

1. Creieu necessari adequar la normativa vigent en matèria d'ocupació pública a les necessitats econòmiques, socials i tecnològiques actuals?

Ho considero totalment necessari per oferir una administració pública competitiva i de qualitat.

Des del meu punt de vista, manquen aquestes competències a nivell públic.

2. Considereu que ha d'haver una ocupació pública amb unes normes comunes a totes les administracions públiques de Catalunya? En cas afirmatiu, veieu apropiat que els empleats públics de Catalunya tinguin mobilitat entre les diferents administracions?

Ho considero oportú i convenient. Per tal que l'administració pugui atreure talent i retenir-lo, ser competitiva i de i oferir un servei de qualitat.

Considero urgent i necessari obrir la mobilitat a grups estancs, sense possibilitat de carrera professional i nul·les possibilitats de mobilitat, a part de les que es poguessin genera dins de la mateixa escala, cos i que acostumen a ser possibilitats dirigides a persones, en moltes ocasions concretes. Aquesta és la realitat i motiu de falta de professionalitat i motivació cap a una administració competitiva i de qualitat.

Això redundaria en una homogeneïtzació de criteris de selecció, possibles borses de treball davant el dèficit estructural, difícil de solucionar a curt termini, i poc interès entre les noves generacions per accedir a la funció pública, davant de proves memorístiques fora del context actual i futur de formació, que no troben sentit a fer una "carrera" a base de continues oposicions per poder canviar en molts casos i amb temaris desproporcionats, desiguals i poc transversals, sense possibilitat d'acadèmia o preparador en el cas de cossos o escales específics i havent de preparar a títol individual, en alguns casos, un nombre considerat de temes sense temari ja elaborat i amb poc temps de preparació entre el moment de publicació del temari i el moment urgent de convocatòria per la falta de personal qualificat.

Un cas concret el trobaríem en determinades escales del cos superior, les quals s'assimilen a cossos especials amb la rocambolesca situació d'haver de presentar-se per lliure , a escales del mateix cos o d'altres cossos, i sense possibilitat d'aportar mèrits en alguns cassos després d'anys com a funcionari

Aquesta qüestió no motiva a personal qualificat del sector privat que veu trencada la possibilitat de fer carrera dins de l'administració i no troba el sentit a fer continues oposicions per poder canviar de escala o cos. En paraules d'alguns, és com si fos una lluita contra el sistema, sistema que evidentment no ha funcionat, si observem la dificultat per cobrir places estructurals i el poc interès de la gent jove en preparar sense ajuda aquest tipus de proves i temaris i quedar sota les ordres de persones, en ocasions amb poc sentit del treball en equip i de la transversalitat, davant d'una administració que continua funcionant de manera jeràrquica.

3. Creieu important reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat dels empleats públics?

Totalment d'acord.

Considero que s'ha d'evolucionar cap a un model professional més transparent, i vull fer èmfasi en una transparència real, no pas aparent, de manera que l'administració pugui comptar amb persones motivades amb ganes de dedicar-se a la funció públic en interès públic.

El model actual ha de evolucionar, necessàriament, cap a un model proactiu, inclusiu, amb persones més interessades en la formació en noves tecnologies i nous reptes, mentalitat oberta cap a la transformació, treball en equips transversals i dinàmics que superin el concepte de plaça guanyada per sempre, no necessitat de competir o formar-se de manera permanent i sentit de propietat, precisament en llocs de treball que han de tendir a un servei de qualitat i d'interès públic.

Algunes de les últimes qüestions, la immobilitat, poc interès per un aprenentatge permanent en un entorn de constant canvi, i actitud reactiva a canvis, no atrau a gent jove amb esperit de col·laboració, transversalitat, excel·lència.

4. Veieu oportú que les administracions públiques catalanes planifiquin les necessitats dels seus recursos humans amb l'objectiu de rejuvenir les seves plantilles?

Totalment d'acord.

És un altre factor que desmotiva a la gent jove a optar per llocs de treball en la administració pública.

No troben el sentit a dedicar tant de temps i esforç, personal i familiar, a preparar oposicions en un context de falta de continuïtat, programació, sense cronograma orientatiu etc.

Molta gent no pot ni té interès en dedicar recursos, de temps i de diners, a estudiar de manera memorística amb poca orientació i informació o sense saber quan es convocarà.

Això fa que molta gent opti per anar a oposicions estatals amb convocatòries regulars, acadèmies i/o preparadors, temari a l'abast ja preparat amb el contingut mínim sense tants canvis, possibilitats reals de promoció o carrera professional de manera transparent, borses de treball si aproves primer exercici, notes que es guarden per d'altres convocatòries si se superen els exercicis amb determinada nota de tall.

És clar, que resulta poc motivador dedicar recursos i esforços a estudiar de manera memorística sense un referent de temps, de carrera i amb la incertesa de si convocaran. Amb el constant canvi de temari, i consegüent esforç d'actualització continuada a títol individual, en cossos i escales més professionals.

En un mercat tan competitiu a nivell privat i amb tantes opcions i facilitats a nivell estatal, amb el mateix problema que l'Administració de la Generalitat, resulta difícil, pràcticament impossible, competir amb la idea de rejoinir plantilla en el model actual.

5. Considereu necessari agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana?

Ho considero no només necessari, sinó urgent, pels motius exposats.

El temps juga en contra, davant un sector privat molt més àgil en processos i una administració estatal que ofereix actualment, fins i tot, cursos de formació dins de la pròpia administració, per intentar persuadir, atraure i motivar a professionals i gent jove, formats en un marc i entorn, educatiu i professional, de competències, col·laboració, noves tecnologies, adaptació continua a nous reptes, on els dies perduts ja són una real i important desavantatge.

Fins i tot, molt de talent a nivell investigador marxa del nostre país per la falta de opcions davant ofertes internacionals insubstituïbles.

La falta de competitivitat en l'àmbit públic, resulta encara més necessària d'abordar.

6. Creieu necessari que les polítiques de selecció de personal estiguin adreçades a fomentar l'accés a les administracions

públiques catalanes de les persones amb nous perfils professionals principalment científics i/o tecnològics?

Totalment d'acord.

Actualment, després d'uns 15 anys en l'Administració, considero que les polítiques de selecció, en comparació amb el sector privat, estan ancorades en un sentit de legalitat, no pas de perfil selecció de perfil orientat al canvi, formació continuada i permanent, esperit competitiu a la vegada que de col·laboració, transversal i d'equip.

Això fa que bons professionals a nivell científic i/o tecnològics, de formació més d'adaptació al canvi en un entorn canviant, optin per ofertes més atractives a nivell privat i/o internacional, amb processos de selecció àgil i on es revisen d'altres paràmetres d'aptitud i actitud, de perfils adequats a nivell professional i tecnològic i psicoemocional, a part de posseir un títol.

Si bé, en concursos oposicions es mostra la possibilitat d'acreditar determinada formació més tecnològica, podríem dir, en cap moment s'avalua un perfil per determinades actituds, experiència professional, o d'altres factors que demostrin una millor actitud cap a la transformació de l'administració i que pugui atreure talent.

Això fa que, en general, la gent que opta/ha optat per una plaça públic, s'hagi format només a un nivell mínim de formació teòrica. Aquests perfils, difícilment competiran amb un sector privat en constant evolució i amb salaris que no es poden comparar amb el sector públic.

El motiu, per tant, de selecció, hauria de poder incorporar altres factors diferents al estrictament nivell de titulació, ja que, d'aquesta manera, es podria optar per perfil més científic i/o professional, si es que altres factors, ja comentats, s'orienten a intentar atreure gent jove, formada en noves tecnologies, i/o professionals amb un alt nivell d'expertesa i vocació cap a lo públic, paraula que, desgraciadament, es troba desprestigiada.

Si bé es cert que s'han anat incorporant proves de tipus competencial, que anirien en aquesta línia, en cap moment son eliminatòries. Les eliminatòries continuen avaluant una capacitat memorística que un bon professional, pot ser, no té necessitat i/o ganes ja de demostrar, precisament per l'esforç personal i de recursos necessaris que resulta totalment desproporcionat i poc atractiu.

Això fa que només el que ha dedicat molt de temps i recurs a estudiar, només a estudiar, opti per una plaça pública. Fins i tot, podria ser, que sigui una persona amb poques capacitats relacionals, poc sentit d'evolució constant, o nul esperit de treball en equip, formació permanent, transversalitat, etc.

Crec que resulta necessari evolucionar cap a un model de selecció que pugui incorporar factors psicoemocionals, experiència en d'altres àmbit i detecció de potencial i excel·lència.

7. Considereu que l'estructura actual de cossos i escales de funcionaris públics s'ha d'adaptar a les noves titulacions i als nous perfils professionals?

Totalment d'acord.

Actualment es trasllada tot a una titulació.

L'actual estructura prové d'un model de formació que es basava en un context fora de l'Espai Europeu d'Educació Superior, al qual, simplement, s'ha adaptat.

El sistema EEES s'estructura en tres cicles: grau, màster i doctorat i elimina obstacles per a la circulació d'estudiants, investigadors, professors i administratius i dirigit a un aprenentatge competencial i al llarg de la vida.

L'actual sistema de cossos i escales es queda en nivell de titulació de grau, valorant o no altres formacions, a nivell de mèrits.

En el cas de selecció per oposició, només es valoraria disposar de títol de grau.

En cap cas, s'incorpora una selecció basada, a més, en aprenentatge competencial i al llarg de la vida.

I ja hem parlat de la falta de carrera, de qualsevol tipus, en determinades escales o cossos estancs, que impossibiliten aquesta lliure circulació, necessària per atraure i retenir talent.

8. Creieu necessari que les prestacions dels empleats públics s'avaluïn en funció d'uns objectius fixats i els resultats obtinguts?

Totalment d'acord.

Actualment, el sistema és reactiu, precisament per la falta de formació i aprenentatge més basat en competències i manera continuada al llarg del temps i el personal adopta una postura de "plaça en propietat" que implica una actitud reactiva i la falta de necessitat d'adaptació a un entorn canviant.

Només la persona/treballador que tingui un esperit més competitiu, de treball en equip i transversal, de necessària

adaptació, farà el possible per anar cap a aquí, en un difícil camí davant la resistència al canvi.

Això fa que, a més d'aquesta generalitzada resistència al canvi, ens trobem davant personal qualificat i amb bones actituds, desmotivats per la impossibilitat de poder implementar maneres de treballar més alienades amb les necessitats actuals.

L'avaluació en funció d'uns objectius fixats i resultats obtinguts, implicaria al personal més reactiu i poc a poc comportaria un canvi d'actitud cap a resultats.

Amb la incorporació d'objectius i resultats, l'actual postura de "això s'ha fet sempre així", no tindria més remei que evolucionar cap a la incorporació d'objectius d'interès públic transversals i resultats tendents a l'excel·lència encaminada a satisfer el bé comú.

9. Considereu oportú que es desenvolupi un sistema de carrera professional dels empleats públics que fomenti l'avaluació de l'acompliment dels objectius que es fixin?

Totalment d'acord.

Això és el que ens trobem en l'àmbit privat.

Fomentaria un sistema més evolucionat i adaptat als nous escenaris i amb bon professional motivat. Actualment, el sistema fomenta la antiguitat, i no sempre de les persones que més hagin evolucionat cap a una mentalitat oberta de equips transversals i dinàmics, inclusivament i divers, on l'èxit seria el resultat del treball en equip i no pas de "medalles" individuals.

Faria també que l'ambient laboral fos més constructiu, de col·laboració i més sa, des d'un punt de vista de salut mental.

10. Creieu important la formació dels empleats públics en un entorn de canvi social, econòmic i tecnològic?

Cada dia que passa ho considero més urgent, no només important. Des del meu punt de vista, l'Administració porta molta desavantatge en un món competitiu i en constant canvi.

Amb processos de selecció, de canvi i d'adaptació tant lents, que una empresa privada hagués desaparegut fa temps.

Resulta curiosa la reflexió següent:

L'entorn privat es mou per interessos particulars i ofereix serveis/productes que s'adaptin a les necessitats dels consumidors/usuaris/particulars.

L'Administració pública s'hauria de moure per interessos públics, i si bé ha evolucionat molt en aquesta línia, queda molt camí per recórrer.

Si tens a persones/amics/família que treballen en el sector privat, veus com aquestes continuen mostrant en general una desconexió i, fins i tot malestar, pel servei públic que reben a canvi dels impostos que paguen.

Fins i tot resulta desmotivador veure com quedes fora del mercat. En general, si vas a un procés selectiu en l'empresa privada, no s'acostuma avaluar de manera positiva que hagi passat temps treballant en una activitat pública. La concepció generalitzada de falta d'actualització, esperit de col·laboració, transversalitat, treball en equip, és molt evident.