

FORUM



**“5 PROPUESTAS
FORUM PARA LA
TRANSFORMACION
DEL SECTOR
PUBLICO”**

JUNIO 2022

JUNIO 2022

“5 PROPUESTAS FORUM PARA LA TRANSFORMACION DEL SECTOR PUBLICO”

Los ciudadanos vivimos en un entorno de cambio y transformación constante. Un reto que también tienen que asumir las empresas y las organizaciones, incluidas las AAPP. En el Sector Público, después de casi 3 décadas de iniciativas de cambio fallidas, es necesario **lograr el consenso necesario para transformar, con la misma disrupción que lo está haciendo el entorno, nuestro modelo.** Hay muchas razones para realizar esta transformación, aunque puedan resumirse en dos:

- la necesidad de **dar respuesta de forma más eficiente a las demandas de la ciudadanía en un contexto de un nuevo compromiso social**
- la **urgencia de asumir** (aunque de forma adecuada y no alocada) los **procesos de digitalización y los cambios sociales que ésta genera.**

Somos una iniciativa nacida en 2019 con el propósito de impulsar y **promover los cambios necesarios que doten a la Administración Pública de una cultura de gestión basada en las personas y en los principios de agilidad, apertura, eficiencia y flexibilidad,** que le permitan responder a los retos de transformación en un entorno global.

En el año 2021 lanzamos el Manifiesto para impulsar la transformación digital de las Organizaciones del Sector Público desde las personas y hoy (junio 2022) ponemos en marcha la iniciativa que denominamos **“5 PROPUESTAS FORUM PARA LA TRANSFORMACION DEL SECTOR PUBLICO”.**

JUNIO DE 2022

En el año 2021 lanzamos el **Manifiesto para impulsar la transformación digital de las Organizaciones del Sector Público desde las personas** y hoy (junio 2022) ponemos en marcha la iniciativa que denominamos **“5 PROPUESTAS FORUM PARA LA TRANSFORMACION DEL SECTOR PUBLICO”**.

Unas iniciativas que en todo caso se enmarcan dentro de los 5 principios que definimos en el Manifiesto accesible en **Manifiesto** y que, desde nuestro punto de vista, son el fundamento de esta transformación. A saber:

1. **Apertura**
2. **Aprendizaje**
3. **Conexión**
4. **Flexibilidad**
5. **Valor**



Apertura: La sociedad digital es también la sociedad de la comunicación abierta y de la colaboración lo que exige abrir conversaciones dentro y fuera de las propias organizaciones. **La información debe fluir por todas las venas de la organización, ya que es lo que da sentido interno a su misión y permite, además, tomar decisiones y transmitir su porqué.**

Aprendizaje: Hoy el aprendizaje es una **responsabilidad individual y colectiva**. Las AAPP deben incorporar en sus procesos de gestión la cultura del aprendizaje continuo, abierto, diverso y colaborativo, generando dinámicas que les permitan estar “abiertas al conocimiento externo”, minimizar los “silos cerrados dentro del propio Sector Público” y favorecer “la colaboración público-privada”.

JUNIO DE 2022

Conexión: Un sistema capaz y resiliente debe estar conectado a todas las partes que lo integran, y en el entorno de las AAPP esto ha de traducirse en un modelo de trabajo que maximice la colaboración, considerando la gama completa de compromisos y relaciones de la institución con su entorno. Un proceso que debe dar respuestas a la diversidad de la ciudadanía.

Flexibilidad: Trabajamos en entornos complejos, híbridos y dinámicos que hacen de la flexibilidad, la colaboración y el aprendizaje competencias organizacionales necesarias para gestionar equipos y tomar decisiones. **Una Administración Digital ha de primar las dinámicas frente a los organigramas y los roles frente a los puestos** para permitir que el talento “fluya hacia el trabajo” y el trabajo “fluya hacia el valor”.

Valor: Los sistemas de gestión han de centrarse en el valor de cada proceso y no tanto en el rol o en la jerarquía. Es la única forma de eliminar todo lo innecesario, simplificar los procedimientos y hacerlos más operativos. Digitalizarlos es hoy un paso obligado, pero entendiendo antes qué se puede automatizar (tareas repetitivas y grandes cantidades de datos) y qué no, (relaciones, creatividad, innovación). **La mejor manera de garantizar la entrega de valor es generar sistemas ágiles e iterativos capaces de dar respuesta rápida a las necesidades.**

PROPUESTAS FORUM 2022

En un paso más del cumplimiento de nuestro propósito fundacional, lanzamos esta iniciativa que queremos proponer socialmente y que, al contrario de lo que es habitual en los ámbitos del Sector Público, lo hacemos sin partir de grandes contextos estratégicos que, a menudo, se quedan en el papel y que, además, hoy no resultan posibles en el actual escenario político.

Por ello las medidas que proponemos tienen, desde nuestro punto de vista, cinco características básicas:

- a. Son de fácil implantación y sus costes son nulos o muy asumibles.
- b. Pueden tener impacto real inmediato o un plazo muy reducido.
- c. No exigen cambios legislativos ni normativos “de calado”.
- d. Suponen la introducción de elementos de transparencia y equidad.
- e. Generan cambios en las dinámicas de relación entre el Sector Público y los ciudadanos.

¡Ahí van!

1 Crear un portal que aglutine toda la oferta pública de empleo.

Este portal podría ser inicialmente para el conjunto de la oferta pública de empleo de la AGE (pudiendo ser gestionado por el INAP). Un portal que incorporaría de forma segmentada y clasificada tanto la oferta de empleo como los elementos relativos al proceso de reclutamiento y selección, incluido temarios, tipologías y condiciones de acceso etc.

JUNIO DE 2022

Como **retornos** de esta medida constamos los siguientes:

- Ofrecer oportunidades a personas de talento para acceder al Sector Público.
- Incrementar el número y la calidad de los candidatos.
- Hacer posible el acceso a un mayor número de personas.
- Reducir el peso de los grupos de influencia por actividades/sectores.
- Incrementar la transparencia del Sector Público.
- Mejorar la percepción ciudadana sobre la función pública.

Los costes de implantación son prácticamente nulos, ya que disponemos de las soluciones tecnológicas y de los recursos humanos para su gestión y no creemos que exijan cambios normativos de calado.

2

Elaborar un código ético para el conjunto de las AAPP, que debería de ser aceptado y asumido por todos los/las profesionales del Sector Público

Se trata de desarrollar los artículos 53 y 54 del RD 5/2015, implantando un código ético, que se concretaría en un documento que debería ser suscrito por todos/as los/las miembros del Sector Público. La ética debe trabajarse y estar en permanente dinámica.

Esta propuesta busca generar valores ligados a la ética profesional y pública, unida al sentimiento de orgullo de pertenencia. Esta medida podría venir aparejada a una Comisión Ética de la Administración Pública a la cual poder realizar consultas y que vaya generando "jurisprudencia".

Retornos de esta propuesta:

- Mejorar la conciencia ética y el empoderamiento de las personas.
- Desarrollar el empoderamiento de las personas.
- Incrementar los niveles éticos de las personas vinculadas a las AAPP.
- Reducir los comportamientos corruptos.
- Mejorar la calidad de la gestión pública.

En cuanto a los costes estos serían prácticamente nulos.

3 Impulsar la obligación de que todas las AAPP dispongan de un Plan de Gobierno Abierto (transparencia, participación ciudadana y datos abiertos) con la obligación de revisarlo cada 2 años

Los grandes principios deben ser aterrizados a la realidad. La transparencia, la participación ciudadana y los datos abiertos, más allá de formar parte de la definición de gobierno abierto, han de poder desplegarse de manera transparente y con rendimiento de cuentas. Ello exigiría un ajuste normativo pero que consideramos sería asumible por todas las organizaciones políticas. Estamos convencidos que esta obligación puede ser un elemento clave para modernizar las AAPP.

Retornos de esta propuesta:

- Obligar a todas las administraciones públicas a revisar sus procesos.
- Incluir en los procesos de transformación digital las cuestiones que aporten un mejor servicio a la ciudadanía con la transparencia, la participación ciudadana o los datos abiertos como valor económico y social.

El coste económico sería mínimo. Aunque debería de arbitrarse un sistema para que las organizaciones locales de pequeña dimensión pudieran cumplir estas obligaciones a través de las Administraciones de rango superior.

4 Crear una Oficina que reúna toda la información y conocimiento relativo a las contrataciones públicas y que actúe de apoyo a la puesta en marcha de este tipo de procesos

Se trata de poner en común expertos en contratación y capacidades a la hora de realizar las inversiones de la forma más eficiente posible, atendiendo a la experiencia de casos anteriores, a tipos de pliegos ya redactados, a poner exigencias comunes sobre sostenibilidad, igualdad, etc.

JUNIO DE 2022

El proceso de contratación es lo bastante complejo y enrevesado como para crear instrumentos que ayuden y compensen las dificultades existentes.

Aunque existe una plataforma en la que se publican todos los contratos (de dimensiones gigantes), ello no ayuda a saber cuál es la experiencia obtenida o el que mejor se adapta al objetivo que se pretende.

Como retornos de esta propuesta están los siguientes:

- Mejorar la eficiencia en la gestión de las administraciones públicas.
- Incrementar la calidad de la oferta pública.
- Reducir los tiempos de contratación y los costes añadidos al proceso.
- Minimizar el riesgo de “influencias externas” en su puesta en marcha.
- Gestionar mejor el conocimiento existente en las AAPP.

El coste de esta medida sería más relevante al requerir la creación de un equipo permanente y bien organizado, si bien se verían sus frutos con rapidez.

5

Promover que todas las AAPP dispongan de un análisis continuado con indicadores sobre transformación de la administración pública y salud del entorno laboral

El objetivo de esta propuesta es disponer de una batería de indicadores numéricos y objetivos que permitan medir transformación de la administración pública y la salud laboral de sus profesionales de forma continuada y a lo largo del tiempo. No existen hoy instrumentos de este tipo en el seno de las AAPP.

Recordemos que entendemos por “salud laboral” elementos que permitan evaluar la calidad de la gestión, los niveles de seguridad psicológica, la predisposición cultural, la idoneidad entre las funciones y sus capacidades y habilidades, así como los niveles de compromiso de forma agregada y desagregada.

JUNIO DE 2022

Los **retornos** de esta propuesta serían los siguientes:

- Mejorar en la gestión y en el clima laboral.
- Evaluar el grado de transformación y adaptación.
- Tener la posibilidad de diagnosticar problemas.
- Conocer e identificar mejores prácticas.

Una medida de este tipo permitiría también (i) Generar incentivos para mejorar los procesos de reclutamiento y selección, (ii) Reducir y minimizar el formato de “silos cerrados” que integran hoy el Sector Público. (iii) Incrementar el interés de los líderes políticos por la “salud” laboral y (iiii) Incrementar la corresponsabilidad de la ciudadanía.

Esta medida es la que supone más costes y es la que exige un mayor tiempo en su implantación. Sin embargo, sus resultados en términos de impacto (en un momento en el que vamos a tener que sustituir a más del 30% de los empleados públicos es más que evidente).



Este documento consta de 9 páginas y contiene información confidencial. No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.
Copyright © FORUM DE RRHH DEL SP 2022