el procés de millora o definició d'una llei d'ocupació pública que permeti redefinir el tipus d'instruments per a la gestió integral del talent, tingui en compte el principi d'objectivitat inherent al principi d'igualtat. Qualsevol canvi del sistema que permeti tenir una major subjectivitat i manca d'igualtat pot portar a tractes discriminatoris, i això, lluny de ser una millora, seria un retrocés en el sistema democràtic.

S'està carregant...

Deixa un comentari

Subscriu-te!

[Subscripció al blog](#)

Categories



Darrers posts

[Els 10 articles més llegits del 2023](#)

[L'Àrea de Sistemes d'Informació del CatSalut aposta per les metodologies àgils per al desenvolupament de productes – Maria Girona](#)

[Recerca *La governança del Codi ètic del servei públic de Catalunya. Fonaments i proposta.* L'experiència de participar com a mentor institucional en l'equip de recerca – Isidre Obregon](#)

[El padró, un deure que és un dret – Adam Majó Garriga](#)

Enllaços de l'Escola

[Web Escola d'Administració Pública de Catalunya](#)

[Blog de la Revista Catalana de Dret Públic](#)

[Blog de la Revista de Llengua i Dret](#)

Segueix-nos a Twitter

Els meus tuits

Etiquetes

aprenentatge comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez

formació gestió governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi

Puigneró lideratge mentoria **Mònica Sabata** obrint finestres participació polítiques

públiques premis alfons ortuño **recerca serveis públics** smart city Smart City Expo World Congress

Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència** valors ètica

Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya

Avís legal

D'acord amb l'article 17.1 de la Llei 19/2014, la **Generalitat de Catalunya** permet la reutilització dels continguts i de les dades sempre que se'n citi la font i la data d'actualització i que no es desnaturalitzi la informació (article 8 de la Llei 37/2007) i també que no es contradigui amb una llicència específica.

PÀGINES

Informació

Informació i presentació de posts

Información y presentación de entradas

Information about and presentation of posts

Information et présentation de billets de blog

ETIQUETES

aprenentatge comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez **formació** gestió
governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi Puigneró lideratge mentoria **Mònica**
Sabata obrint finestres participació polítiques públiques premis alfons ortuño **recerca** serveis públics smart city
Smart City Expo World Congress Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència**
valors ètica

Powered by WordPress.com. de CrestaProject.