



**CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**HERRI-ADMINISTRAZIOKO GIZA BALIABIDEEN
KUDEAKETARI BURUZKO NAZIOARTEKO KONGRESUA**

13, 14 y 15 de junio de 2007.
Palacio de Congresos Europa.
Vitoria-Gasteiz.



Departamento de Función Pública

presentación

LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, CLAVE DE LA EFICIENCIA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La correcta gestión de los recursos humanos es una de las claves fundamentales de la eficiencia en las administraciones públicas. Conscientes de la importancia del capital humano en cualquier organización, desde el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz hemos creado un foro de reflexión anual que nos permita avanzar sobre las políticas, estrategias y acciones necesarias para abordar la mejor gestión de nuestro principal activo: las personas. De esta manera, celebramos por tercer año consecutivo en Vitoria un congreso en el que debatiremos sobre las innovaciones en la gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas.

El objetivo es centrar la atención sobre aquellos aspectos novedosos en la gestión que, si bien en algunos casos fueron abordados en pasadas ediciones, requieren una mayor profundidad o pueden ser abordados desde diferentes ópticas.

Desde este prisma seguiremos incidiendo en las nuevas aportaciones que contempla el Estatuto del Empleado Público –un documento de referencia en nuestros encuentros–, junto con las aplicaciones de las nuevas tecnologías a la gestión de los empleados públicos.

Como en años anteriores reiteramos nuestra invitación a todas aquellas personas que ya son compañeras habituales de este congreso y a aquéllas que se incorporarán por primera vez, con nuestro firme compromiso de poner todo lo que está a nuestro alcance para que puedan disfrutar tanto del intercambio de experiencias y de aprendizaje como de los muchos atractivos de esta ciudad.

ALFONSO ALONSO ARANEGUI
ALCALDE DE VITORIA-GASTEIZ

OBJETIVO

Posibilitar y mantener un foro de debate abierto, intercambio y formación en torno a los diferentes enfoques en la gestión de los recursos humanos y como consecuencia de ello, alcanzar una mayor eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios.

DESTINATARIOS

Personal de Ayuntamientos, Diputaciones, Gobiernos Autónomos, otras Administraciones Públicas y gestores de RRHH en general.

COMITÉ DE HONOR

D. Alfonso Alonso Aranegui. Alcalde del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Dña. M^a Ángeles Castellanos. Concejala-Delegada del Área de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

D. Javier Maroto Aranzabal. Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

COMITÉ CIENTÍFICO

Dña. M^a Victoria Gastón Prada. Directora del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

D. Juan Manuel Pascual Miguel. Jefe de RRHH del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

D. Javier Sáez Lanas. Jefe del Servicio de Comunicación del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Dña. Milagros Aldama Bordes. Jefa del Servicio Administrativo del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

D. Mikel Gorriti Bontigui. Responsable de RRHH de la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco.

D. Jesús Salgado Velo. Catedrático de RRHH y Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela.

Dña. Iosune Izquierdo Corres. Técnico de Administración General del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

programa

Miércoles 13 de junio de 2007

- 9.00** Recepción Congresistas.
- 10.30** Apertura Jornadas.
“La Administración del futuro”
Joan Prats Catalá.
Presidente de la Asociación Internacional para la Gobernanza, la Ciudadanía y la Empresa (AIGOB).
Modera: Mikel Gorriti Bontigui.
Responsable de RRHH de la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco.
- 12.30** **“Aportaciones de los costes y de los indicadores de gestión a la mejora de la eficiencia de las Administraciones Públicas”**
Helio Miguel Robleda Cabezas.
Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad Pública de Navarra.
Modera: Iñaki Díez Unzueta.
Director del Departamento de Hacienda, Patrimonio y Presupuestos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- 14.00** Descanso.
- 16.00** **“Equipos de alto rendimiento el milagro de trabajar juntos”**
Ana Reoyo Rodríguez y Roberto López Canas.
MAS Innovación Organizacional.
Modera: Javier Sáez Lanas.
Jefe del Servicio de Comunicación Interna del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- 17.00** Presentación de experiencias.
- 17.30** Descanso - Café.
- 18.00** Presentación de experiencias.
- 18.30** Dinámica de Grupo.
- 21.00** Cena de Encuentro.

programa

Jueves 14 de junio de 2007

9.30 **“El nuevo estatuto de la función pública”**

Rafael Jiménez Asensio.

Catedrático de Derecho Constitucional.

Modera: Victoria Gastón Prada.

Directora del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

11.00 Descanso - Café.

11.30 **“Desarrollos desde un enfoque de gestión por competencias”**

Modera: Juan Luis Moratinos Echevarría.

Jefe del Servicio de Selección y Desarrollo del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Participan:

“Procesos selectivos y predicción de desempeño”

Silvia Moscoso Ruibal.

Escuela Universitaria de Recursos Laborales de la Universidad de Santiago de Compostela.

“Una herramienta de selección por competencias en la Policía Local de Vitoria-Gasteiz”

Ana Vallejo Iriarte.

Técnico de Selección del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

“La carrera profesional desde un marco de gestión por competencias”

José Antonio Pascualena Artieda.

Jefe de la Oficina de Desarrollo de RRHH de la Diputación de Barcelona.

14.00 Descanso.

programa

Jueves 14 de junio de 2007

- 16.00** Mesa Redonda: **“Efectos previsibles del nuevo estatuto y gestión del cambio”**
Coordina: Jesús Salgado Velo.
Catedrático de RRHH y Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Participan:**
Rafael Jiménez Asensio.
Catedrático de Derecho Constitucional.
- “Efectos previsibles del nuevo estatuto”**
Fernando Toña Güenaga.
Director del Departamento de Función Pública del Gobierno Vasco.
- “El estatuto básico del empleado público: una necesidad hecha realidad”**
Fernando Cabezuelo García.
Secretario Federal de Administración Local, Autonómica y de Servicios a la Comunidad FSP-UGT.
- José Gálvez Miguel.**
Secretario de Acción Sindical FSAP-CCOO.
- 17.30** Descanso - Café.
- 18.00** **“Efectos de la aplicación de la Protección de Datos de Carácter personal en la gestión de recursos humanos”**
Modera: Juan Manuel Pascual Miguel.
Jefe del Servicio de Gestión de RRHH del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Participan:**
Simón Mesanza Legarda.
Secretario General de la Agencia Vasca de Protección de Datos.
- Ana Novoa Carballido.**
Responsable de Seguridad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- 20.00** RECEPCIÓN OFICIAL del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en ARTIUM. Museo Vasco de Arte Contemporáneo.

programa

Viernes 15 de junio de 2007

9.30 ***“Desarrollos y aplicaciones de las nuevas tecnologías en la gestión de los recursos humanos”***
Modera: Milagros Aldama Bordes.
Jefa del Área Administrativa del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Participan:

Begoña Orcasitas Landa.

Directora del Departamento de Gestión de la Tecnología y Atención Ciudadana del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

“La comunicación digital, una herramienta clave para la gestión de RRHH”

Gonzalo López-Aranguren.

Socio Director de PJOB.

José Antonio Fernández Adarve.

Área de RRHH de Egmasa, Sociedad Pública para la Gestión Medio Ambiental de la Junta de Andalucía.

11.30 Descanso - Café.

12.00 ***“La percepción de los españoles de la Administración Pública”***
Carles Ramió Matas.

Director de la Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Profesor de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Pompeu Fabra.

Modera: Gonzalo Sáez Azcoaga.

Jefe del Servicio de Organización del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

13.30 Clausura.

FICHA de inscripción

Apellidos:		Nombre:	
Entidad/Compañía:			
Departamento:			
Cargo:			
Dirección:			
C.P.		Localidad:	Provincia:
Teléfono:			Fax:
E-Mail:			

- Confirme su asistencia a la visita de ARTIUM. Museo Vasco de Arte Contemporáneo.
- Cena de Encuentro (40 euros).

matrícula y abono

Hasta 1 de junio 250 euros

Del 2 al 11 de junio 300 euros

Cena de Encuentro 40 euros (Opcional. No incluida en matrícula)

El precio de matrícula incluye: documentación del congreso, asistencia a las jornadas, recepción oficial y certificado de participación. Actividad Formativa exenta de IVA.

Nº Cuenta: 2097 0178 13 0018224206 de Caja Vital Kutxa. Ref.: Congreso RRHH. Enviar a la secretaría técnica ficha de inscripción junto con resguardo bancario.

Egunbide Congressos. Tel.: 945 14 66 30 - Fax: 945 14 68 27 - e-mail: sumas@egunbide.es

De conformidad con la LOPD, le informamos que los datos utilizados para este envío proceden de los eventos realizados por el Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y aportados de forma voluntaria por los asistentes a esos eventos, así como de guías, publicaciones e internet. Los datos personales que Vd. nos comunique mediante la cumplimentación de este formulario, serán incluidos en un fichero del cual es responsable el organizador del evento y serán utilizados de forma exclusiva para tramitar su inscripción, gestión de organización y remitirle información generada por el organizador del evento. Asimismo y salvo que nos indique lo contrario marcando con una cruz en esta casilla o mediante escrito dirigido, Vd. consiente en la utilización de sus datos personales en relación con las actividades indicadas. En cualquier momento puede dirigirse a las oficinas de atención al ciudadano del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

INFORMACIÓN

LUGAR:

Palacio de Congresos Europa.
Avda. Gasteiz, 85. Vitoria-Gasteiz.

FECHAS:

13, 14 y 15 de junio de 2007.

ORGANIZA:

Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de
Vitoria-Gasteiz.

SECRETARÍA TÉCNICA:

Egunbide Congresos.
Vicente Goikoetxea, 1-1º of. 4. 01008 Vitoria-Gasteiz.
Tl: 945 14 66 30 Fx: 945 14 68 27
E-mail: sumas@egunbide.es

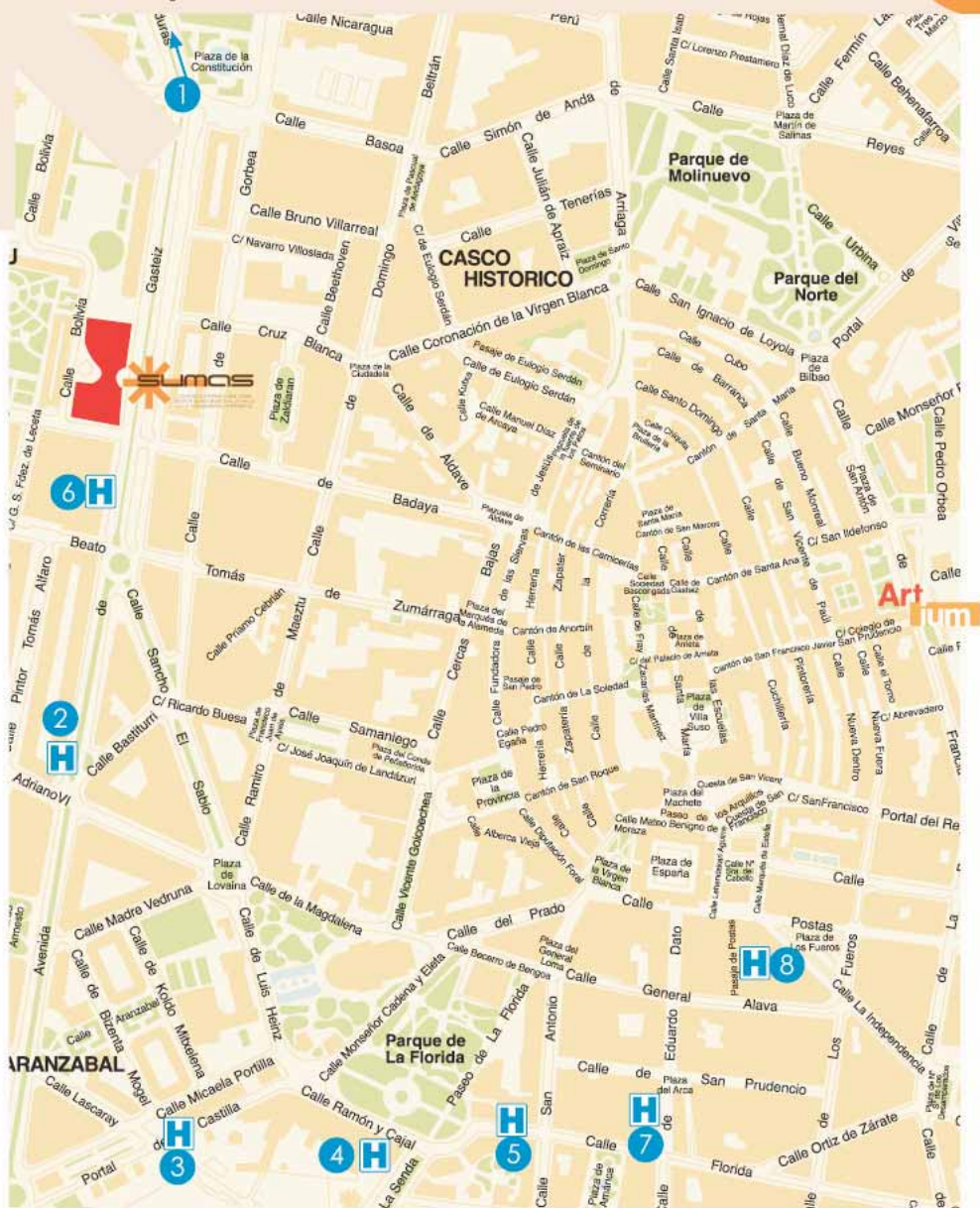
INSCRIPCIONES:

Hasta el 1 de junio: 250 euros. Del 2 al 11 de junio: 300 euros.
El precio de matrícula incluye: documentación del congreso,
asistencia a las jornadas, programa social y certificado de
participación. Actividad formativa exenta de IVA.

HOTELES

1- Gran Hotel Lakua*****	945 18 10 00
2- Barceló Hotel Gasteiz****	945 22 81 00
3- Ciudad de Vitoria****	945 14 11 00
4- NH Canciller Ayala****	945 13 00 00
5- Almoneda***	945 15 40 84
6- General Alava***	945 21 50 00
7- Dato**	945 14 72 30
8- Páramo**	945 14 02 40

PLANO SITUACIÓN



RESÚMENES

Joan Prats Catalá.

Presidente de la Asociación Internacional para la Gobernanza, la Ciudadanía y la Empresa (AIGOB).

"La Administración del Futuro"

Se trata de identificar las fuerzas a las que se hallan sometidas las Administraciones de nuestro tiempo (globalización, demografía, sostenibilidad, cambio tecnológico, cambio cultural y otras) así como las presiones que soportarán las Administraciones españolas a medio plazo (inmigración, competitividad-productividad-empleo, envejecimiento, juventud y cohesión social, nacionalismos, identidades, cooperación interinstitucional...). Se trata también de entender la naturaleza y el momento en que se encuentran las Administraciones públicas así como las tradiciones y equilibrios institucionales que las constriñen. A partir de ahí haremos un balance de las reformas hasta ahora intentadas y de su lógica insistiendo en las conexiones y diferencias entre los paradigmas de la burocracia, la nueva gestión pública y la gobernanza. Finalmente, acabaremos planteando algunas líneas maestras reformistas así como proponiendo su fundamento en la realización de un nuevo derecho ciudadano: el derecho a una buena administración.

Helio Miguel Robleda Cabezas.

Catedrático de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad Pública de Navarra.

"Aportaciones de los costes y de los indicadores de gestión a la mejora de la eficiencia de las Administraciones Públicas"

El objetivo de esta ponencia es poner de relieve los avances metodológicos y la aplicación llevada a cabo para implantar sistemas integrados de costes e indicadores de gestión que permiten mejorar la eficiencia en la gestión de los servicios públicos, en un entorno participativo sobre las bases de las directrices de la nueva gestión pública. Se recoge en esta ponencia las experiencias llevadas a cabo en materializar las mejoras alcanzadas en la aplicación de sistemas integrados de información contable mediante la colaboración de las instituciones públicas, especialmente, la administración local y el ámbito universitario. En particular, se hará especial hincapié en el papel que en la implantación de los

citados sistemas tienen los gestores de los servicios con el objeto de hacerles partícipes en la implantación y desarrollo de los sistemas para asegurar su continua actualización.

Ana Reoyo Rodríguez y Roberto López Canas.

Socios Consultores de MAS Innovación Organizacional.

"Equipos de alto rendimiento el milagro de trabajar juntos"

El trabajo en equipo es un proceso de aprendizaje. No sabremos trabajar en equipo si no aprendemos las técnicas y métodos apropiados, con la ayuda inicial de un coach que nos ayude a desarrollar las competencias necesarias.

Dichas técnicas ayudan a los equipos de trabajo a pasar por diferentes fases, que van desde un pobre rendimiento hasta la eficiencia y la excelencia. Ambas fases se enlazan mediante un pequeño eslabón, relacionado con la forma en que resuelven los conflictos y su capacidad para integrar la diversidad. Sin embargo, antes de comenzar el entrenamiento de trabajo en equipo, también pueden surgir problemas que el equipo difícilmente puede afrontar. La estructura organizacional y la fuerza que ejercen sus directivos pueden tanto favorecer como inhibir la puesta en marcha y el buen funcionamiento de dichos equipos. El equipo sólo llegará a ser excelente si dispone de los recursos y las competencias necesarias para manejarse adecuadamente, y recibe el apoyo necesario de su entorno laboral.

Palabras clave: trabajo en equipo, liderazgo facilitador, conflictos y coaching.

Rafael Jiménez Asensio.

Catedrático de Derecho Constitucional.

"El nuevo estatuto de la función pública".

Los directivos públicos locales han entrado en la agenda política y legislativa tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público. La ponencia examina el papel de los directivos públicos locales a través de tres preguntas básicas en torno a la función directiva en nuestro contexto institucional. A saber: ¿De dónde venimos? Estos es, cuáles son los antecedentes de la función directiva local en España y en qué medida los gobiernos locales se han

RESÚMENES

adaptado o no en este terreno a su configuración constitucional como entidades dotadas de autonomía política y organizativa. ¿Dónde estamos? O, si se prefiere, ¿Cuál es el momento actual de la función directiva local? En este punto se examinan los procesos de institucionalización de una dirección pública local tanto en las ciudades de régimen especial (Barcelona y Madrid) como en los "municipios de gran población". Y, en fin, ¿a dónde vamos? O en qué medida la nueva regulación de los directivos públicos profesionales en el Estatuto va a repercutir sobre una auténtica institucionalización de una función directiva local bajo parámetros de profesionalidad. La no tramitación del Anteproyecto de Ley del Gobierno y Administración Local, que contenía una de las mejores regulaciones de esta materia, abre un sinfín de incógnitas sobre el futuro de esa dirección pública local, a la espera, ahora, de que sea regulada "ex novo" (y de manera diferente) por las Comunidades Autónomas.

Silvia Moscoso Ruibal.

Escuela Universitaria de Recursos Laborales de la Universidad de Santiago de Compostela.

"Procesos selectivos y predicción de desempeño".

La finalidad de los procesos de selección de personal es evaluar si los aspirantes poseen las capacidades analíticas y de razonamiento, conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades, características de personalidad, experiencia o cualquier otro tipo de características necesarias para un buen desempeño del puesto de trabajo. En otras palabras, con los procesos de selección de personal tratamos de predecir el futuro desempeño de los empleados a través de instrumentos evaluativos que tratan de medir las competencias anteriormente mencionadas. Siguiendo lo dispuesto en los artículos 61.2 y 61.3 del nuevo Estatuto del Empleado Público, en los procesos de selección debe existir conexión entre los tipos de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos. En esta comunicación se presentan los resultados más recientes de la investigación que muestran la relación entre los diferentes métodos de selección y el desempeño laboral.

Ana Vallejo Iriarte.

Técnico de Selección del Departamento de Función Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

"Una herramienta de selección por competencias en la Policía Local de Vitoria-Gasteiz".

Un nuevo concepto de trabajo en las Administraciones Públicas supone el establecimiento de sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados/as. Entendida la evaluación del desempeño, como procedimiento que permite medir y valorar la conducta profesional, el rendimiento y el logro de resultados. La cuestión que se plantea es: ¿puede resultar la entrevista conductual estructurada un instrumento válido para predecir el desempeño? Al objeto de dar respuesta a esta cuestión, se presenta el diseño del proceso selectivo realizado con motivo de una convocatoria de agentes de policía local en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y el trabajo empírico realizado con la finalidad de determinar si la entrevista conductual estructurada puede resultar un instrumento válido y útil para la selección de este colectivo.

José Antonio Pascualena Artieda.

Jefe de la Oficina de Desarrollo de RRHH de la Diputación de Barcelona.

"La carrera profesional desde un marco de gestión por competencias".

Si leemos los recientes estudios sobre qué aspectos son lo que los trabajadores y las trabajadoras consideran fundamentales para incorporarse a un proyecto de empresa, en contra de lo que solemos pensar, no es el sueldo el que determina finalmente optar por una organización u otra. Por delante de las condiciones retributivas (todo y que siempre es necesario que la retribución guarde cierta correlación con las responsabilidades que sea sumarán) aparecen claramente dos factores.

1. El entorno organizativo, identificado en primer lugar por el estilo de mando (qué tipo de jefe nos vamos a encontrar) y, muy relacionado con este aspecto, con la cultura (y clima) de la organización a la que podemos acceder.
2. El segundo factor hace referencia a las posibilidades de desarrollo profesional que ésta ofrece a sus empleados.

RESÚMENES

Si queremos en nuestra administración pública contar con profesionales desarrollados y motivados hemos de hacer frente a las dificultades organizativas y técnicas (culturales, metodológicas, de acuerdo y confianza sindical, etc.) que hay que abordar para desarrollar el instrumento de gestión de RRHH que es el paradigma de la "integrabilidad" de los diferentes subsistemas de gestión, la carrera profesional. Es éste, como ningún otro, el que necesita la intervención de la selección, la provisión, la formación, la estructura de puesto y la retributiva, la evaluación (del desarrollo, del rendimiento, etc.), para poder desplegarse en nuestras organizaciones.

El recientemente aprobado Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) es muy consciente de ello, al situar a este instrumento de gestión de Recursos humanos como un derecho de nuestros empleados y empleadas públicas.

Rafael Jiménez Asensio.

Catedrático de Derecho Constitucional.

"Efectos previsibles del nuevo estatuto y gestión del cambio".

El Estatuto Básico del Empleado Público tendrá, sin duda, unos efectos importantísimos sobre las políticas de recursos humanos en el sector público. En primer lugar, obligará a repensar todos los esquemas organizativos y funcionales de los recursos humanos en el sector público.

En segundo lugar, requerirá una fuerte inversión en formación y fortalecimiento institucional de esas unidades en las organizaciones públicas. Pero para que todo ello sea viable antes se han de desarrollar los aspectos más modernizadores del EBEP, que requieren ser regulados por las leyes de desarrollo (estatal y autonómica). Pues se puede producir la paradoja de que todo formalmente cambie y que, en el fondo, siga igual. La oportunidad es buena, pero se requiere liderazgo político y fundamentos conceptuales para garantizar el éxito o, el menos, el avance en los temas estrella (personal directivo, carrera horizontal, evaluación del desempeño, etc.)

Fernando Toña Güenaga.

Director del Departamento de Función Pública del Gobierno Vasco.

"Efectos previsibles del nuevo estatuto".

La reciente aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público plantea, al menos, tres exigencias. A saber:

1.- Una revisión y actualización de las Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas y los desarrollos reglamentarios de las mismas, de acuerdo con el modelo que se determine para cada Comunidad en su propia Ley.

Estos desarrollos deberán referirse a cuestiones tales como:

-La definición de los puestos de trabajo y sus posibles agrupamientos.

-Las retribuciones complementarias, vinculadas a las responsabilidades asumidas y a las ejecuciones de sus ocupantes.

-La carrera profesional y la formación.

-La selección y la provisión basadas en la adecuación entre persona y puesto.

-El análisis de las cargas de trabajo y el dimensionamiento de las unidades.

-La evaluación del desempeño.

2.- La necesidad de buenos gestores. Tan importante como las normas a elaborar es que las administraciones se doten de buenos gestores.

3.- La gestión de la reforma y las resistencias al cambio.

El modelo derivado de la nueva normativa va a requerir un cambio cultural en los distintos agentes que intervienen en la gestión de los recursos humanos.

Fernando Cabezero García.

Secretario Federal de Administración Local, Autonómica y de Servicios a la Comunidad FSP-UGT.

"El estatuto básico del empleado público: una necesidad hecha realidad".

El Estatuto Básico del Empleado Público ha dejado de ser un mito para convertirse en una realidad. Con su aprobación definitiva en el Congreso de los Diputados el día 29 de Marzo de 2007, se da cumplimiento a una de las mayores aspiraciones de los empleados públicos de este país, y a uno de los compromisos más importantes de los previstos en la Declaración para el Diálogo Social de las

RESÚMENES

Administraciones Públicas con los Agentes Sociales. Esta aprobación, además de suponer un desarrollo de la Constitución Española de 1978, da respuesta a las necesidades que durante varias décadas venían necesitando las Administraciones Públicas, sus empleados, y el conjunto de la ciudadanía en tanto que usuarios de los servicios públicos, necesitaban un nuevo modelo de Administración Pública. Constituye una pieza clave en el desarrollo y modernización de las Administraciones Públicas desde diversos puntos de vista, susceptibles de ser resumidos en los siguientes:

- Democratiza el marco de las relaciones laborales del conjunto de empleados públicos del país, y termina con la actual dispersión normativa existente en la actualidad.
- Fija un modelo homogéneo de función pública respetando y contemplando la realidad territorial, competencial y sectorial existentes. Es decir un mínimo común de nominador para todos los empleados públicos (funcionarios, laborales y estatutarios).
- Innova y refuerza materias tan trascendentes como la carrera, la promoción y la clasificación profesional. Apostando por la evaluación del desempeño del trabajo con sistemas objetivos, negociados con los Sindicatos y respetuosos con los derechos de los empleados públicos, como instrumento incentivador.
- Establece un Código de conducta que incide específicamente en la ética del Servicio Público.
- Configura un auténtico derecho a la Negociación Colectiva en el seno de las Administraciones Públicas, de tal manera que la relación Administración-Sindicatos sea permanente y fluida en el tiempo.
- Reconoce como objetivo esencial la reducción de la temporalidad, para lo cual establece una serie de medidas a lo largo del articulado y en la Disposición Transitoria 4ª.
- Prevé, diversos órganos de cooperación entre las distintas Administraciones, para garantizar la coherencia y comunicación en conjunto. En definitiva, cuestiones todas ellas, y otras que no hemos mencionado, que van a contribuir, muy decisivamente, en la progresiva mejora de las Administraciones Públicas y los servicios a ofrecer a los ciudadanos.

José Gálvez Miguel.

Secretario de Acción Sindical FSAP-CCOO.

“Efectos previsibles del nuevo estatuto y gestión del cambio”.

El EBEP aprobado y su desarrollo en las leyes de función pública de las diferentes comunidades autónomas consolida por una parte la negociación colectiva como eje de las relaciones laborales y por tanto como un referente claro de la organización del trabajo. Por otro lado define la posibilidad de atender a la particularidad de las diferentes administraciones locales, en todo lo que se refiere a la carrera administrativa. La promoción en el puesto de trabajo, unida a la evaluación del desempeño y sus repercusiones retributivas definen un campo de relación y negociación con claras repercusiones tanto en las expectativas profesionales como en la capacidad de adaptación de las administraciones locales a la continua evolución de los servicios prestados a la ciudadanía. Así mismo establece la posibilidad de que se pueda atender a la diversidad manteniendo unos criterios homogeneizadores dentro de los marcos autonómicos...

Simón Mesanza Legarda.

Secretario General de la Agencia Vasca de Protección de Datos.

“Efectos de la aplicación de la Protección de Datos de carácter personal en la gestión de recursos humanos”.

La presente intervención se circunscribe principalmente al ámbito de las Administraciones Públicas, porque el Congreso también está dirigido a éstas. Aborda cuatro apartados diferenciados: -En el primero se trata de llamar la atención sobre lo paradójico de algunas situaciones contrapuestas. Así esta época de grandes avances tecnológicos, es también época de amenazas para los derechos de los trabajadores. A la necesaria protección al trabajador hay que oponer la también necesaria protección a la libertad de empresa. La protección de datos de carácter personal se puede ver como lo que es, un derecho fundamental, o como un engorro adicional en la gestión. Se da al mismo tiempo una regulación suficiente en materia de protección de

RESÚMENES

datos de carácter personal y un desconocimiento y falta de sensibilidad por parte de administraciones, empresas y trabajadores.

-El segundo concreta la realidad de la protección de datos de carácter personal en la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. Se analiza el marco legal, qué datos personales se tratan, los sujetos que intervienen en el tratamiento y lo que la administración y/o los gestores de recursos humanos tienen que hacer en los diferentes momentos (antes de la recogida de información, al recogerlos, durante su tratamiento, en las cesiones y/o difusión y al finalizar el tratamiento).

-En el tercer apartado se estudian las cuestiones relacionadas con el tema tratado y que son del máximo interés. Así, entre otras cuestiones, datos relacionados con la salud laboral, la protección de datos de carácter personal y los sindicatos y representantes de los trabajadores, la especial debilidad del trabajador en la cesión de datos durante la fase de colocación, el control por la Administración de la utilización del correo electrónico e Internet por los trabajadores y situaciones que pueden darse en colectivos específicos de funcionarios en áreas de actividad basadas en las personas: sanidad, educación, policía, bienestar social.

-Por último se reseñan algunas propuestas ya realizadas en esta materia por diferentes colectivos e instituciones como la interacción que tendría que existir entre los sectores laboral y de protección de datos de carácter personal, la necesidad de adecuación de normas o de regulación específica, la necesaria formación de responsables en las Administraciones y especialmente del personal que gestiona los RRHH, la creación de la figura del Delegado de protección de datos personales, la realización de un informe anual sobre libertades e informática en las Administraciones y la participación sindical en los Consejos Consultivos de Agencias.

Ana Novoa Carballido.

Responsable de Seguridad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

"Efectos previsibles del nuevo estatuto y gestión del cambio".

Tratará sobre la experiencia concreta de la implantación del Proyecto Integral de Mejora en el Tratamiento de Datos de Carácter Personal, que fue reconocido con el Primer Premio Europeo a las Mejores Prácticas en Protección de Datos convocado por la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid.

Centrará la ponencia en aquellos aspectos concretos relativos al título de la mesa redonda:

- Desarrollo del Modelo Organizativo de Seguridad para garantizar la seguridad de lo datos de carácter personal.
- Definición de las unidades identificadas en el modelo organizativo.
- Actuaciones para favorecer la implantación del proyecto.
- Medidas Organizativas.
- Formación y Difusión.
- Revisión y Redefinición de procesos.
- Atención de Dudas e Incidencias.
- Protocolo de Gestión de Incidencias.
- Protocolo de Verificación del Cumplimiento
- Conclusiones.

Begoña Orcasitas Landa.

Directora del Departamento de Gestión de la Tecnología y Atención Ciudadana del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

"Desarrollos y aplicaciones de las nuevas tecnologías en la gestión de los recursos humanos"

La experiencia del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Evolución del sistema municipal desde la función única de generación de la nómina a la prestación de servicios digitales de interés al empleado de forma segura.

Desarrollo de un nuevo sistema orientado a la comunicación empleado-institución.

Nuestros retos de futuro.

RESÚMENES

Gonzalo López-Aranguren.

Socio Director de PJOB.

“La comunicación digital una herramienta clave para la gestión de RRHH”.

El objetivo es reflexionar sobre las posibilidades que ofrece los soportes digitales para desarrollar políticas activas de comunicación interna tanto en las empresas privadas como en las Administraciones o instituciones públicas.

La generalización de los intranets y los canales de correo electrónico, ofrecen a los departamentos de recursos humanos una plataforma de comunicación interactiva impensable hace unos años. El problema es ¿Qué se puede hacer con esta plataforma? ¿estamos dispuestos a utilizarla? ¿cómo hacerlo? Para reflexionar sobre este tema se plantea el caso concreto de una entidad financiera que utiliza la intranet para desarrollar una política activa de comunicación interna con el conjunto de los empleados.

José Antonio Fernández Adarve.

Área de RRHH de Egmasa, Sociedad Pública para la Gestión Medio Ambiental de la Junta de Andalucía.

“Desarrollos y aplicaciones de las nuevas tecnologías en la gestión de los recursos humanos”.

La intervención se centrará sobre las iniciativas que EGMAÑA ha llevado cabo en los dos o tres últimos años relacionadas con el despliegue de funcionalidad relacionada con el Empleado y la División de RRHH a través de herramientas como el Portal del Empleado y el sitio Web de Egmasa. Hará un recorrido breve sobre las aplicaciones desarrolladas y el resultado de su experiencia.

Carles Ramió Matas.

Director de la Escola d'Administració Pública de Catalunya. Profesor de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Pompeu Fabra.

“La percepción de los españoles de la Administración Pública”.

El objetivo de la intervención es presentar un conjunto de reflexiones en relación con la percepción que tienen los españoles sobre la Administración pública en general, sobre los servicios públicos y, también, percepciones sobre aspectos administraciones públicas concretas y sobre determinados ámbitos sectoriales. La fuentes de información que se van a utilizar van a ser algunos estudios académicos sobre la materia y, especialmente, el análisis de los resultados de las escasas encuestas que se han realizado en España sobre esta materia: encuestas generales del CIS y encuestas encargadas por la Administración General del Estado, por la Generalitat de Catalunya, por la Xunta de Galicia, etc. También se van a utilizar los resultados de grupos de discusión sobre esta materia que se han realizado en Madrid y en Valencia. El objetivo final de esta intervención va a consistir en presentar un conjunto de elementos en los que las administraciones públicas deberían mejorar y/o intervenir si desean mejorar su imagen social.

POONENTES

JOAN PRATS CATALÁ.

Doctor en Derecho. Ha sido profesor titular de derecho administrativo, catedrático de derecho público en la Universidad Ramón Llull primer Presidente del Instituto de Dirección y Gestión Pública de Esade. Ha sido decano de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC. Ha sido el fundador y director hasta fin de 2006 del Instituto Internacional de Gobernabilidad de Catalunya.

Ha sido funcionario del Ministerio de Hacienda, diputado en el Parlamento catalán, Senador, Consejero de Estado y miembro de la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE.

Ha asesorado a diversas Administraciones y Gobiernos europeos e internacionales.

Actualmente preside la Comisión para el diagnóstico y la reforma de la Administración General del Estado e impulsa la Asociación Internacional de Gobernanza, Ciudadanía y Empresa. Es autor de varios libros y artículos. El último "A los Príncipes Republicanos: Gobernanza y Desarrollo desde el republicanismo cívico".

HELIO MIGUEL ROBLEDA CABEZAS.

Catedrático de Universidad, en el Area de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad Pública de Navarra, desde 1996.

Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid.

Inspector de Finanzas del Estado (en excedencia).

Director del Proyecto Nacional: "Implantación de un sistema de costes e indicadores en la Administración Local", coordinado por la Federación Española de Municipios y Provincias y la Intervención General del Estado al que están adheridos 12 ciudades y 10 universidades.

Miembro del Grupo de Trabajo de la Intervención General de la Administración del Estados para elaborar el documento sobre "Indicadores de Gestión en las Administraciones Públicas".

Miembro de la Federación Europea de Expertos Contables en representación del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) en Bruselas.

ANA REYOY RODRÍGUEZ.

Doctora en Psicología Social y Organizacional. Ha colaborado con la UPV/EHU impartiendo cursos de psicología social y cursos de postgrado para la incorporación a la vida laboral de los jóvenes, y con el Cluster del Conocimiento impartiendo cursos de Habilidades y Actitudes Directivas.

Ha realizado ponencias en más de una docena de congresos nacionales e internacionales relacionados con la Psicología del trabajo y de las organizaciones, la negociación y resolución de conflictos, y los Roles de Belbin. Desde hace tres años es miembro del tribunal evaluador de IACM (International Association for Conflict Management) y colabora activamente con el Cluster del Conocimiento en la redacción de artículos de investigación y de opinión.

Desde 1975 hasta 1991 ha trabajado en diversas organizaciones. Actualmente es consultora en la empresa MAS INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL, de la que es socia co-fundadora.

POONENTES

ROBERTO LÓPEZ CANAS.

Licenciado en Psicología Social y Organizacional por la Universidad del País Vasco. Ha desarrollado su labor profesional e investigadora en Mas Innovación empresa de la que ha sido cofundador con Ana Reoyo y donde ha realizado numerosos proyectos de cambio cultural, formación de equipos de trabajo y entrenamiento de habilidades directivas.

Además forma parte del club de Evaluadores de Euskalit donde ha desarrollado labores de evaluación externa.

RAFAEL JIMÉNEZ ASENSIO.

Rafael Jiménez Asensio es, en la actualidad, Director de los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento de Barcelona. Profesor Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Ramon Llull de Barcelona. Ha sido miembro de la Comisión para la estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público que elaboró el Informe que sirvió de base a la redacción del EBEP.

Se ha dedicado asimismo a la Consultoría Internacional (BID, BM, PNUD, etc.) y nacional en temas de empleo público asesorando a diferentes gobiernos y administraciones públicas.

En el ámbito de la función pública y de los directivos públicos ha publicado varias monografías y numerosos artículos en Revistas especializadas. Por lo que se refiere a los directivos públicos ha publicado los siguientes libros:

- "Altos cargos y Directivos Públicos. Un estudio sobre las relaciones entre política y administración en España", IVAP, Oñati, 1998, 2ª edición.

- "Directivos Públicos", IVAP, Oñati, 2006.

Asimismo, ha sido designado recientemente para formar parte de una Comisión de expertos del MAP que tiene como función colaborar en la elaboración de la normativa que sobre Directivos Públicos aprobará el Gobierno del Estado.

SILVIA MOSCOSO RUIBAL.

Doctora en Psicología por la Universidad de Santiago de Compostela y actualmente profesora Contratada Doctora de Psicología del Trabajo y Selección de Personal en dicha Universidad. Ha publicado sus investigaciones en revistas internacionales de prestigio como el Journal of Applied Psychology, Personnel Psychology, International Journal of Selection and Assessment o el European Journal of Personality. Es coautora de un libro y varios capítulos de libros. Es miembro de la American Psychology Association, la Society of Industrial and Organizational Psychology y de la European Association of Work and Organizational Psychology.

ANA VALLEJO IRIARTE.

Psicóloga, desarrolla su trabajo en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz desde el año 1988. Los últimos 4 años como Técnico de Selección en el Departamento de Función Pública. Entrevistadora homologada por el Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) en el uso de la entrevista conductual estructurada desde febrero de 2003, fecha a partir de la cual ha desarrollado esta metodología en numerosos procesos selectivos, incluido el correspondiente a la convocatoria de agentes de policía local sobre la que va a desarrollar su intervención y en la que además participó como asesora y secretaria del tribunal calificador.

POONENTES

JOSÉ ANTONIO PASCUALENA ARTIEDA.

Jefe de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la Diputación de Barcelona. Educador social, maestro y pedagogo. Trabaja desde 1997 en el ámbito de recursos humanos de la Diputación de Barcelona. Responsable del diseño de diferentes instrumentos de gestión de recursos humanos: actual carrera profesional de la corporación, modelo Plan de Desarrollo Directivo de la Corporación, proyecto para la implantación del modelo de gestión por competencias, nuevos modelos de evaluación y desarrollo basados en competencias profesionales etc. Actualmente forma parte del equipo de trabajo de la Dirección de Servicios de Recursos Humanos de la Diputación de Barcelona, siendo el responsable de la Oficina de Desarrollo de RRHH. Entre las responsabilidades que asume su equipo de trabajo está la gestión de la formación que la Diputación dirige a su personal, la implantación del modelo de gestión por competencias, la evaluación asociada a la carrera profesional, el desarrollo directivo y la generación de recursos de desarrollo.

Compagina su actividad profesional con una colaboración puntual con algunas universidades (UAB y UB) en diferentes estudios de postgrado y con instituciones formativas de la administración (INAP, Escuela de Función Pública de Castilla y León, etc.).

FERNANDO TOÑA GÜENAGA.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto.

1979 a 1981: Ejercicio profesional en despacho LANGILEENA.

1981 a 1983: Secretario del Ayuntamiento de Ondarrea (Bizkaia).

1983 a 1990: Responsable de la Asesoría Jurídica del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.

1990 a 1991: Director de la Secretaría General del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

1992 a 1999: Responsable de la Asesoría Jurídica del Departamento de Sanidad.

1999 hasta la actualidad: Director de Función Pública del Gobierno Vasco.

FERNANDO CABEZUELO GARCÍA.

Licenciado en Psicología Industrial por la Universidad de Barcelona.

Experto Sociolaboral por la UNED.

Funcionario de Carrera del Ayuntamiento de San Cugat del Vallés (Barcelona) en el Área de Seguridad Ciudadana como Policía Local.

Secretario Ejecutivo Federal de Administración Local, Autonómica y Servicios a la Comunidad de la Federación de Servicios Públicos de UGT, a nivel estatal.

JOSE GÁLVEZ MIGUEL.

Entra en la Administración Local en el Ayuntamiento de Badalona en 1987, como economista. Entre el 1995 y el 2003 ejerce la Secretaría de Acción Sindical de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Comisiones Obreras (F.S.A.P.-CC.OO) de Catalunya. De Julio del 2003 a Enero del 2006 es Secretario de Coordinación Sectorial de FSAP-CCOO de España y desde esa última fecha hasta ahora Secretario de Acción Sindical de FSAP-CCOO de España.

PONENTES

SIMÓN MESANZA LEGARDA.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra, Secretario General de la Agencia Vasca de Protección de Datos, anteriormente ha sido Vicegerente del Campus de Álava de la UPV/EHU (1996-2005) y funcionario del Gobierno Vasco (1985-1996) donde ha desempeñado los puestos de Técnico y Responsable del servicio de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Profesional de la gestión pública con amplia experiencia en Recursos Humanos, Gestión Económica y ejecución presupuestaria, Obras e Infraestructuras y Seguimiento de Proyectos. Con carácter no habitual, ha impartido conferencias y cursos en el Master y el Curso de Especialista Universitario en Administración Pública (UPV/EHU).

ANA NOVOA CARBALLIDO.

Licenciada en Matemáticas por la Universidad Complutense de Madrid. Especialidad Ciencias de la Computación. Ha sido profesora de Álgebra en el Colegio Universitario de Vitoria (Licenciaturas de Ciencias Físicas y Matemáticas). Ha trabajado en el Grupo Mondragón como Técnica Informática. Desde el año 1988 trabajo en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en concreto desde 2002 es la Responsable de Seguridad de Datos.

BEGOÑA ORCASITAS LANDA.

Licenciada en Ciencias Matemáticas por la Universidad del País Vasco. Tras un breve paso de un año en el mundo de la enseñanza media, se incorpora en 1982 a Ibermática desarrollando diversas funciones relacionadas con la consultoría y el desarrollo de sistemas de información en distintos proyectos y sectores. En julio de 1991 se incorpora al equipo humano del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el Departamento de Sistemas de la Información, participando en la construcción e implantación de los sistemas de información e infraestructura de comunicaciones con los que cuenta, en este momento, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Desde julio de 2001 ocupa la dirección del Departamento (denominado ahora de

GONZALO LÓPEZ-ARANGUREN.

Veinticinco años de experiencia profesional tanto en Instituciones Empresariales (Director de Estudios Cámara de Comercio e Industria de Madrid); Administración Autonómica (Director General de Economía de la Comunidad de Madrid); Director de Innovación de IMADE (Agencia de Desarrollo de la Comunidad de Madrid), como de la Administración Central (Consejero Delegado de la Empresa Nacional de Innovación (ENISA). En los últimos diez años ha desarrollado su actividad en el sector privado empresarial creando PJOB la primera empresa española especializada en contenidos digitales para Intranets, Portales Públicos y News Letters, teniendo entre sus clientes grandes corporaciones públicas y privadas del sector financiero, energía y productos médicos.

POONENTES

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ ADARVE.

Inició su actividad profesional en una gran empresa de ingeniería del sector energético como programador de aplicaciones para una central nuclear española.

Posteriormente, tuvo una breve experiencia profesional (un año) en el sector comercial, relacionada con la venta del producto y los servicios de instalación y formación en Andalucía de una famosa bases de datos. A continuación, durante tres años aproximadamente, pasa a desarrollar su actividad profesional en la Cámara de Comercio de Sevilla como responsable del Centro Servidor de Videotex de esta institución. Tuvo la oportunidad en ese tiempo de diseñar el centro servidor, contratar el personal y el equipamiento necesarios, dirigir varios proyectos informáticos (central de transportes, ayudas y subvenciones, reservas en restaurantes, etc., etc.) relacionados con el propio centro, desarrollar las actividades de difusión del mismo, etc. Desde el año 1994, pasa a desarrollar sus funciones en la empresa en la que actualmente trabaja, EGMASA. Es una empresa pública de la Junta de Andalucía dedicada a la ingeniería, obras y servicios medioambientales. El cliente principal de esta empresa es la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía aunque también recibe encargos de otras Consejerías y organismos de las Administraciones Públicas. EGMASA ha sido la empresa en la que ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional. Durante este tiempo han consolidado la función de los sistemas de información como una de las más estratégicas de la organización. En el departamento que dirige, no solo están las funciones relacionadas con el desarrollo de sistemas de información horizontales y verticales para la empresa sino que además, desde hace un par de años, también gestionan la actividad relacionada con los sistemas de información geográfica EGMASA junto con el desarrollo y el mantenimiento de la REDIAM (Red de Información Ambiental de Andalucía) a través de la encomienda de gestión que han recibido de la Consejería de Medio Ambiente.

Entre los proyectos más emblemáticos llevados a cabo se pueden citar los siguientes:

-Sitio web de Egmasa en Internet

-Servicios en la web como "Egmasa contrata" (premiado en 2006 por la Consejería de Justicia y Administración Pública como una de las mejores iniciativas en Administración Electrónica, en la segunda edición de los Premios a la Calidad de los Servicios Públicos de la Junta de Andalucía) y "Oportunidades de Trabajo"

-Portal del Empleado de Egmasa (premiado en 2005 como el mejor Portal del Empleado de la Administración Pública, por el Observatorio de Comunicación Interna y de la Identidad Corporativa del que forma parte empresa Inforpress, la revista Capital Humano y el Instituto de Empresa.

-Portal de Formación de Egmasa en Internet

-Proyectos informáticos muy diversos (más de cincuenta) que afectan a todos los usuarios de nuestra organización: Contratación, Recursos Humanos, Gestión de Expedientes, Planificación y Seguimiento de Actividades, etc.

CARLES RAMIÓ MATAS.

Vicerrector de Planificación, Evaluación y Recursos de Información en la Universitat Pompeu Fabra. Director del Programa de América Latina del CIDOB. Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid (1987). Doctor en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Autónoma de Barcelona (1994). Profesor titular de Ciencia Política y de la Administración del Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universitat Pompeu Fabra. Especialista en ciencia de la administración y en gestión pública del sur de Europa y de América Latina, materias sobre la que ha publicado once libros y numerosos artículos y capítulos de libro. El último libro publicado es: Instituciones y Nueva Gestión Pública en América Latina, Barcelona, CIDOB, 2005 (junto a Miquel Salvador). Actualmente esta dirigiendo una investigación sobre Instituciones Reguladoras en América Latina.



CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

HERRI-ADMINISTRAZIOKO GIZA BALIABIDEEN
KUDEAKETARI BURUZKO NAZIOARTEKO KONGRESUA

13, 14 y 15 de junio de 2007.

Palacio de Congresos Europa. Vitoria-Gasteiz.

organiza:

Departamento de Función Pública
del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz



colabora:

Servicio de Planificación Estratégica
del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Plan Estrategikoa
Plan Estratégico
Vitoria-Gasteiz

2M10

secretaría técnica:

Egunbide Congresos
Vicente Goikoetxea, 1 - 1º Oficina 4. 01008 Vitoria-Gasteiz
Tfno: 945 14 66 30 Fax: 945 14 68 27 E-mail: sumas@egunbide.es

