

LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS  
HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS  
SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE  
GALICIA

A. Javier Ferreira Fernández

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## Los servicios sociales como servicio público



Servicio público no monopolístico: Prestación público-privada concurrente



Competencia en asistencia social compartida: Prestación de idénticos servicios por Administración autonómica y Administraciones locales.



Coexistencia de diversas fórmulas de gestión

- ▶ Prestación directa por Administración
- ▶ Prestación indirecta: concesión y concierto
- ▶ A través de la técnica subvencional

## LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

Características de la política autonómica en materia de gestión de recursos humanos: Ausencia de una política de gestión específica



### **Rigidez del sistema retributivo**



Progresiva sustitución de incrementos retributivos por mejoras laborales (permisos y licencias): especial incidencia en Servicios sociales de atención directa



Excesiva movilidad del personal: concursos de traslados, sustitución...



Limitación de la movilidad interadministrativa



### **Centralización de la gestión de los RRHH**



Ausencia de un sistema objetivo de evaluación del rendimiento.



Desmotivación del personal

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN VIGENTE EN EL AÑO 2006



Dispersión departamental de las políticas sociales



**Convivencia de diversos modelos de prestación de servicios sociales sin criterio definido ► dependencia de la política presupuestaria:**



**Centralización de la política de gestión de RRHH en un solo Departamento (Función Pública). Excepción personal docente y sanitario**



Multiplicidad de regímenes jurídicos: laboral-funcionario; personal sanitario y sociosanitario

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN VIGENTE -2006-



### Dispersión departamental de las políticas sociales

- ▶ Tres Departamentos competentes: Trabajo, Sanidad, Familia
- ▶ Ausencia de un organismo específico de gestión



### Convivencia de diversos modelos de prestación de servicios sociales sin criterio definido ▶ dependencia de la política presupuestaria:

- ▶ Prestación directa por la Administración autonómica
- ▶ Prestación indirecta: Concierto y concesión
- ▶ Prestación municipal con financiación mayoritaria autonómica: 70%
- ▶ Prestación por el sector privado con financiación autonómica (convenios de colaboración y/o convocatoria de subvenciones)

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN VIGENTE -2006-



Centralización de la política de gestión de RRHH en un solo Departamento (Función Pública). Excepción personal docente y sanitario

### CONSECUENCIAS

- ▶ Existencia de procesos selectivos comunes: ausencia de singularidades
- ▶ Excesiva burocratización de la gestión de los procesos de cobertura de las plazas (un año modificación RPT) ▶ permanente improvisación; precarización laboral
  - Aumento contratación laboral temporal: 3.952 plazas en el año 2005
    - 7,16% acumulación de tareas
    - 88,71% interinidades
- ▶ Convenio colectivo común: no singularidades personal de servicios sociales
- ▶ Ausencia de especialización gestores de RRHH (fijación de turnos, política retributiva, horas extra, etc).

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN VIGENTE -2006-



### **Multiplicidad de regímenes jurídicos:**

▶ **laboral-funcionario**

▶ **personal sanitario y sociosanitario**

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## CIRCUNSTANCIAS QUE MOTIVAN EL CAMBIO DE ORIENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RRHH

Cambio de Gobierno: centralización 1 Departamento ► Vicepresidencia

Entrada en vigor de la Ley de Dependencia (1 de enero de 2007)

- Necesidad urgente e inaplazable de reclutamiento de personal cualificado. Imposibilidad de reclutamiento privado: artículo 28.6 Ley 39/2006.
- Absoluto desconocimiento y escasa sensibilidad de los servicios centrales
- Ralentización procedimiento selección de personal (tras 2 años y medio de vigencia de la Ley, no ha existido todavía un proceso de selección específico.
- Necesidad de acudir a fórmulas espurias:
  - Acumulaciones de tareas (excesiva movilidad)
  - Asistencias técnicas (movilidad y falta de cualificación)

Necesidad de nuevos centros de atención especializada (Alzheimer)

Pacto Local: creación del Consorcio de Servicios de Igualdad y Bienestar



# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## LOS EJES DEL CAMBIO EN LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE RRHH EN EL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS SOCIALES. AÑOS 2006-2009



Descentralización de la gestión de los Recursos Humanos



Apuesta por la homogeneización del Estatuto del personal sanitario y de los servicios sociales



Racionalización de la gestión indirecta de los servicios sociales



Implementación de un nuevo modelo de colaboración con los Entes Locales

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RRHH

Creación de la Dirección Técnica de la Red de Centros residenciales de atención a personas mayores y a personas con discapacidad

### CENTRALIZACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS

- ▶ Planificación de Recursos Humanos.
- ▶ Planificación de la formación del personal y acreditación de directivos.
- ▶ Homogeneización de procedimientos de gestión interna.
- ▶ Apoyo en materia de gestión económica: racionalización de gastos.
- ▶ Asesoramiento en la elaboración de normativa específica.

Autorización legal para la creación de la Agencia Gallega de Servicios Sociales

### LEY 13/2008, DE 3 DE DICIEMBRE, DE SERVICIOS SOCIALES

#### Potencialidades desde la óptica de la gestión de RRHH

- ▶ Descentralización de procesos selectivos del personal laboral al servicio de la Agencia.
  - Adecuación a las necesidades de personal
  - Especialización de los procesos selectivos: tribunales de selección, temarios específicos
- ▶ Implantación de un régimen laboral específico: Convenio colectivo propio.

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## ▶ APUESTA POR LA HOMOGENEIZACIÓN DEL ESTATUTO DEL PERSONAL SANITARIO Y DE LOS SERVICIOS SOCIALES

- ▶ Previsión en el Libro Blanco para la reforma de la función pública gallega.

## ▶ RACIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN INDIRECTA DE LOS S.S

- ▶ **Creación de la Sociedad Gallega de Servicios Sociales**
  - Sustitución de la técnica concesional
  - El Departamento de servicios sociales participa en un 45% de su capital social.
- ▶ **Reducción del recurso a la técnica subvencional. Subsiste el concierto como fórmula prioritaria en la gestión indirecta de los servicios sociales.**

## ▶ NUEVO MODELO DE COLABORACIÓN CON LOS ENTES LOCALES

- ▶ Institucionalización del Consorcio de Servicios Sociales

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## LA COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES: EL MODELO CONSORCIAL

### Objetivos del modelo

- ▶ Superar el modelo subvencional
- ▶ Establecer un marco institucional estable de colaboración Xunta-ayuntamientos
- ▶ Aliviar a los municipios de las cargas derivadas de la gestión
- ▶ Incremento de los recursos transferidos a los ayuntamientos y mayor control del destino de los fondos.

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## LA COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES: EL MODELO CONSORCIAL

### Características del Modelo

- ▶ **Carácter asociativo (competencias concurrentes)**
- ▶ **Carácter voluntario (en la integración)**
- ▶ **Heterogeneidad en su composición (Xunta de Galicia y 265 entes locales)**
- ▶ **Personalidad jurídica propia e independiente de los entes consorciados**
- ▶ **Naturaleza de ente de derecho público de la Administración autonómica: aplicación de la normativa marco de la CCAA**
- ▶ **Carácter instrumental respecto de las AAPP consorciadas:**
  - Posibilidad de adscripción de personal funcionario o laboral de las AAPP consorciadas.
  - Consideración de medio propio e instrumental de las AAPP consorciadas (art. 24.6 LCSP)

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## LA COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES: EL MODELO CONSORCIAL

### ▶ Resultados

RECURSOS	EFFECTIVOS
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 84 Galescolas. La red cuenta, a finales del año 2008, cpm 3.916 plazas de educación infantil 0-3 años.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ A finales del año 2007, el Consorcio contaba con un total de 411 efectivos</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 37 equipamientos de la red de centros de atención a personas dependientes: 953 nuevas plazas de atención diurna y residencial</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 18 Oficinas de I+B de dimensión comarcal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ En el mes de marzo de 2009, cuenta con un total de 1.121 efectivos (previsión de 1.600 a finales de 2009).</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 7 Centros Quérote (información afectivo-sexual)</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 2 Centros para el tratamiento integral de la violencia de género</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Gestión del programa "Xantar na casa"</li></ul>	

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## LA COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES: EL MODELO CONSORCIAL

### Objetivos del modelo de gestión de RRHH en el Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar

#### ▶ La especialización:

- Descentralización pruebas selectivas. Creación de tribunales ad hoc: fomento del arraigo del personal.
- Composición de los tribunales: personal técnico consorcio, Xunta de Galicia, ayuntamientos
- Creación de categorías profesionales específicas.
- Especialización de los temarios.
- Introducción de la entrevista como sistema de selección.

#### ▶ Mejora de la calidad:

- Planes específicos de formación para el personal. Formación continua.
- Incremento de las ratios de personal en los centros.
- Racionalización de la movilidad: en el ámbito de los centros gestionados por el consorcio; estatuto propio, no se aplican las mejoras del personal laboral al servicio de la Xunta.

# LAS PARTICULARIDADES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES. LA EXPERIENCIA DE LA XUNTA DE GALICIA

## LA COLABORACIÓN INTERADMINISTRATIVA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES: EL MODELO CONSORCIAL

### Objetivos del modelo de gestión de RRHH en el Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar

#### ▶ Estabilización del régimen de personal

- Año 2007: contratación laboral por obra o servicio determinado.
- Año 2008: Inicio de los procesos de consolidación del personal laboral temporal y apuesta por la contratación de personal laboral fijo.
- Reducción de la precarización del personal municipal adscrito a la prestación de los servicios gestionados por el consorcio: Subrogación.

#### ▶ Eficacia y eficiencia en la gestión de los Recursos Humanos

- Reducción de tiempos de respuesta en los procesos de selección y provisión de puestos: (promedio de 4 meses duración de los procesos selectivos; más de 7.000 solicitudes de participación)
- Contención del gasto de personal: reducción de costes en un 20% con respecto al personal laboral al servicio de la Administración autonómica.
- Implementación de mecanismos de evaluación del rendimiento.
  - Contención salarial
  - Limitación de mejoras laborales y sustitución por incentivos a la productividad.