

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

"Revisión de nuevos procesos selectivos y perfiles profesionales"

Vitoria-Gasteiz, 21.10.2019

María Dapena Gómez



**CONCELLO  
DE VIGO**



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**El punto de partida: el empleo público en las Administraciones Públicas en el contexto actual: disfunciones y contexto**

**-plantillas: envejecimiento, rigidez organizacional, ausencia de estructura técnica**

**-relaciones de puestos de trabajo e instrumentos de ordenación de personal: falta de ajuste de los perfiles profesionales y funcionales existentes a las necesidades actuales**

**-planificación estratégica de recursos humanos: inexistencia de estudios tendentes al análisis y determinación de necesidades en la prestación de los servicios públicos en contextos digitalizados**

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El punto de partida: el empleo público en las Administraciones Públicas en el contexto actual

## Problemas

- En la negociación colectiva: ausencia de perspectiva funcional y organizativa conforme a las necesidades derivadas del interés general en el marco de modernización y digitalización administrativa y funcional del sector público
- En las organizaciones públicas: escasez de efectivos asignados al ámbito de recursos humanos y carácter no prioritario de dicha función.
- En el contexto normativo: incremento exponencial de la complejidad, exhaustividad y disfunciones en la aplicación del marco normativo referencial.

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El punto de partida: el empleo público en las Administraciones Públicas en el contexto actual

## Retos

-Digitalización: trabajo en entornos TIC, de realidad virtual, de IA (inteligencia artificial) y manejo de Data (Big, Open, minería y analítica de datos). Problemática. ¿Somos analógicos?

-Modernización: tanto de los recursos materiales (tecnología, infraestructuras, entornos de trabajo y equipamientos) como humanos (formación, adquisición de competencias, capacidades y habilidades digitales). Problemática. Un vistazo al entorno.

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**El punto de partida: el empleo público en las Administraciones Públicas en el contexto actual**

## Retos

-Profesionalización: desempeño de la función de recursos humanos por especialistas en el ámbito material. Problemática. Especial referencia a las entidades locales.

-Transformación: doble óptica: individual y colectiva. "Pensando en digital". ¿Todo el mundo es capaz? Actitud vs Aptitud.



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**El punto de partida: el empleo público en las Administraciones Públicas en el contexto actual**

## Consecuencias

- Actividad basada en la “supervivencia administrativa”
- Políticas de recursos humanos de carácter cortoplacista.
- Ausencia de abordaje práctico de la regularización de las situaciones de empleo público no permanente: tasas de interinidad, personal laboral indefinido.
- Pervivencia de modelos de empleo público de carácter dual: el eterno debate funcionarios vs laborales. Los procesos de funcionarización y su éxito.

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Mecanismos de mejora en la planificación y gestión del empleo público

SELECCIÓN



FORMACIÓN



INNOVACIÓN



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Mecanismos de mejora en la planificación y gestión del empleo público

## SELECCIÓN

Necesidad de una profunda revisión de los sistemas selectivos, orientada no sólo a valoración de volumen de conocimientos y a habilidades memorísticas, sino a medición de aptitudes y habilidades personales susceptibles de incidir en la esfera profesional:

- habilidades sociales y de relación interpersonal,
- capacidad de trabajo en equipo,
- habilidades de liderazgo y de desempeño de rol,
- capacidad de afrontamiento y resolución de situaciones críticas,
- soft skills vs hard skills: ¿quién gana el combate?*



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Mecanismos de mejora en la planificación y gestión del empleo público

## SELECCIÓN

Replanteamiento de la configuración normativa de los órganos de selección, reforzando su independencia y objetividad e introduciendo la profesionalización en la selección como criterio de excelencia en la selección de empleados públicos.

Pruebas selectivas ajustadas a las necesidades del servicio público: el caso del técnico excelente en las reuniones de trabajo.

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## SELECCIÓN

Mecanismos: pruebas psicométricas, de IQ, evaluación de comportamiento en dinámicas de interacción grupal y su relevancia. El ámbito psicológico: los experimentos de Milgram (1963) y Zimbardo (1971) sobre la obediencia, la motivación y el poder en los grupos humanos.

La escala de Hare o PCL (Psychopathy Check List) y PCL-R.

Replanteamiento del contenido de las pruebas selectivas:

- ¿Nos sirve el test?
- ¿Es garantía de conocimiento la evaluación memorística?
- ¿Son realmente prácticos los denominados "supuestos prácticos"?

Posibles alternativas:

- el método del caso de la Universidad de Harvard aplicado al *recruitment* en el sector público.

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## SELECCIÓN

¿Qué necesitamos medir?

- Gestión de la información,
- Anticipar y evaluar el impacto de las decisiones adoptadas.
- Disponer de conocimientos generales para el aprendizaje, vinculados a la materia y vinculados al mundo profesional.
- Habilidades intelectuales, habilidades de comunicación e interpersonales y habilidades de organización y de gestión personal.
- Actitudes y valores del desarrollo profesional (autonomía, flexibilidad) y valores de compromiso personal (responsabilidad, iniciativa)
- Trabajo autónomo y trabajo en grupo.

(Fuente: Servicio de Innovación Educativa UPM, 2008)

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**MECANISMOS:**

**TALENTO**

**“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”  
Confucio**

**Ejecución perfecta + pasión por la tarea= desempeño excelente**

**Dimensiones:**

**Captación-retención-fomento-puesta en valor**

**¿Por que fracasa la Administración? El grado de *engagement* y la motivación humana**

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## MECANISMOS:

**INNOVACIÓN:** Hagamos cosas diferentes, simplificando lo complejo



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## MECANISMOS:

### INNOVACIÓN

- En las plantillas: análisis de necesidades + procesos de racionalización (eliminación/amortización de tipos de plazas asociadas a categorías profesionales obsoletas para su conversión/creación en nuevas plazas ajustadas a las necesidades detectadas en la prestación de los servicios públicos derivadas del interés general). La importancia de la motivación en la planificación de RRHH.
- En las RPTs e instrumentos de ordenación de personal: procesos de APT Estudio de necesidades e identificación de KETs (Key Enabling Technologies) como tecnologías, herramientas y metodologías que habilitan el impacto de las tendencias en los diferentes ámbitos del sector.

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## MECANISMOS:

### INNOVACIÓN: ¿Qué perfiles necesitamos?

- Perfiles STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
- Perfiles NBIC (Nanotecnología, Biotecnología, TICs y Ciencia cognitiva)
- Perfiles DATA (Open data, Big Data, Data Analytics, Minería de datos)

Blockchain-Ciberseguridad-  
Robótica-Sensórica



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## MECANISMOS:

### INNOVACIÓN: EXPERIENCIAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL AYUNTAMIENTO DE VIGO- PROYECTO SMART CITIES

- Corredores de ondas verdes
- Detección automática de incidentes en túneles
- Activación semafórica por bluetooth o tecnología remota para personas con diversidad funcional
- Data analytics y minería de datos en el ámbito de movilidad y seguridad





# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**APLICACIÓN PRACTICA: CÓMO LO HACEMOS**

**REQUISITOS:**

**-EXISTENCIA DE VALORES:**

**COMPROMISO con lo público-INTEGRIDAD- ÉTICA- VALORES de servicio-  
orientación a objetivos derivados del interés general**



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**APLICACIÓN PRACTICA: CÓMO LO HACEMOS**

**REQUISITOS:**

**- MEDIOS MATERIALES**

**- CAPACIDAD HUMANA**

**- VENCIENTO TÓPICOS: LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO VS MODERNIZACIÓN**

**- METODOLOGÍA: EL *DESIGN THINKING* EN RECURSOS HUMANOS**



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

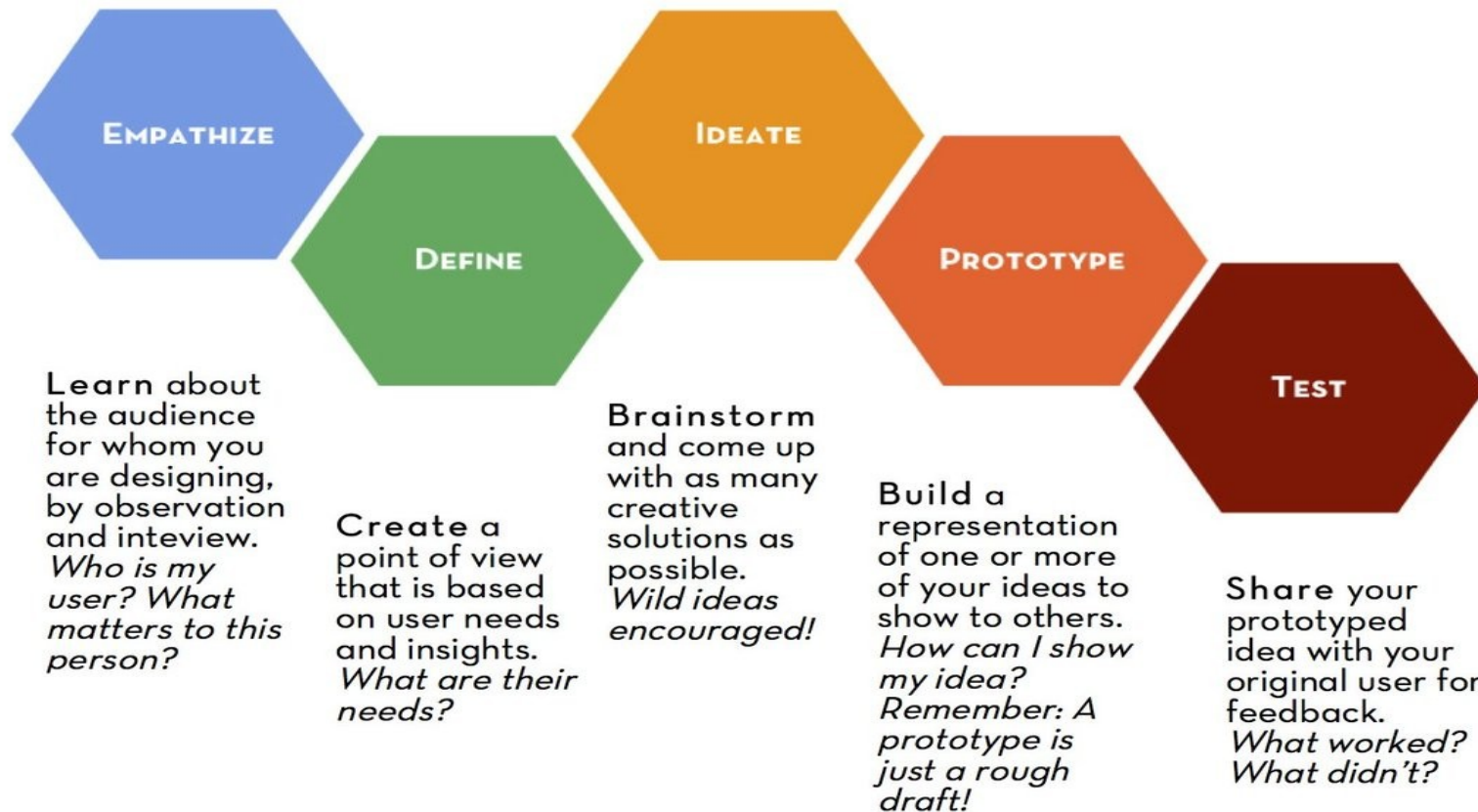
## ORIENTACIONES:

**EL ESTUDIO SOBRE PERFILES PROFESIONALES DEL FUTURO  
FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA DE GALICIA (FEUGA)**

<https://galicia2030.es/>



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



(FUENTE: HASSO PLATTNER INSTITUTE, NYC)

# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



[www.vigo.org](http://www.vigo.org)



# CONGRESO SUMAS 2019-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

[maria.dapena@vigo.org](mailto:maria.dapena@vigo.org)

GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

