



## **Informe de seguiment anual de l'estat d'execució del I Pla Estratègic de l'EBAP**

### **Antecedents**

1. 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 ha 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.
2. Dia 21 de gener de 2016, finalitzat tot el procés metodològic recollit al propi Pla i d'acord amb l'encàrrec realitzat pel Consell de Govern, al Consell de Direcció de l'EBAP va aprovar el Primer Pla Estratègic.
3. Al Primer Pla Estratègic 2015-2019 es defineixen les línies i els objectius estratègics que ha de seguir l'Escola durant aquest període. Els indicadors definits per tal de poder mesurar el compliment dels objectius han estat establerts per a l'any 2019. I les actuacions que se'n deriven per a materialitzar-los s'estructuren en vuit programes d'actuació que donen resposta i marc a tota la política que caldrà desenvolupar.
4. D'acord amb l'apartat 9, Seguiment i Informació del desenvolupament del Pla, semestralment, l'Escola Balear d'Administració Pública emetrà un informe per als membres del Consell de Direcció sobre el desenvolupament del Pla, tant en valors absoluts com pel que fa al seu desplegament.
5. Al mateix apartat s'estableix que anualment, a més, farà una avaluació del Pla que serà distribuïda de la mateixa manera.



## **Conclusió**

S'adjunta com a annex el seguiment del Primer Pla estratègic de l'EBAP amb dades analitzades en data desembre de 2018 per tal d'informar als membres del Consell de Direcció del seu estat d'execució.

Palma, 14 de gener de 2019

La cap del Servei d'Innovació  
i Assumptes Generals

Vanessa Servera Hoyos



## ANNEX

En relació a les línies i objectius estratègics definits s'expressa la situació existent a 31 de desembre de 2018

### Línies i objectius estratègics

L 1. Impulsar la formació com a element clau per al desenvolupament professional dels recursos humans de les administracions públiques.
O 1.1 Formar i acreditar el personal directiu en habilitats i competències per a la seva capacitat professional, inclòs el personal dels àmbits de policia local, protecció civil, seguretat i emergències.
O 1.2 Consolidar el sistema de gestió de la formació a partir de les necessitats formatives del personal.
O 1.3 Consolidar i ampliar els nous marcs formatius.
O 1.4 Desenvolupar les capacitacions i els itineraris formatius en els diferents nivells d'especialització de l'Administració.
O 1.5 Establir aliances estratègiques amb altres escoles públiques.
O 1.6 Avaluar l'aprenentatge adquirit amb vista a la revisió del sistema de formació establert.
O 1.7 Analitzar la transferència del coneixement al lloc de treball.
O 1.8 Formar els alts càrrecs i els electes en competències directives.
O 1.9 Establir un sistema global de certificació o acreditació del coneixement.
O 1.10 Incrementar el número de persones usuàries de les activitats formatives.

### ***Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu***

2016

El *Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu* es va posar en marxa amb una activitat formativa que va donar cobertura a les més de 230 sol·licituds formulades durant el mes de juliol de 2016 per tècnics dels subgrups A1 i A2 de



l'Administració de la CAIB. Aquesta activitat, *Competències directives de nivell inicial*, de 50 hores de càrrega lectiva, va constituir el primer nivell d'exigència corresponent a un lloc de treball de Cap de Secció 25 en un disseny ja fet de tres nivells amb un total de 130 hores de formació.

La feina prèvia a aquesta convocatòria va comprendre les següents accions:

- Anàlisi dels models de competències directives existents i selecció del més adient com a base del propi de la CAIB.
- Constitució d'un Grup de treball de personal directiu de la nostra Administració per a un primer anàlisi i adaptació inicial del Model escollit, el Diccionari de competències directives de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, i la concreció de la dinàmica participativa a fer servir per a l'adaptació total.
- Constitució i desenvolupament de la tasca d'un Grup de discussió amb els diferents grups d'interès de l'Escola (personal directiu i no directiu de la CAIB, representants sindicals, societat civil i alts càrrecs) per a l'adaptació, fixació i consens del model de competències (habilitats directives).
- Constitució i desenvolupament de la tasca d'un Grup de treball EBAP/Funció Pública per al disseny de l'itinerari formatiu corresponent als coneixements tècnics.
- Disseny de l'estructura del curs.
- Encàrrec dels materials resultants que conformen la base del coneixement del curs, estructurats en les competències directives i tècniques fixades, a experts de la CAIB i de les administracions de l'àmbit local i sanitari.
- Elaboració, publicació i desenvolupament de la Convocatòria oberta per a la selecció de professorat per a la Formació de directius. Amb més de 70 sol·licituds, i una vegada comprovats els requisits, es va formar als 67 aspirants resultants per a ser dinamitzadors en línia, dels quals 43 van quedar inscrits en la Base de Dades de Professorat Acreditat per a la Formació de Directius.
- Selecció de 17 tutors en línia.
- Convocatòria de la primera activitat formativa, Competències directives de nivell inicial. Selecció dels alumnes.
- Tramitació d'un Conveni de col·laboració amb el Col·legi Oficial de Psicologia de les Illes Balears (COPIB) en matèria de disseny, desenvolupament i implantació de l'acreditació de competències, principalment en l'àrea de formació de directius.

Finalment, al curs van ser admesos el total d'inscrits, 231, i van ser certificats 168.



L'enquesta d'avaluació de l'acció formativa va ser completada amb una sessió d'avaluació voluntària realitzada dia 14 de novembre de 2016 per part de prop de 40 dels alumnes certificats.

2017

Amb les reflexions recollides i l'anàlisi intern de l'acció formativa, es va redissenyar aquest primer nivell l'any 2017. Entre d'altres aspectes, es va decidir donar preferència en la selecció d'alumnes per a la segona convocatòria als alumnes que foren admesos a la primera edició del curs impartit l'any 2016 i no varen obtenir el certificat d'aprofitament. A més, a l'inici del curs es va comunicar als alumnes que varen participar a la primera edició del curs corresponent a l'any 2016 quins blocs varen superar, de tal manera que només han d'aprovar els blocs que quedin pendents per obtenir el certificat global.

Finalment, l'acció formativa es va desenvolupar del 20 de març al 13 de juny de 2017, i es van admetre totes les sol·licituds d'inscripció realitzades que complien els requisits d'accés, un total de 100 persones. El nombre d'alumnes certificats va ser de 76. Per tant, el nombre total d'empleats públics dels grups A1 i A2 de la nostra administració amb certificat d'aprofitament del primer nivell de competències directives l'any 2017 era 244.

Dia 10 de novembre de 2016 es va formalitzar un Conveni de col·laboració amb l'Institut Andalus d'Administració Pública (IAAP) per al disseny i desenvolupament de dos cursos en línia oberts i massius (MOOC) en l'àmbit de la formació de directius.

El primer curs va suposar la participació en el disseny i desenvolupament del MOOC *Direcció Pública: Introducció*, el qual es va impartir entre el 31 de gener i el 13 de març de 2017. Es van certificar amb aprofitament 12 persones (3 van acreditar assistència).

El segon curs el va dissenyar i desenvolupar l'EBAP: *MOOC Planificació i Gestió de Projectes a l'Administració Pública*, de 25 hores, impartit del 7 de novembre a l'11 de desembre de 2017. Aquest curs ja va formar part del segon nivell de responsabilitat directiva corresponent a llocs de treball de cap de servei amb dependència d'un cap de departament. El nombre de certificats d'aprofitament total va ésser de 120.

En tot cas, el curs que va iniciar el segon nivell de responsabilitat directiva, completant amb l'anterior esmentat aquest esglaó de l'itinerari, va ser *Competències directives de nivell intermedi. Lideratge de persones i Direcció d'equips*, de 15 hores i modalitat semipresencial. Es va impartir del 25 de setembre al 20 d'octubre de 2017. El nombre total d'alumnes amb certificat d'aprofitament va ser de 184.



El *Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu* es va completar l'any 2017 amb l'inici de les activitats formatives que constitueixen la capacitat per a la participació en el desenvolupament del Mentoring:

- Curs per a la formació de mentors en modalitat semipresencial i una càrrega lectiva de 64 hores que es va iniciar dia 8 de novembre i va acabar dia 21 de juny de 2018. La selecció dels 10 participants es va fer en base a 3 ítems, aplicats als sol·licitants de l'activitat: test psicotècnic Competea, entrevista telefònica per avaluar el nivell de motivació i diagnosticar algunes competències clau, i prova escrita a on es relataven les motivacions i expectatives en relació al projecte.
- Curs per a la formació de telèmacs (o mentoritzats) en modalitat presencial, en les mateixes dates d'impartició que l'anterior per la necessitat de la seva simultaneïtat, 10 alumnes i 24 hores de càrrega lectiva.

2018

L'any 2018 es va aprovar el *Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu* en el marc de la convocatòria de les activitats formatives per al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, corresponent a l'any 2018 (BOIB de dia 20 de gener). La previsió d'activitats fetes constar a l'annex 4 de l'esmentada convocatòria va ser la següent:

- La repetició del curs *Competències directives de nivell inicial* amb la novetat d'ampliar els destinataris amb el personal que ocupa cabdalties de nivell 23.
- La repetició del curs *Competències directives de nivell intermedi. Lideratge de persones i direcció d'equips*.
- L'adaptació a la modalitat semipresencial del curs *Competències directives de nivell intermedi. Planificació i gestió de projectes a l'Administració pública*.
- L'inici del nivell avançat, corresponent a llocs de treball de cap de departament, amb quatre taller pràctics de 10 hores amb 20 places cada un en les següents competències:
  - o *Competències directives de nivell avançat. Conducta ètica.*
  - o *Competències directives de nivell avançat. Lideratge de persones i direcció d'equips.*
  - o *Competències directives de nivell avançat. Comunicació i transparència.*
  - o *Competències directives de nivell avançat. Gestió del canvi.*
- La continuació de la formació de mentors i telèmacs iniciada l'any 2017.

El curs *Competències directives de nivell inicial* es va desenvolupar del 19 de febrer al 7 de maig de 2018, i es van admetre totes les sol·licituds d'inscripció realitzades que complien els requisits d'accés del total de les de 100 places disponibles. El nombre d'alumnes certificats va ser de 66. Tenint en compte que d'aquests, 63 eren empleats



públics dels grups A1 i A2, el total de tècnics de la nostra administració que després de tres edicions han aconseguit el certificat d'aprofitament del primer nivell de competències directives és 307.

Del nivell intermedi finalment es va realitzar una edició del curs *Competències directives de nivell intermedi. Lideratge de persones i direcció d'equips*, de 15 hores i modalitat semipresencial, igual que a l'any anterior. Es va impartir del 17 de setembre al 5 d'octubre de 2017. El nombre total d'alumnes amb certificat d'aprofitament va ser de 45.

Del nivell avançat s'han realitzat les següents activitats:

- Quatre edicions de *Competències directives de nivell avançat. Conducta ètica*, amb 70 alumnes certificats.
- Tres edicions de *Competències directives de nivell avançat. Lideratge de persones i direcció d'equips*, amb 59 alumnes certificats.
- Quatre edicions de *Competències directives de nivell avançat. Gestió del canvi*, amb 74 alumnes certificats.
- Una edició de *Competències directives de nivell avançat. Comunicació i transparència*. En aquest cas encara no hi ha alumnes certificats perquè l'avaluació del curs està lligada al lliurament d'una tasca de transferència del coneixement el mes de febrer de l'any 2019. Hi va haver 17 alumnes admesos.

A més, dia 21 de juny van finalitzar les formacions a mentors i telèmacs amb una sessió conjunta que també va suposar l'avaluació del projecte. Finalment es van certificar amb aprofitament els 10 mentors i els 10 telèmacs.

### **Model de detecció de necessitats formatives**

2016

L'any 2016 es va crear un *model de detecció de necessitats formatives de l'EBAP* en el marc del Pla de formació sectorial i estratègica 2017. Va ser presentat el mes d'abril de 2016 als responsables de les diferents conselleries, es van acordar els termes de presentació de les propostes i, a més, van ser convidats a assistir al Cicle d'innovació en formació per a reforçar la seva formació. A principis d'octubre de l'any 2016 es van rebre i analitzar les propostes, les quals van ser completades amb les consultes realitzades als secretaris generals de les conselleries sobre els objectius estratègics de cada àmbit. D'aquesta manera es va procedir a la confecció del Pla de Formació sectorial de l'any 2017.

2017



2018

El Pla de Formació Sectorial de l'any 2018 es va confeccionar amb les mateixes consultes als responsables de les diferents conselleries.

### ***Consolidació i ampliació dels nous marcs formatius, materials en obert i certificació de coneixements***

2016

La *potenciació de la formació en línia*, tant en la vessant de la modernització com en l'ampliació de l'oferta que permeti arribar a un major nombre d'usuaris, es va concretar en una modernització de l'actual plataforma Moodle, amb actuacions centrades al desenvolupament de noves funcionalitats per a Moodle, l'avanç en una gestió més automatitzada, la implantació d'un format més visual o la introducció de nous mecanismes de seguiment de l'alumnat.

La creació de l'Espai de Formació Oberta de l'EBAP va incloure l'espai de lliure accés *MATCAT* que conté materials didàctics de català d'elaboració pròpia. És format a partir d'un extracte dels diferents materials didàctics que ha elaborat l'EBAP darrerament per als cursos de llengua catalana que organitza. Inaugurat amb el corresponent al llenguatge administratiu, el mes de setembre de 2016 es va ampliar amb els de nivell C1 i C2.

Es va iniciar el desenvolupament del *Programa d'Autoformació* amb l'Espai de Formació Oberta, el qual posa en marxa el *sistema d'acreditació de coneixement*: l'Escola posa a disposició en obert una sèrie de materials per a l'estudi autònom com a una experiència en la qual els usuaris assumeixen la responsabilitat en el disseny del seu itinerari formatiu sense servei de tutoria. Es va començar en el mes de maig de 2016 amb la publicació de materials corresponents a tres activitats formatives amb la previsió d'incloure periòdicament més: "Gestió eficaç de reunions", "Gestió eficaç del temps" i "Procediment d'elaboració de disposicions administratives de caràcter general".

El mes de juny de 2016 es va fer la primera convocatòria de *Proves de Certificació de Coneixements* de l'EBAP, amb prop de 380 persones inscrites. Les proves van ser les corresponents als tres materials publicats: "Gestió eficaç de reunions", amb una càrrega lectiva certificada de 10 hores, "Gestió eficaç del temps", amb una càrrega lectiva certificada de 15 hores, i "Procediment d'elaboració de disposicions administratives de caràcter general", amb una càrrega lectiva certificada de 15 hores. El nombre total de certificats d'aprofitament va ser de 242 persones.

El mes d'agost de 2016 es va publicar un quart material: "El llenguatge igualitari en els documents de l'Administració".





2017

El mes de juliol de 2017 es va publicar un cinquè material: "Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere". I el mes d'octubre de 2017 es va publicar el sisè material, "Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú".

L'espai de lliure accés MATCAT dins el de Formació Oberta esmentat, va ser ampliat el mes de setembre de 2017 amb el material didàctic corresponent al nivell B2.

El mes de novembre de 2017 es va fer la segona convocatòria de *Proves de Certificació de Coneixements* des de la creació d'aquesta activitat amb prop de 270 persones inscrites. Les proves van ser les corresponents als dos materials esmentats publicats l'any 2017: "Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú", amb una càrrega lectiva certificada de 15 hores, i "Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere" amb una càrrega lectiva certificada de 30 hores. El nombre total de persones que van acudir a les proves va ser 174, dels quals 113 van obtenir certificat d'aprofitament.

2018

El mes de gener de 2018 es va publicar el setè material a l'Espai de Formació Oberta, "La Llei balear d'igualtat". El mes de maig de 2018, dos més, "Processador de textos LibreOffice Writer (I)" i "Full de càlcul LibreOffice Calc (I)". I el mes de setembre de 2018, "La Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic. Aspectes claus per a la seva aplicació".

Els dies 20, 22, 25 i 26 de juny de 2018 es va desenvolupar la tercera convocatòria de les *Proves de Certificació de Coneixements* dels següents materials:

- "Gestió eficaç de reunions", amb 72 sol·licituds admeses i 42 certificats d'aprofitament emesos.
- "Gestió eficaç del temps", amb 84 sol·licituds admeses i 50 certificats d'aprofitament expedit.
- "Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere", amb 111 sol·licituds admeses i 34 certificats d'aprofitament emesos.
- "Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú", amb 106 sol·licituds admeses i 44 certificats d'aprofitament expedit.

Els dies 22 i 23 de novembre de 2018 es va desenvolupar la quarta convocatòria de les *Proves de Certificació de Coneixements* dels següents materials:



- “Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere”, amb 65 sol·licituds admeses i 20 certificats d'aprofitament emesos.
- “Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú”, amb 52 sol·licituds admeses i 31 certificats d'aprofitament expedits.
- “La Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic. Aspectes claus per a la seva aplicació”, amb 83 sol·licituds admeses i 50 certificats d'aprofitament emesos.

A més, l'any 2018 s'ha creat el *Programa de grups d'aprenentatge col·laboratiu* que ha permès ampliar els marcs formatius actuals. Els supòsits d'aplicació es basen en les següents premisses: la millora de qualque aspecte concret del treball diari a través del treball col·laboratiu; la identificació d'un problema que se solucionaria amb la interacció, les aportacions i la feina en xarxa de diferents professionals; i la creació de forma compartida d'una guia o un manual pràctic generat amb el coneixement de les persones que integren una unitat i que pugui ser d'utilitat per altres persones.

D'aquesta manera, dia 22 de juny de 2018 es va obrir el termini per rebre propostes amb la publicació d'un Manual de funcionament. Finalment, es va constituir el programa amb quatre activitats:

- Aplicació de drons a la CAIB (Direcció General de Ports i Aeroports\_Conselleria de Territori, Energia i Mobilitat).
- Involucrar de manera participativa al personal que participa en la gestió de cursos per compartir metodologies de treball i gestionar de forma idèntica des de les diferents Prefectures (EBAP).
- Manual de procediments de la Unitat d'Autoritzacions (Direcció General de Salut Pública i Participació\_Conselleria de Salut).
- Xarxa instructors expedients disciplinaris Illes Balears (Institut de Seguretat Pública de les Illes Balears (ISPIB), Direcció General d'Emergències i Interior\_Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques; Policia Local).

L'activitat d'aquests grups va començar el mes d'octubre de 2018, després de la realització d'una acció formativa de vuit hores de durada qualificada com a “moment zero”. La finalitat d'aquesta formació va ser orientar i fer un acompanyament de les persones del grup, unificar propòsits, objectius, criteris de treball i constituir-se com a equip.

Tenen prevista la seva finalització el mes de maig de l'any 2019.



Totes aquestes accions suposen ja un increment de persones usuàries de les activitats formatives que quedarà reflectit en el seguiment de la planificació de l'any 2018 de cada una de les prefectures d'estudi de l'Escola. Concretament, l'increment d'alumnes certificats en relació a l'any 2017 és d'un 65,34 %. En aquesta xifra s'ha de tenir en compte que el primer semestre de l'any es van desenvolupar les dues accions formatives previstes en el model de carrera professional que s'esmentaran a la línia estratègica 2: l'acció general d'autoformació en el sistema d'avaluació de competències professionals dirigida a tot el personal de serveis generals de la nostra administració i l'activitat formativa als superiors jeràrquics per a la realització de l'entrevista de comunicació de resultats de l'avaluació de competències. Tot i així, si la comparativa d'alumnes certificats es fa sense tenir en compte aquestes dues accions, l'increment encara es mantindria en un 7,80%.

### ***Aliances estratègiques***

2016/  
2017

Les *aliances estratègiques amb altres escoles públiques* va tenir, inicialment, dues vies: una via formal amb la formalització d'un conveni de col·laboració amb l'Institut Andaluz de Administració Pública (IAAP) per al disseny i desenvolupament de dos cursos en línia oberts i massius (MOOC) sobre Direcció Pública i Planificació i Gestió de Projectes, així com altres accions formatives d'interès comú a les parts; i dues altres informals: amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, que ha proporcionat tota la seva col·laboració pel que fa a la seva experiència en l'àmbit de la formació i avaluació de competències directives; i amb l'Escola de Formació i Innovació de Múrcia, la qual es va visitar amb l'objectiu de compartir visions, informar-se sobre la seva activitat i reforçar les aliances per a futures col·laboracions.

A més, el mes de desembre de l'any 2017 es va celebrar una reunió amb els promotors bàsics de formació de les Illes per tractar, debatre i intercanviar experiències. Hi van estar presents els consells insulars de Menorca i Formentera, l'ajuntament de Palma, la Fundació Universitat Empresa de les Illes Balears (FUEIB-UIB), les conselleries d'Educació i Salut del Govern, el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), el Consorci TIC Mallorca i la Fundació BIT (no van poder assistir el Consell de Mallorca, d'Eivissa, la Universitat d'Educació a Distància (UNED), la Federació d'Entitats Local de les Illes Balears (FELIB) i l'Institut de Formació i Ocupació de Calvià (IFOC)). Els Punts que es van tractar van ser: Presentació i explicació de les línies i tendències innovadores en matèria formativa de cada assistent; La formació i l'acreditació de competències digitals; El reconeixement de les accions formatives i l'homologació entre administracions i altres promotors de formació; La formació no presencial: eines, acreditacions, professors i col·laboradors;



Establiment d'un espai compartit i col·laboratiu del grup: eines, funcionament, etc.  
Trobades periòdiques.

L'any 2018 s'ha consolidat una xarxa més àmplia d'aliances que es pot resumir en les següents:

2018

- Amb la EFIAP (Murcia) s'ha establert una col·laboració continua, traduïda recentment en una visita per conèixer com gestionen els Grups d'Aprenentatge Col·laboratiu.
- Amb la Diputació d'Alacant, de col·laboració també freqüent, l'última acció va ser la cessió de materials per a l'autoformació en LibreOffice.
- Amb la Diputació de Lleida es va contactar per conèixer la gestió i ús del sistema webinar i la videoconferència amb Adobe Connect per la seva àmplia experiència en aquest àmbit.
- A més, l'EBAP forma part de la REI, "Red de Escuelas e Institutos", i va proposar dos col·laboradors per a dos grups de treball, un sobre qualificació professional en contractació administrativa i l'altre sobre gestió del talent públic.
- Per suposat, continua la col·laboració estreta amb l'INAP que, com es concreta a la línia estratègica 4, s'ha traduït en la integració de la representant de la unitat de Menorca en l'equip que gestiona la comunitat de Formació de la xarxa INAP social. A més, continuam fent servir els materials didàctics de l'espai Compartir posat a l'abast d'escoles i instituts.
- A més, el mes de novembre de 2018 es va formalitzar un Acord amb l'Institut Balear de la Joventut per la realització de pràctiques professionals no laborals de l'especialitat formativa Docència de la Formació Professional per a l'Ocupació (núm. acció formativa 781/18).

### ***Transferència del coneixement***

2016/  
2017

En relació a l'anàlisi de la transferència del coneixement adquirit al lloc de feina dels empleats públics formats, es va fer una formació interna durant l'any 2016, Taller sobre l'avaluació de la transferència (EAPC), i per a l'any 2018 es té com a objectiu aplicar l'eina que es dissenyi en dues activitats formatives del Pla de Formació Sectorial.



2018

L'any 2018 s'ha elaborat una Guia a aplicar per al personal docent de l'Escola, en especial del Pla de Formació Sectorial, per fer possible aquesta passa en el procés d'aprenentatge. Ha servit de base l'estudi fet per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP) titulat "Evaluación de la eficacia de la formación en la Administración Pública: la transferencia al puesto de trabajo"; així com la guia de suport que acaba de publicar l'Institut Andalús d'Administració Pública (IAAP) titulada "Transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo para el personal docente y gestor".

El mes d'octubre de 2018 es van identificar quatre activitats formatives del Pla de Formació Sectorial que podien començar a aplicar l'anàlisi de la transferència del coneixement al lloc de treball:

- QGIS.
- *Bàsic sobre infraccions administratives en matèria de medi ambient i el procediment administratiu sancionador.*
- *Tinc dades. Què puc fer amb elles? Modelització estadística bàsica amb R.*
- *SAP BI Business Intelligence 2018.*

Es va fer una reunió d'informació i orientació amb els docents i el resultat va ser que aquests quatre cursos desenvolupats durant el mes de novembre de 2018 ja han introduït en la seva avaluació final una activitat de valoració de la transferència del coneixement al lloc de treball dels alumnes.

A més, l'activitat formativa *Competències directives de nivell avançat. Comunicació i transparència* desenvolupada el mes de desembre de 2018 serà avaluada mitjançant el lliurament d'una tasca de transferència del coneixement el mes de febrer de l'any 2019.



## Línies i objectius estratègics

L 2. Contribuir a definir i desenvolupar els sistemes de selecció i promoció dels empleats públics per aconseguir la màxima idoneïtat en l'accés i l'ocupació dels llocs de feina.

O 2.1 Proposar un sistema de selecció dels futurs empleats públics alineat amb els models europeus per garantir un accés més eficaç i adaptat al servei públic i contribuir a establir-lo.

O 2.2 Exigir un sistema de provisió que permeti la promoció dels empleats públics amb la capacitat més adient, especialment del personal directiu, fonamentada en la formació i la certificació o acreditació de competències.

O 2.3 Dissenyar i mantenir el model de carrera professional ordinària d'indicadors i d'avaluació de l'acompliment en què de manera ponderada i en funció de les diferents categories professionals s'elabori un model d'avaluació progressiu.

O 2.4 Participar en les accions en què es materialitzi el model d'avaluació de la carrera professional ordinària.

O 2.5 Definir el sistema de direcció pública professional.

O 2.6 Impulsar l'accés, la integració i la promoció de les persones amb discapacitat en l'Administració pública.

O 2.7 Promoure l'especialització dels membres de tribunals i comissions de valoració.

### **Propostes d'innovació i millora als sistemes de selecció i promoció**

2015/  
2016

L'EBAP va presentar a la Direcció General de Funció Pública l'any 2016 una proposta de Pla d'innovació en la *selecció de personal funcionari* amb l'objectiu d'assolir en un termini de 7/8 anys (3 convocatòries) el model establert en l'Administració de la Unió Europea, amb una implantació progressiva en el torn lliure del cos superior.

Igualment, l'Escola va presentar a la Direcció General de Funció Pública una proposta de bases i barem de mèrits per a la convocatòria de *provisió de llocs de treball* que, respectant la regulació vigent, se centrava en donar un major pes als mèrits que sumen un valor de professionalitat i lligats a la capacitat dels empleats públics.



També es va lliurar l'informe relatiu al *Model de carrera professional ordinària* d'indicadors i d'avaluació de l'acompliment en què de manera ponderada i en funció de les diferents categories professionals s'elabori un model d'avaluació progressiu.

A més, dins el cicle d'Innovació en la selecció i promoció d'empleats públics es van realitzar conferències que proposaven camins d'innovació en diferents aspectes, com després veurem: l'any 2015 "Innovació i direcció pública professional (el desenvolupament de l'article 13 de l'EBEP)", a càrrec del ponent Rafael Jiménez Asensio, "Selecció d'empleats públics: la relació entre la personalitat, la intel·ligència i l'acompliment laboral", a càrrec del ponent Gabriel Táuriz Benítez; l'any 2016 "La Certificació per a Directius Públics Professionals", a càrrec d'Enrique González María, i "Selecció d'empleats públics a les institucions europees que desenvolupa l'EPSO", a càrrec de Manuela González-Carlomán.

2017

Una vegada finalitzat el procés de *provisió de llocs de treball*, l'EBAP va elaborar un document amb les propostes de millora que, en base a l'experiència de la seva gestió, es podrien estudiar per a una propera convocatòria.

2018

Durant l'any 2018 l'Escola ha fet una anàlisi en profunditat de la gestió del procés de selecció de les ofertes d'ocupació pública dels anys 2014, 2015, 2016 i 2017. A partir de l'àmbit que fixen les resolucions que aproven les bases generals, els temaris i exercicis, i les bases específiques, a més de qüestions d'organització/intendència que venen referides a la gestió interna de l'Escola, s'han recollit totes les propostes de millora detectades. Aquest anàlisi ha tingut en compte tots els actors interns de l'Escola implicats en el procés, els diferents òrgans de selecció dels cossos generals, així com aportacions externes d'interès. La feina s'està començant a traduir en la modificació de les resolucions esmentades, en col·laboració amb la Direcció General de Funció Pública.

### ***Participació en les accions lligades a la posada en marxa de la carrera professional***

2017

L'EBAP va participar en el disseny i posada en marxa de les accions formatives previstes en el model de carrera professional juntament amb la Direcció General de Funció Pública. En concret, l'acció general d'autoformació en el sistema d'avaluació



de competències professionals i l'activitat formativa als superiors jeràrquics per a la realització de l'entrevista de comunicació de resultats de l'avaluació de competències.

A més va participar en la redacció de l'apartat corresponent a l'ítem de Formació i Docència previst en el projecte de Decret que regularà la carrera professional ordinària.

2018 L'any 2018 va començar el programa de formació esmentat amb l'objectiu de què tot el personal de serveis generals de la CAIB pogués entendre i formar part del sistema d'avaluació de competències professionals que s'ha posat en marxa enguany. L'activitat d'autoformació sobre el sistema, fins el mes de desembre de 2018, ha tingut 9 edicions amb un total de 5.737 persones admeses i 4.144 certificats totals. El taller d'entrenament als superiors jeràrquics per a realitzar l'entrevista de devolució dels resultats de l'avaluació va tenir 507 inscripcions d'ofici, amb un total de 412 certificats.

### ***Impuls de l'accés de les persones amb discapacitat en l'Administració Pública***

2015/  
2016 Per impulsar l'accés de les persones amb discapacitat, l'EBAP va dur a terme, dins el seu itinerari formatiu d'*Integració Inicial*, formació específica per totes aquelles persones interessades en conèixer els fonaments bàsics de les administracions públiques i descobrir com es realitza l'accés. Amb aquesta finalitat es varen impartir 1760 hores d'introducció per un total de 156 alumnes.

A més, es va fer la formació de *Reciclatge*, enfocada a ampliar i consolidar els coneixements ja adquirits dels alumnes, així com a contribuir a la millora de les competències necessàries per accedir a l'Administració pública. Aquest formació va comptar amb un total de 656 hores per 348 alumnes.

2017 Seguint amb la línia d'*Integració Inicial*, l'any 2017 vam formar a 63 alumnes durant un total de 924 hores.

També es va reforçar la formació de *Reciclatge* enfocada amb un total de 214 hores per a 105 alumnes.

En relació amb la integració del col·lectiu en relació a l'accés, es va treballar conjuntament amb el Servei de Selecció i Provisió i amb la Direcció General de Funció





Pública per tal que es compleixi amb garanties la reserva de persones amb discapacitat dins l'oferta pública de 2017. Es va col·laborar en la redacció de les bases i les convocatòries, amb l'elaboració de temaris i el barem de mèrits i amb el desglossament i distribució de les places de reserva entre els cossos generals i els facultatius de la CAIB.

Així mateix, es va redactar la modificació de l'article 48 de la Llei 3/2007, de 27 de març de la CAIB d'Accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat per afegir-lo a la nova Llei de Funció Pública, en el que s'inclou la reserva d'un 7%, i dins ella, un específica del 2%, que també es modifica i es destina només a persones amb discapacitat intel·lectual i altres assimilades.

Es va donar assessorament individualitzat als interessats i a les famílies dels possibles itineraris a seguir per a la inserció dins o fora de l'administració pública, així com tota la informació referent a les convocatòries públiques de 2017.

2018

Al llarg del segon semestre de 2018 s'han dut a terme les proves selectives corresponents als cossos facultatius de l'Administració autonòmica. Dins aquesta oferta pública s'inclouen places reservades per a persones amb discapacitat. Per facilitar l'accés, i que es cobreixin aquestes places, hem focalitzat la formació en cursos de reciclatge específics sobre les matèries incloses als temaris dels diferents cossos. Així, s'han impartit cursos de l'àrea Jurídica i administrativa i de tecnologia i comunicació. També s'han realitzat cursos d'introducció a l'administració per a persones interessades en apropar-se a la funció pública i d'altres per fomentar l'accés a altres administracions.

En referència als aspirants, s'ha donat atenció personalitzada i suport en els tràmits relacionats amb la discapacitat i amb els diferents processos de cada cos. Així mateix, s'ha col·laborat amb el Servei de Selecció i Provisió en la gestió del procés i en la realització de les adaptacions de temps i mitjans per als aspirants.

S'ha treballat de forma constant amb el tribunal d'auxiliar de suport, guiant-lo i assessorant-lo en tot moment, així com amb les associacions i entitats representatives del col·lectiu de discapacitat per millorar la gestió de les adaptacions als exàmens (intèrpret de signes, personal específic de suport a la comunicació no signada, etcètera).

S'ha assessorat a altres administracions, d'àmbit local i autonòmic, en els processos selectius que duen a terme, en relació a la reserva de discapacitat, tal com l'IMAS o la Junta de Castella-la Manxa.



D'altra banda, s'ha redactat un informe, conjuntament amb el Servei de Valoració i Orientació de la Discapacitat i la Dependència, amb el que es pretén evitar ambigüitats d'interpretació a l'hora d'adequar el nivell de català a les persones amb discapacitat auditiva, segons disposa l'article 1.5 del Decret 36/2004 de 16 d'abril pel qual es regula l'accés, la promoció interna i la provisió de llocs de treball de persones amb discapacitat a la Funció Pública de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.

### ***Impuls de la integració i la promoció de les persones amb discapacitat en l'Administració Pública***

2016-  
2017

Durant els anys 2016 i 2017 es va assessorar a diferents administracions que sol·licitaren suport en els respectius processos selectius, tals com IBANAT, Son Servera, Sant Joan, Algaida, Santa Margalida, Santa Maria, Inca i Alcúdia, i d'altres municipis de Menorca i Eivissa.

Així mateix, es va fer el seguiment al lloc de feina de les persones que es van anar incorporant a l'Administració pública, prèvia sol·licitud de les conselleries corresponents, i més especialment de les que van tenir dificultats amb les funcions i han necessitat un suport continuat.

2017

Per millorar la integració de les persones amb discapacitat, una vegada han accedit a l'administració, es va treballar conjuntament amb el Servei de Prevenció de Riscs Laborals i el Centre Base d'Atenció a Persones amb Discapacitat, en la elaboració d'un Protocol d'Atenció a les persones amb discapacitat que s'incorporen a l'Administració autonòmica.

D'altra banda, la nova implantació de la carrera professional horitzontal suposava reforçar una línia de formació específica per a les persones amb discapacitat intel·lectual i sordesa profunda que es troben limitades en la seva formació, degut a les dificultats que els suposa seguir els cursos del Pla de Formació General. Per això, i perquè tinguin la possibilitat d'assolir els requisits exigits per la carrera, es van dur a terme durant l'any 2017 accions formatives específiques relacionades amb les seves funcions i dificultats més habituals. Aquesta línia es consolidarà d'ara endavant i serà part important del Pla anual de formació del FIOP.



2018

L'any 2018 hem continuat treballant, juntament amb el Servei de Prevenció de Riscs Laborals, per elaborar un nou protocol d'atenció a l'esmentat col·lectiu en el seu accés a l'administració.

Per tal d'afavorir la promoció de les persones amb discapacitat intel·lectual, que no tenen la possibilitat de fer promoció interna vertical, hem impartit formació específica per aquells que ocupen plaça al cos subaltern, reserva específica del 2%, en matèria de Tecnologia i Comunicació per poder facilitar l'accés a les places d'auxiliar de suport del cos facultatiu subaltern. A més, aquesta formació els permetrà assolir els requisits de la carrera professional.

L'augment d'incorporacions de personal interí i de contractacions laborals, ha fet que incrementéssim el nombre de seguiments, en el lloc de treball i als seus entorns, per garantir una integració adequada i al més normalitzada possible.

Així mateix, es va fer un estudi de les persones amb romanent suficient per assolir el nivell de carrera professional i dels requisits de formació. Per aquest motiu, s'ha dut a terme formació específica per al col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual i/o sordesa prelocutiva amb dificultats per accedir a plans de formació general i complir així els requisits de la carrera professional.



### Línies i objectius estratègics

L 3. Impulsar un sistema de selecció i avaluació del professorat propi i del personal col·laborador orientat a la gestió del talent i l'excel·lència.

O 3.1 Establir un sistema de selecció del professorat propi i del personal col·laborador eficaç i transparent.

O 3.2 Desenvolupar els mecanismes de capacitació necessaris per a la impartició de la docència.

O 3.3 Millorar i consolidar un sistema d'avaluació del professorat.

O 3.4 Establir una metodologia de supervisió i accessibilitat dels materials didàctics.

La Instrucció 2/2015 del director de l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) per organitzar la inscripció telemàtica del personal docent i col·laborador de l'EBAP, millorar-ne la pedagogia, avaluar-ne la tasca docent i fer transparents els processos vinculats, va iniciar el camí de la implantació d'un sistema de selecció i avaluació del professorat i personal col·laborador propi de l'Escola.

2016

La primera convocatòria basada en aquesta regulació es va publicar el mes d'abril de l'any 2016 i va tenir com a objecte l'obertura de la inscripció en la Base de dades General del professorat de l'EBAP per al desenvolupament de la Formació de Directius en diverses matèries corresponents a l'àrea de gestió de l'organització i innovació, i a l'àrea de comunicació i habilitats personals. A més, aquesta convocatòria ja establia el procediment per a la inscripció en la Base de dades de professorat acreditat en aquest àmbit.

Es van presentar 77 sol·licituds, de les quals 67 complien amb els requisits establerts a la convocatòria i van quedar inscrits a la Base de Dades General del professorat esmentada. D'aquests, 43 van superar l'activitat formativa plantejada per ser dinamitzadors d'activitats en línia, formació que es va establir com a requisit per a la inscripció a la Base de Dades de professorat acreditat. D'aquesta es van seleccionar, finalment, els 17 tutors per a la primera acció docent del Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu.



Es va gestionar la següent convocatòria oberta per a personal docent en l'àmbit de seguretat i emergències, mitjançant la qual es van rebre 73 sol·licituds.

També durant l'any 2016 es va fer la convocatòria per a formar part de la base de dades general com a coordinadors d'àrea, amb un total de 12 persones participants. El nombre de sol·licituds d'inscripció per àrea van ésser les següents:

- Àrea jurídicoadministrativa: 5
- Àrea econòmicopressupostaria: 1
- Àrea de gestió i desenvolupament de recursos humans: 3
- Àrea de gestió de l'organització i innovació: 3
- Àrea de tecnologies de la informació i la comunicació: 4
- Àrea de comunicació i habilitats personals: 4
- Àrea de llengües estrangeres: 1

2017

Una vegada revisats els requisits de les diferents sol·licituds al llarg de l'any 2017 es va nomenar personal coordinador de les àrees jurícoadministrativa, gestió de l'organització i innovació, tecnologies de la informació i la comunicació, econòmicopressupostària i gestió i desenvolupament de recursos humans. L'àrea de llengües estrangeres i de comunicació i habilitats personals són coordinades directament per l'Escola per falta de sol·licituds que complissin el requisit en el primer cas i renúncia de les dues persones inscrites en el segon cas.

El mes de maig de 2017 es va publicar la convocatòria corresponent a les àrees de formació en què s'estructura el Pla de Formació General de l'EBAP, regulades en la Resolució de la presidenta de l'Escola Balear d'Administració Pública, a proposta del director gerent, per la qual es fixen les àrees de formació en què s'han d'estructurar els plans de formació que organitza l'EBAP (BOIB núm. 182, de 15 de desembre de 2015). Finalitzat el termini de presentació de sol·licituds dia 5 de juny, es van rebre 176 sol·licituds i es va comprovar el compliment dels requisits exigits per procedir a la inscripció en la Base de dades general del professorat dels candidats. Establerts els criteris interns de valoració dels mèrits, després es va fer l'anàlisi que permetia seleccionar els receptors de l'Itinerari de Formació de formadors que configurarien la Base de dades acreditada una vegada superat aquest.

El nombre total de docents inscrits en la Base de Dades General del Pla de Formació General va ésser de 168.

També l'any 2017 es va dissenyar *l'Itinerari formatiu del Programa de Formació de formadors*, el qual es va avançar amb una activitat formativa "Formació de



dinamitzadors en línia” per als tutors del curs de Competències directives de nivell inicial del Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu. Aquesta formació es va calendaritzar en dos anys amb una divisió modular de sis parts.

L’any 2017 es van fer 3 edicions del Mòdul 1\_ El context de la formació. En aquestes tres edicions han participat 57 docents inscrits a la Base de dades del professorat acreditat de l’EBAP. A més, es va fer una edició del Mòdul 2\_Disseny, programació i planificació de la formació en la qual varen participar 22 persones.

L’any 2018 s’han fet les següents edicions dels diferents mòduls de l’itinerari formatiu:

2018

- Mòdul 1\_Context de la formació. Cinc edicions finalitzades. 41 alumnes amb certificat d’aprofitament.
- Mòdul 2\_Disseny, programació i planificació de la formació. Tres edicions finalitzades, 45 alumnes amb certificat d’aprofitament.
- Mòdul 3\_El disseny d’aprenentatge: disseny i elaboració de continguts i activitats formatives. Dues edicions finalitzades. 30 alumnes amb certificat d’aprofitament.
- Mòdul 4.1\_ Execució d’accions formatives: dinamització i tutorització d’accions formatives en línia. Dues edicions finalitzades. 35 alumnes amb certificat d’aprofitament.
- Mòdul 4.2\_Execució d’accions formatives: habilitats docents en la formació presencial. Una edició finalitzada. 19 alumnes amb certificat d’aprofitament.

Quedarà pendent per a l’any 2019 començar amb el Mòdul 5\_L’avaluació de la formació.

A més, s’han desenvolupat tres tallers pràctics durant el segon semestre de l’any 2018 que han complementat el programa de formació establert:

- *Com incloure la perspectiva de gènere en la docència.* 6 alumnes amb certificat d’aprofitament.
- *Creació de material multimèdia amb Genial.ly.* 6 alumnes amb certificat d’aprofitament.
- *Ús de la videoconferència en la formació.* 17 alumnes amb certificat d’aprofitament.



El mes de setembre del 2018 es va aprovar en una nova instrucció d'organització de la inscripció telemàtica del personal docent de l'EBAP, millora de la formació pedagògica i avaluació de la tasca docent que ha adaptat l'anterior instrucció de l'any 2015 a la realitat actual i a la voluntat d'avançar en aquest àmbit.

Les bases de dades de professorat que crea aquesta Instrucció són les següents:

- a) Base de dades general del professorat (BDGP): constituïda per les persones sol·licitants que compleixin els requisits fixats en les diferents convocatòries que faci l'Escola per àrees formatives.
- b) Base de dades de professorat acreditat (BDPA): constituïda pels docents inscrits en la Base de dades general del professorat que hagin superat l'itinerari formatiu dissenyat per l'Escola amb l'objectiu de millorar les competències i les habilitats dels docents de l'Escola.

Com a grans novetats destaca que la inclusió en la BDGP es considera obligatòria per poder impartir docència a l'EBAP, sempre que la inscripció ja s'ofereixi de manera permanent. A més, la inclusió en la BDPA suposa tenir preferència en la selecció dels inscrits com a personal docent de l'EBAP, però en cap cas la selecció automàtica.

El mes d'octubre de 2018 es va publicar la convocatòria corresponent a les àrees de formació en què s'estructura el Pla de Formació de Llengua Catalana de l'EBAP. Finalitzat el termini de presentació de sol·licituds dia 15 de novembre, es van rebre 81 sol·licituds. En aquests moments s'està comprovant el compliment dels requisits exigits per procedir a la inscripció en la Base de dades general del professorat dels candidats.

També el mes d'octubre de 2018 es va habilitar la inscripció permanent de dues de les convocatòries que ja van tenir una primera inscripció: la corresponent a les àrees de formació en què s'estructura el Pla de Formació General de l'EBAP i l'específica de la Formació de Directius. Això permet a qualsevol docent interessat que no es va inscriure a les anteriors convocatòries esmentades, inscriure's en l'àrea o àrees formatives que corresponguin i, específicament, en la matèria o matèries que puguin impartir d'acord amb el compliment dels requisits establerts en aquestes convocatòries.



## Línies i objectius estratègics

L 4. Impulsar la gestió del coneixement, la transparència i la innovació com a fonaments de l'organització.
O 4.1 Consolidar un sistema intern de gestió del coneixement.
O 4.2 Establir un espai virtual per compartir el coneixement dels empleats públics.
O 4.3 Desenvolupar espais d'intercanvi amb aliats externs.
O 4.4 Crear un sistema de publicacions periòdiques.
O 4.5 Desenvolupar i consolidar el laboratori d'innovació com a espai de creació i impuls de les noves línies de treball que s'han d'aplicar en tots els àmbits de l'Escola.
O 4.6 Crear i desenvolupar un programa d'investigació.
O 4.7 Implantar un sistema de gestió de persones que vertebrí els mecanismes de motivació interna.

### ***Cicle formatiu per fomentar la innovació***

2015

Al llarg del segon semestre de l'any 2015 es van posar en marxa dues actuacions principals que es van consolidar al llarg del 2016: per una banda, un *cicle formatiu per fomentar la innovació* que havia de suposar l'impuls necessari per iniciar processos de canvi i per l'altra la creació del *Laboratori d'Innovació*, el qual volia ser l'espai intern de l'EBAP d'anàlisi, assaig i implementació de la Innovació, amb vocació d'obrir-se a l'exterior per compartir l'experiència.

El *Cicle formatiu per fomentar la innovació*, inaugurat l'any 2015, va perseguir l'objectiu principal de conèixer tendències innovadores en metodologies de formació i selecció d'empleats públics amb la finalitat que els seus participants reflexionin sobre innovacions que es poden portar a terme en el seu àmbit laboral. El cicle es van dirigir a professionals de les administracions públiques del territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears que es dediquen directament a la planificació, la programació, la gestió de la formació, la selecció i la promoció d'empleats públics.





Es va dividir en dos àmbits:

- Innovació en la formació del personal empleat públic.

Dia 3 de desembre de 2015 es va realitzar una sessió anomenada “Evolució de la formació d’empleats públics a l’Estat espanyol. Tendències actuals. L’eclosió de l’aprenentatge informal”, a càrrec de José Antonio Latorre Galicia i Jesús Martínez Marín, en la qual hi van participar 53 persones de diferents àrees de l’Administració Pública.

- Innovació en la selecció i promoció d’empleats públics.

Es van realitzar dues conferències l’any 2015: una primera dia 12 de novembre sobre “Innovació i direcció pública professional (el desenvolupament de l’article 13 de l’EBEP)”, a càrrec del ponent Rafael Jiménez Asensio on hi van assistir 64 persones; i una segona conferència dia 16 de desembre sobre “Selecció d’empleats públics: la relació entre la personalitat, la intel·ligència i l’acompliment laboral”, a càrrec del ponent Gabriel Táuriz Benítez i en la que participaren 63 persones.

- Innovació en la formació del personal empleat públic.

2016

El primer semestre de l’any 2016 van tenir lloc quatre sessions: “Els Entorns Personals d’Aprenentatge (PLE’s). PLE’s individuals, PLE’s institucionals”, impartida per David Álvarez Jiménez y Linda Castañeda Quintero, a la qual van assistir 34 persones; “Importància de l’aprenentatge col·laboratiu: experiències d’èxit a les administracions públiques” a càrrec de Daniel Giménez Roig, José Antonio Latorre Galicia i Maria del Rosario Villa Menéndez, amb 56 participants; “Aprenentatge experiencial. L’aprenentatge en el lloc de treball”, impartida per Ángel Iniesta Nicolás i Carlos Maria Suso Llamas, a la qual van assistir 27 persones; i un “Taller sobre l’avaluació de la transferència” a càrrec de Sylvia Alonso Codina, amb 18 participants.

Al segon semestre es van celebrar dues sessions més: “Gestió del coneixement. Importància dels repositoris de continguts”, a càrrec de Juan Carlos González González, José Luis Bimbela Pedrola i Consuelo Vega Díaz, amb 27 participants; i “El nou paper dels gestors de formació en l’actual Administració pública”, a càrrec de Manel Muntada Colell, també amb 27 assistents.

- Innovació en la selecció i promoció d’empleats públics.



L'any 2016 van tenir lloc dues conferències, "La Certificació per a Directius Públics Professionals", a càrrec d'Enrique González María, a la qual van assistir 36 persones, i "Selecció d'empleats públics a les institucions europees que desenvolupa l'EPSO", a càrrec de Manuela González-Carlomán, amb 46 participants.

2017

Durant l'any 2017 es va canviar l'enfocament de les activitats del cicle superant aquests dos grans blocs definits i dibuixant un panorama més general. D'aquesta manera es van emmarcar les cinc conferències que van tenir lloc al llarg de l'any: "Canvis en la gestió pública. Reptes de la innovació social", a càrrec de Joan Subirats Humet, a la qual van assistir 80 persones; "Canvis més rellevants de la ISO 9001:2015", a càrrec de Iván Leal Verluise, amb 27 participants; "Impuls de la Llei 8/2016 LGTBI en l'àmbit de les administracions públiques: el repte de la sensibilització i la difusió", a càrrec de Maria Magdalena Castells Torrens, a la qual van assistir 49 persones; "Gestió del canvi", a càrrec de Víctor Almonacid Lamelas, amb 108 participants; i "Novetats en matèria de protecció de dades", a càrrec de Julián Prieto Hergueta, a la qual van assistir 123 persones.

2018

Finalitzat aquest cicle, l'any 2018 va tenir lloc la conferència "Les violències masclistes com a màxima expressió de desigualtat", a la qual van assistir 104 persones.

### ***Laboratori d'Innovació de l'EBAP***

2016-  
2017

Pel que fa al *Laboratori d'Innovació de l'EBAP*, la creació interna de l'espai es va dur a terme el 29 d'octubre de 2015 i es va donar a conèixer públicament el dia 12 de novembre de 2015, coincidint amb la primera jornada del cicle formatiu.

Els objectius del Laboratori eren:

1. Analitzar les propostes més avançades d'entre les actualment en desenvolupament
2. Estudiar la seva adaptació a les demandes registrades en les diferents administracions públiques de les Illes Balears
3. Impulsar noves formes d'impartir i gestionar l'aprenentatge
4. Impulsar noves formes de seleccionar
5. Avaluar l'impacte de l'activitat del Laboratori en els diferents plans i programes de l'EBAP.



L'activitat del Laboratori va aconseguir agrupar a 24 persones de l'EBAP, intentant crear un bon clima per compartir experiències i propostes de funcionament intern i amb la vocació de fer-ho extensible a tot el personal de l'EBAP. Es va dissenyar com un espai dins la plataforma de Moodle *ebapenlinia.caib.es*.

La projecció externa d'aquesta experiència es va materialitzar amb la inclusió de l'Escola a la dinamització de la Comunitat de l'INAP "Formación en la Administración Pública" des de principis de l'any 2017. La representant de l'EBAP a Menorca, Diana Prieto, és una de les community manager d'aquesta xarxa social de l'INAP a través de la qual es van vertebrar, al llarg de l'any 2017, 18 línies de debat del màxim interès en l'àmbit de la formació, a més de la publicació de 90 notícies i esdeveniments relacionats amb formació. A més, es va crear una secció específica "Recursos construidos para degustar", amb material d'interès en la matèria.

2018

Durant l'any 2018, l'activitat d'aquesta comunitat es resumeix en les següents accions:

- S'ha creat una secció de curació de continguts que setmanalment publica un post amb la recomanació de 5 lectures, les cinc millors aportacions en aprenentatge en blogs i xarxes socials, de forma comentada. Aquest apartat de la comunitat ha aconseguit aglutinar 37 continguts i un munt de lectures pendents.
- Han continuat 5 dels debats iniciats l'any 2017 i s'han generat 6 més de nous.
- En la nova secció, "Recursos construidos para degustar", en la qual es comparteixen jornades, píndoles formatives i recursos de la xarxa que es consideren interessants pels membres de la comunitat, s'ha publicat, fins a final d'any, un total de 39 recursos.
- S'han penjat gairebé un centenar de notícies que afecten a temes de formació.
- S'ha informat de tots els esdeveniments coneguts en la matèria.

### ***Publicacions periòdiques***

2016

Arran de l'aprovació de la Instrucció 2/2016 sobre el programa per al foment de la investigació i les publicacions en l'àmbit de les administracions públiques de les Illes Balears, L'EBAP va posar en marxa un sistema de publicacions ocasionals.

Concretament, aprofitant l'espai NovaGob, xarxa social de l'Administració pública, l'Escola va posar en marxa a finals de l'any 2016 un grup per impulsar la recerca



sobre gestió pública a les Illes Balears; volia ser un espai de trobada que té com a objectiu crear un canal on es proposin accions d'investigació i bones pràctiques en tres àmbits: formació, selecció i avaluació de personal; transparència, participació i rendició de comptes, i avaluació de programes, organitzacions i persones.

De les propostes realitzades pels interessats, i després de la validació feta per l'Escola, es van encarregar els articles que configuraren les primeres quatre publicacions ocasionals (*occasional paper*), objecte de difusió a través de la nostra web i la xarxa corporativa del Govern. Van ésser les següents:

2017

*Occasional Paper. N°1. Sèrie: 1. Gener 2017. Nou procediment de selecció de personal en una empresa pública, basat en les competències professionals. Autora: Maria José Suasi Amengual*

*Occasional Paper. N° 2. Sèrie: 1. Gener 2017. Avaluació de l'acompliment del personal al servei de les Administracions Públiques. Autora: Mercedes Martínez Terreros*

*Occasional Paper. N° 3. Sèrie: 1. Febrer 2017. L'avaluació de l'efectivitat d'un programa de gestió per competències en una organització sanitària. Autora: Elena Sureda Demeulemeester*

*Occasional Paper. N° 4. Sèrie: 1. Febrer 2017. La rendició de comptes com a element clau de transparència i d'oportunitat per a la millora interna. Gabriela Maffrand Ajo, Marta Picornell Yanes i Jaime Tovar Jover*

Com a tancament d'aquesta primera fase, l'Escola va organitzar una trobada tècnica dia 28 de febrer de 2017 en la qual els autors d'aquestes publicacions explicaren en persona el seu estudi. Però sobretot es va desenvolupar un espai de reflexió sobre com ha de ser la línia de publicacions i investigació impulsada per l'Escola, arran d'aquesta primera experiència.

Com a continuació de l'esmentada Instrucció 2/2016, es va difondre una nova iniciativa per a la rebuda de propostes d'accions d'investigació i bones pràctiques en els tres àmbits esmentats. Les vies utilitzades van ser la Xarxa social de l'INAP, a través de la comunitat de Formació a l'Administració Pública, les dades de docents que van impartir accions formatives del Pla de Formació General en els dos darrers anys, i els inscrits a la convocatòria de la Base de dades general de docents de l'esmentat Pla.

De les propostes realitzades pels interessats, i després de la validació feta per l'Escola, es van encarregar els articles que configuraren les quatre publicacions



ocasionals (*occasional paper*) de la segona sèrie, objecte de difusió a través de la nostra web i la xarxa corporativa del Govern. Van ésser les següents:

*Occasional Paper. N°1. Sèrie: 2. Juny 2017. Formació en Metodologia 5S per a la millora de la gestió del temps, dels espais i dels equips de feina. Autora: Maria Garcies Gomila*

*Occasional Paper. N°2. Sèrie: 2. Juny 2017. L'aplicació de la Responsabilitat Social a les Administracions Públiques: el cas de l'Escola Balear d'Administració Pública. Autora: Silvia Figuerola Mateo*

*Occasional Paper. N°3. Sèrie: 2. Juny 2017. El Laboratori d'Innovació per a l'aprenentatge i la selecció d'empleats públics de l'Escola Balear d'Administració Pública. Autora: Diana Prieto Pérez*

*Occasional Paper. N°4. Sèrie: 2. Juliol 2017. La formació i la sensibilització del personal de les administracions públiques competents en el desplegament de la Llei 8/2016. Autora: Lena Castells Torrens*

2018

Les tres publicacions ocasionals (*occasional paper*) de la tercera sèrie, objecte de difusió l'any 2018 a través de la nostra web i la xarxa corporativa del Govern han estat les següents:

*Occasional Paper. N°1. Sèrie: 3. Gener 2018. L'avaluació de polítiques públiques al Govern de les Illes Balears. Una assignatura pendent. Autores: Xènia Chela Àlvarez i Margalida Ensenyat Catalunya.*

*Occasional Paper. N°2. Sèrie: 3. Març 2018. Governança de l'Àrea de Salut. Autor: Ignasi Casas Ollé.*

*Occasional Paper. N°3. Sèrie: 3. Abril 2018. Jornades de comunicació de Calvià: punt de trobada per a professionals del sector públic. Autora: Encarna Hernández Rodríguez.*



## Línies i objectius estratègics

L 5. Implantar a l'EBAP un sistema integral de gestió de la qualitat orientat als usuaris i a la societat.
O 5.1 Establir el sistema d'autoavaluació de l'organització com a fonament per a la seva millora.
O 5.2 Consolidar la gestió per processos.
O 5.3 Millorar la comunicació interna.
O 5.4 Aprovar i desenvolupar una carta de serveis.
O 5.5 Desenvolupar els plans de millora derivats de les avaluacions.

### **Autoavaluació de l'organització**

2016

L'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) va realitzar una *avaluació del nivell de maduresa organitzacional* mitjançant la tècnica de l'autoavaluació amb el model europeu CAF, i va aconseguir un total de 380 punts. La primera avaluació de l'EBAP amb el CAF va ser l'any 2008 i es van obtenir 245 punts.

Aquesta vegada, durant el mes de juny de 2016, 13 treballadors de l'EBAP van seguir el curs de formació d'avaluadors d'organitzacions públiques amb el model Common Assessment Framework (CAF) que administra l'Escola Europea d'Administració Pública (EIPA).

Tal com es preveu en el model CAF, en l'avaluació hi va haver representació de totes les àrees i territoris de l'Escola: formació, selecció, FIOP, atenció al públic, Menorca i Eivissa. Cadascuna de les persones integrants d'aquest grup van fer les seves valoracions de cada un dels nou criteris que conformen el model CAF. En la reunió de consens participaren 10 persones. Es van posar en comú les valoracions i es va arribar a un resultat consensuat de 380 punts sobre 900. L'Agència Estatal d'Avaluació de les Polítiques Públiques i la Qualitat dels Serveis emet segells de certificació d'aquest nivell d'excel·lència a partir dels 300 punts.



## **Plans de millora**

2016

La direcció de l'Escola va establir una prioritització dels *plans de millora* derivats de l'autoavaluació en tres àmbits: anàlisi del clima laboral, millora de la comunicació interna i aplicació efectiva de la gestió per processos.

Arran d'aquest plantejament, es va realitzar l'enquesta de clima laboral entre els mesos d'octubre i novembre del 2016, els resultats dels quals es van fer servir per emprendre el disseny de les accions a desenvolupar durant l'any 2017 per a la millora del clima laboral en el marc del sistema de gestió de persones.

En relació al desenvolupament dels plans de millora derivats de l'anàlisi, aquesta és una feina que es va començar arran dels resultats obtinguts amb el DAFO d'origen del propi Pla Estratègic. Del CAF es van prioritzar accions en l'àmbit de la millora dels processos, del lideratge i de la comunicació interna (acció ja explicada en aquest apartat). I de l'anàlisi de clima laboral es va elaborar i comunicar un pla d'acció que de manera resumida contemplava les següents accions:

- A) Lideratge: *Avaluació 360° dels caps de l'Escola; Itinerari formatiu en habilitats directives resultant de l'avaluació.*
- B) Política i Estratègia: *Reunions o trobades d'equip per part dels caps d'unitat per a la fixació d'objectius de cada lloc de treball; Grup de treball originat en base a les reunions esmentades en què s'analitzin opcions de millora en l'organització de l'Escola.*
- C) Persones: *Reunions o trobades d'equip per part dels caps d'unitat per a la identificació dels factors que distorsionen l'ambient de treball i/o reunió conjunta amb la responsable de personal; Recuperació de la bústia de queixes i suggeriments.*
- D) Treball: *Concreció de les reunions o trobades d'equip per part dels caps d'unitat per a la fixació d'objectius de cada lloc de treball ja esmentades, amb l'afegit de la reflexió sobre les càrregues de treball; Disseny d'un sistema de reconeixement entre tots.*
- E) Processos: *Reunions de coordinació entre caps d'unitat amb processos comuns i trasllat als membres de cada un dels equips de les informacions i decisions concretades; Utilització de la bústia de suggeriments en relació a millores a aportar als processos definits.*

2017

L'any 2017 es va començar pel desenvolupament de la primera acció prevista, l'avaluació 360° per competències del personal directiu de l'Escola, la qual va ser aplicada a nivell de direcció, departament, serveis i prefectures d'estudis.



Es va fer servir com a eina per a l'avaluació Managerview360, qüestionari que avalua comportaments propis de personal directiu, els quals s'agrupen en 20 competències. Ofereix com a resultat un complet informe en el qual es contrasta l'autoavaluació amb les percepcions de caps, iguals i col·laboradors en relació a aquestes competències.

El mes d'abril de 2017 es van trametre i respondre els qüestionaris d'acord amb les relacions de feina establertes a l'organigrama de l'Escola i el mes de maig es van reportar els resultats a totes les persones avaluades, a més d'un resum general a la direcció de l'Escola.

2018

L'any 2018 el Servei de Prevenció de Riscs Laborals va emetre un informe d'avaluació de factors psicosocials i clima laboral del personal de l'EBAP que ha servit de base per a la continuació de la feina en les accions de millora inicialment detectades.

El mes de juliol de 2018 es va fer un seguiment de les mesures ja executades i iniciades que es poden resumir en les següents:

- Càrrega de treball: es van adjudicar les comissions de serveis corresponents als llocs vacants, es va sol·licitar la cobertura d'altres, es va incorporar un auxiliar per acumulació de tasques a la unitat d'Eivissa i una auxiliar de recepció i telèfon, s'han sistematitzat les substitucions al registre per una millor distribució de càrregues entre unitats, s'està fent una tasca de prioritització per part dels caps en l'assignació de tasques als membres dels seus equips, així com un procés d'informació al departament de l'Escola de les ingerències externes que afecten a la seva àrea.
- Càrrega de treball, participació/supervisió i acompliment de rol: es va sol·licitar la creació d'un Grup d'Aprenentatge Col·laboratiu que, a partir del mes de setembre, permetrà involucrar de manera participativa al personal que participa en la gestió de cursos de l'EBAP, de manera directa o indirecta, per compartir els sistemes i metodologies de treball i gestionar de forma idèntica des de les diferents unitats, aconseguint una visió de gestió per processos. Aquesta mesura suposarà poder encarar diferents àmbits de millora com són la planificació, la coordinació, l'anàlisi i reducció de càrregues de treball, la participació, la gestió d'interrupcions i el reconeixement.
- Participació/supervisió i acompliment de rol: concreció per part dels caps d'unitat de les persones que han d'acudir a les diferents reunions o grups de feina convocats de tal manera que la informació sigui més directa, la participació més efectiva i el reconeixement més visible; continuació dels correus electrònics generals amb la informació que afecta a tot el personal;





correu electrònic setmanal a tot el personal del resum de la reunió de coordinació que té lloc cada dilluns amb els responsables de totes les unitats de l'Escola.

- Interès per l'empleat/ada públic/a compensació: Recerca d'una proposta d'itinerari de formació per a tot el personal de l'Escola a desenvolupar durant el darrer trimestre de l'any 2018 i que contempli la realització de tallers curts i de caire pràctic en els aspectes assenyalats a l'informe esmentat d'avaluació de factors psicosocials i clima laboral.

Durant el segon semestre de 2018 s'han concretat les accions pendents de les previstes el mes de juliol:

- Es va sol·licitar la creació de nou llocs de treball més i es van dotar tres places de la relació de llocs de treball de l'Escola. A més, a finals d'any es va sol·licitar la dotació de quatre llocs de treball dels de nova creació, dotació que es farà efectiva el mes de gener de 2019.
- El Grup d'Aprenentatge Col·laboratiu per a la Millora de la Gestió formativa va començar la seva tasca el mes d'octubre de 2018. Té com a objectius fixats, entre d'altres: analitzar i debatre conjuntament sobre els processos implicats en la gestió dels cursos de l'EBAP, detallar les tasques, persones i recursos implicats en cada fase de la gestió d'un pla de formació, homogeneïtzar els sistemes de treball dels diferents actors implicats, consolidar la metodologia de treball per processos en l'organització. El seu desenvolupament està previst fins el mes de març de 2018.
- Es va desenvolupar l'itinerari de formació per a tot el personal de l'Escola durant el darrer trimestre de l'any 2018 amb la realització de quatre edicions de set tallers de dues hores en les matèries assenyalades per l'informe esmentat d'avaluació de factors psicosocials i clima laboral:
  - o Gestió eficaç del temps de treball
  - o Organització del treball eficaç i efectiu
  - o Intel·ligència emocional interpersonal
  - o Gestió en resolució de conflictes interpersonals
  - o Atenció al públic i gestió d'incidències
  - o Enfrontament de l'estrés laboral
  - o Treball en equip per àrea i treball en equip entre àrees

Es té previst fer dues edicions més de cada un dels set tallers per a les persones que no hi van poder assistir durant el primer trimestre de 2019.

### ***Millora de la comunicació interna***



2016-  
2017

A més, la *comunicació interna* de l'Escola va ser replantejada a partir de la creació del Comitè de Direcció de Qualitat de l'EBAP. Aquest òrgan estava format en un primer moment pel director gerent, la cap del Departament de Formació i Selecció, la cap del Servei de Selecció i Provisió, la cap del Servei d'Innovació i Assumptes Generals, la coordinadora de qualitat, la responsable de la unitat de Menorca i el responsable de la unitat d'Eivissa. En aquestes reunions es tractaven, com a mínim mensualment, els assumptes relacionats amb el sistema de gestió de la qualitat.

Les decisions preses en aquest Comitè eren comunicades a la reunió de Coordinació en la qual hi ha un representant de totes i cada una de les àrees de gestió de l'Escola. Aquests són els responsables de la comunicació als seus subordinats respectius.

2018

L'any 2018 el Comitè va simplificar la seva composició al director gerent, la cap del Departament de Formació i Selecció, la cap del Servei d'Innovació i Assumptes Generals i la coordinadora de qualitat, fent servir també el marc de les reunions de Coordinació per comunicar els assumptes tractats.

En tot cas, també s'ha millorat aquest aspecte amb la instauració d'un altre mecanisme de comunicació interna: el mateix dia, o un dia després, que té lloc la reunió de Coordinació es trameta a tot el personal de l'Escola un resum del que s'ha tractat en aquesta.

### ***Carta de serveis i Sistema de gestió de la qualitat***

2016

L'EBAP va renovar l'any 2016 per tercera vegada el *certificat del sistema de gestió de la qualitat ISO 9001:2008*. La certificació ha estat renovada fins a l'any 2019, i reconeix l'esforç de l'EBAP en l'actualització i la implantació d'eines de qualitat per millorar la prestació de serveis a fi d'aconseguir la satisfacció de l'usuari; així mateix, reconeix l'esforç i la col·laboració de tot el personal.

Així, els serveis que ofereix l'EBAP que van superar l'auditoria externa el mes d'abril de 2016 van ser els següents:

- El servei de gestió de la formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears.
- El servei de gestió de la formació i integració en l'ocupació pública de persones amb discapacitat.



- El disseny i la gestió dels cursos de capacitació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears.
- Els serveis de selecció i provisió del personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El mateix any 2016 l'EBAP va elaborar la seva *carta de serveis* amb 15 compromisos establerts que permeten fixar, davant la ciutadania, la qualitat del seu servei. Es va seguir el procediment establert per la Direcció General de Participació i Transparència amb un equip de treball de personal representatiu dels serveis de Formació i de Selecció i Provisió de l'Escola. El mes de novembre de 2016 es va materialitzar l'aprovació tècnica per part de la Direcció General esmentada i, finalment, al BOIB número 160 de 22 de desembre es va publicar la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 30 de novembre de 2016 d'aprovació de la Carta de Serveis de l'Escola Balear d'Administració Pública.

2017

L'any 2017 es va incorporar el seguiment dels indicadors derivats dels compromisos al sistema de seguiment d'objectius de qualitat de la ISO, en relació a les dades obtingudes els anys 2015, 2016 i 2017.

2018

L'any 2018, davant l'obligatorietat d'adaptar el certificat del sistema de gestió de la qualitat a la nova versió *ISO 9001:2015*, i analitzada la utilitat d'aquest desenvolupament, es va decidir no renovar la certificació i apostar per la feina realitzada a través de la carta de serveis. D'aquesta manera es va fer un informe exhaustiu de seguiment de la seva aplicació a través dels indicadors establerts que va ser publicat a la web de l'EBAP i difós a través de les xarxes socials després d'haver-ho presentat al Consell Rector i al Consell de Direcció de l'Escola.

El mes de setembre de 2018 es va començar la feina de redacció d'una nova carta de serveis amb la previsió de la seva aprovació a principis de l'any 2019. En aquests moments s'està completant el procés d'aprovació interna anterior a la seva formalització.