

ACTUACIÓ ORDINÀRIA PREVISTA EN EL PLA DE LA IGS (2020-2021)

Àrea del pla:

VI. 6. ACTUACIONS D'INSPECCIÓ I CONTROL

Número i denominació de l'actuació en el pla:

6.6. Sistema d'avaluació de l'exercici de la Generalitat

Objectiu de l'actuació:

Proposar un sistema òptim d'implantació del model d'avaluació d'exercici aprovat en l'àmbit de la Generalitat, en el sentit de facilitar una anàlisi sobre la maduresa de l'organització per a la seua posada en pràctica, proporcionar informació sobre els resultats obtinguts en altres administracions, identificar els aspectes claus a tindre en compte i establir les línies de treball per a poder desenvolupar i executar el model en el seu moment aprovat.

Naturalesa de l'actuació:

Anàlisi i informe.

Data d'emissió de l'informe:

16 de novembre de 2020

Resultats de l'actuació:

A continuació s'incorpora un resum de les conclusions i un extracte de les recomanacions, el contingut de les quals s'ha considerat necessari explicar de manera breu per a una millor comprensió i claredat, principalment, on es realitzaven remissions al cos de l'informe.

CONCLUSIONS:

La institucionalització d'un sistema d'avaluació de l'exercici en grans i complexes administracions no s'ha arribat a aconseguir de forma generalitzada, malgrat estar prevista la seua implantació, amb caràcter bàsic, des de l'aprovació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic l'any 2007. Les dificultats per a aconseguir aquest objectiu s'han posat de manifest en analitzar les experiències en altres Administracions Públiques, de les quals es desprén la conveniència d'establir una planificació a llarg termini i implantar progressivament el sistema, dissenyant i desenvolupant els pilars sobre els quals s'assente, així com la necessitat de realitzar proves pilot que permeten testar el sistema.

Respecte a l'àmbit de la Generalitat, es va aprovar el model d'avaluació de l'exercici, vinculat a la carrera professional horitzontal, l'any 2014; un model que està pendent de desenvolupament i aplicació pràctica respecte a la valoració de les àrees de compliment d'objectius, professionalitat en l'exercici de les tasques assignades i iniciativa i contribució per a la millora de la prestació del servei públic, per la qual cosa es considera convenient proposar les recomanacions que a continuació es relacionen per a la seua posada en marxa.

RECOMANACIONS

1.- Dissenyar una estratègia per a implementar de manera progressiva l'avaluació de l'exercici que incloga: tant mesures generals sobre la gestió i funcionament dels òrgans i unitats administratives de la Generalitat, com a mesures concretes sobre els recursos, metodologia, documents, planificació i procediments vinculats, tots ells, directament a l'avaluació de l'exercici.

2.- Respecte a les mesures generals, a més de la necessitat d'actuar sota els principis de planificació i direcció per objectius, existeixen quatre instruments que convindria tindre en compte per a ajudar a preparar a l'organització per al nou procés: catàleg de serveis, mapa de processos, definició de procediments clau i eines informàtiques.

3.- En relació amb les mesures concretes, al llarg de l'informe es desenvolupen amb detall les propostes que es recomanen seguir, podent resumir-se en:

3.1 La creació d'una unitat administrativa especialitzada a fi d'organitzar i coordinar el sistema d'avaluació de l'exercici, integrada per un grup de treball estable dedicat en exclusiva a aquesta comesa, que aporte professionalitat, experiència, visió global i estabilitat al projecte, així com suport tècnic de les diferents comissions creades.

3.2. L'elaboració d'una metodologia per a definir i implantar una gestió per objectius, en els quals es tinguen en compte els factors de condicionalitat, els riscos que puguen afectar la seua consecució i mecanismes d'ajustos. Els objectius haurien de reunir les característiques que tècnicament es coneixen per l'acrònim SMART (per les seues sigles en anglés): específics i concrets, mesurables amb indicadors, ambiciosos però assolibles, rellevants i orientats al resultat, temporalitzats, compartits i amb participació en la seua elaboració del personal empleat públic.

3.3. L'aprovació d'un diccionari/catalogue de competències, que reculla les que són necessàries per a exercir les funcions i tasques professionals.

3.4. L'aprovació d'un mapa de llocs de treball, complementari a les relacions de llocs de treball, en el qual s'identifiquen les funcions concretes dels llocs, se singularitzen les competències del catàleg i s'assenyalen les necessitats formatives de les persones que els ocupen. Per a ser més eficients en l'elaboració d'aquest instrument resulta primordial buscar sinergies, definint àrees funcionals, que permeten homogeneïtzar els llocs de treball, com a activitats, competències i formació.

3.5. La programació d'accions formatives sobre avaluació de l'exercici que s'estenga a qualsevol nivell de responsabilitat del procés, així com la incorporació d'oferta formativa vinculada a les necessitats identificades després de la finalització de cada període d'avaluació.

3.6. El desenvolupament d'una eina informàtica específica on es gestione tot el procés, que tindrà una gran repercussió en l'eficàcia, eficiència i qualitat dels serveis que es presten, ja que quantes majors funcionalitats s'incorporen a l'aplicació i més fàcil siga el seu ús menor serà el temps dedicat a l'avaluació i a l'aprofitament i/o utilització dels resultats en els diferents processos o procediments vinculats.

3.7. L'aprovació de la normativa de desenvolupament.

3.8. L'execució d'un pla pilot. Els principis d'eficàcia i economia aconsellen realitzar una experiència pilot que permet fer ús de menys recursos per a comprovar la idoneïtat del model.

4.- Aprovar un full de ruta per a realitzar una experiència pilot, amb vista al desenvolupament normatiu de les àrees implicades en l'avaluació de l'exercici. Per a això es proposa una possible relació d'actuacions per ordre cronològic.

5.- Valorar les propostes que es realitzen sobre els procediments a seguir en el procés d'avaluació de l'exercici en les àrees de rendiment i professionalitat. Es distingeixen les següents fases en el cicle de l'avaluació:

- Àrea de compliment d'objectius:
 - Fase de planificació.
 - Fase de creació dels equips de gestió de projectes, assignació de projectes i compromís d'objectius.
 - Fase d'execució d'objectius i avaluació de resultats.
 - Fase de revisió i recurs de les avaluacions.

- Àrea de professionalitat
 - Fase d'entrevistes.
 - Fase de qüestionari normalitzat.
 - Fase revisió i recurs de les avaluacions.