

FORUM OPINA

16/06/2022

5 Propuestas para la transformación del Sector Público

CONCEPTOS CLAVE

- Aunque los ‘tiempos políticos’ no parecen propicio para una gran reforma el Sector Público, éste necesita reformularse si desea dejar de ser una rémora para el desarrollo social.
- En cualquier caso, es posible plantear, proponer e implantar reformas menores que promuevan cambios que permitan dar mejores respuestas a las necesidades de los/as ciudadanos/as.
- Necesitamos un Sector Público más inteligente, diverso, descentralizado y, sobre todo, más colaborativo.
- No podemos seguir gestionando ‘lo público’ sin tomar en cuenta las necesidades de las personas.



FORUM
RRHH
SECTOR PÚBLICO



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 tres décadas de iniciativas de cambio fallidas, es necesario **lograr un gran consenso para transformar el modelo, con la misma capacidad de disrupción que lo está haciendo nuestro entorno.**

Existen muchas más razones que alientan esta transformación, aunque quizás puedan resumirse en dos argumentos:

- 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.**

Por eso, **en un paso más hacia el 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 reflexiones estratégicas que a menudo se quedan en meras declaraciones, sino con ideas que hoy son factibles en el actual escenario político.

Las medidas que proponemos tienen, desde nuestro punto de vista, cinco características básicas:

1. Son de **fácil implantación** y sus costes son nulos o muy asumibles.
2. Pueden tener un **impacto real inmediato** o en un plazo muy reducido.
3. **No exigen cambios** legislativos ni normativos o estos son de un calado menor.



4. Suponen la **introducción de elementos de transparencia** y equidad.
5. Generan **cambios en las dinámicas de relación** entre el Sector Público y los ciudadanos.

Porque, a veces, parece inevitable pensar que los debates en torno al sector público son estériles. Más aún, en un contexto de transformación acelerada por la digitalización. Por eso es tan importante centrarse en soluciones factibles a corto plazo, capaces de propiciar cambios reales lo suficientemente transversales como para adaptar el sector público al ritmo de nuestra sociedad en su conjunto. Nuestras propuestas son:

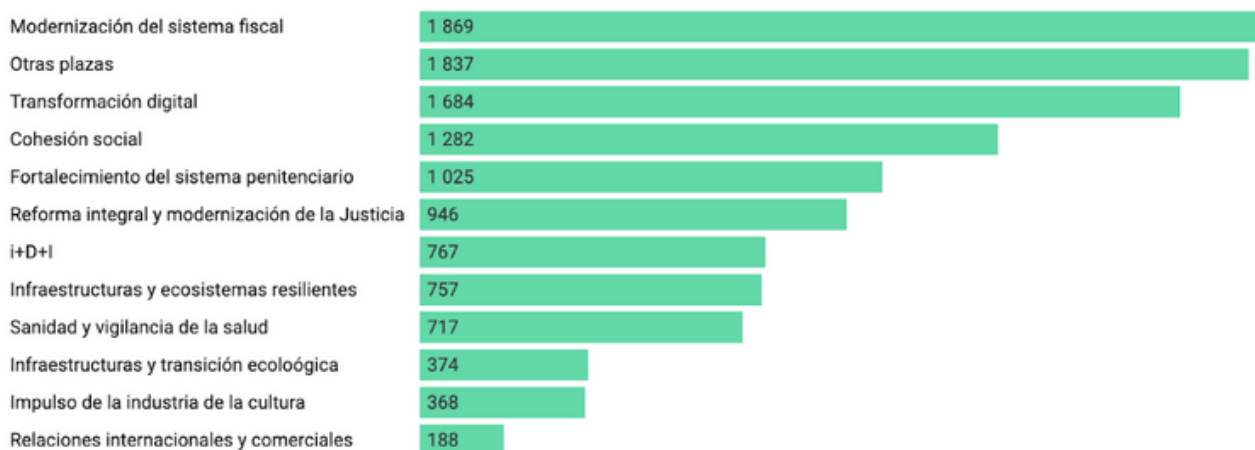
1. Crear un portal que aglutine toda la oferta pública de empleo

Este portal podría estar destinado, al menos inicialmente, al conjunto de la oferta pública de empleo de a 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, incluyendo los temarios, las tipologías y condiciones de acceso, etc.

De hecho, teniendo en cuenta que la oferta pública de empleo de este año asciende a casi 45.000 plazas y que, de ellas, aproximadamente la mitad corresponden a AGE, no es descabellado crear un portal capaz de aglutinar lo que hasta ahora aparece como desagregado, tal y como muestra el siguiente gráfico.

Plazas de nuevo ingreso por sectores en 2022

Fuente: Ministerio de Hacienda



En este sentido, los **retornos** potenciales 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

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/as miembros del Sector Público. La ética debe trabajarse y estar en un permanente estado dinámico. Esta propuesta busca generar valores ligados a la ética profesional y pública, unida al sentimiento de orgullo de pertenencia. Además, podría venir aparejada a una Comisión Ética de la Administración Pública a la cual poder realizar consultas y que vaya sentando “jurisprudencia”.

Retornos potenciales de esta propuesta:

- Mejorar la conciencia ética 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. Obligación de disponer de un Plan de Gobierno Abierto

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 que consideramos sería asumible por todas las organizaciones políticas. Estamos convencidos que esta obligación puede ser un elemento clave para modernizar las AAPP.



Retornos potenciales de esta propuesta:

- Obligar a todas las administraciones públicas a revisar sus procesos.
- Incluir en los procesos de transformación 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 de apoyo a las contrataciones públicas

Se trata de poner en común a 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 imponer exigencias comunes sobre sostenibilidad, igualdad y demás cuestiones comprendidas en el ESG. Unos recursos que actúen de apoyo a la puesta en marcha de este tipo de procesos.

El proceso de contratación es complejo y enrevesado. Debemos crear instrumentos que ayuden y compensen las dificultades existentes. Aunque existe una plataforma (de dimensiones gigantes) en la que se publican todos los contratos, ello no ayuda a saber cuál es la experiencia obtenida o el que mejor se adapta al objetivo que se pretende.

Como **retornos** potenciales 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 los análisis de 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” aquellos elementos que permitan evaluar la calidad de la gestión, los niveles de seguridad psicológica, la predisposición cultural, la idoneidad entre las funciones y las capacidades y habilidades del trabajador, así como los niveles de compromiso de forma agregada y desagregada.

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

- Mejorar en la gestión y en el clima laboral.
- Evaluar el grado de transformación y adaptación.
- 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" e (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.

SOBRE EL FÓRUM

Somos una iniciativa independiente, nacida en 2019, dirigida a promover e impulsar los cambios necesarios que doten al conjunto de las Administraciones Públicas 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.

Una transformación que hoy es necesaria para disponer de un Sector Público ágil, eficiente y cercano y que responda mejor a las necesidades de la ciudadanía. Un proceso que no será posible sólo con la implantación de la tecnología y para el que es necesario: promover la formación y el aprendizaje permanente, facilitar el conocimiento y la puesta en común de las mejores prácticas, impulsar las relaciones con el sector privado en particular en lo relativo al uso de las nuevas soluciones y metodologías y crear entornos que permitan la comunicación, la información, la relación y el networking entre el conjunto de los/las profesionales que trabajan en el conjunto del Sector.

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestra RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN ELVIRA TORRES BENITO al 686 34 82 97 o al e-mail info@forumrrhsp.com.

Con la
participación
de



Con el
apoyo de

