



La función de RRHH en el Sector Público

Investigación ciclo I

Mapa de situación

20 de noviembre de 2020

Hemos contado con la **colaboración** de

- Jordi Garriga de e-motiva. motiva
- Javier Poves, para el análisis cualitativo.
- Karitte Alegría en la coordinación general.

FORUM RRHH Sector Público



EL [FORUM de RRHH del SECTOR PÚBLICO](#) es una iniciativa que surge para EXPLORAR las expectativas del sector público, con respecto a la función de RRHH:

- Abrir nuevas estrategias en la gestión de personas adaptadas a los nuevos formatos, necesidades y demandas sociales.
- Facilitar la relación y el intercambio de conocimientos entre los profesionales del ámbito de los RRHH del Sector Público de todo el conjunto del Estado.
- Evidenciar las prácticas emergentes en estos ámbitos para aprender con otros.

El **objetivo** de este cuestionario es el de componer el mapa de situación de la función de RRHH-SP desde la visión de directivos/as.

“Las observaciones individuales y nuestras propias experiencias son situaciones que dan sentido al mundo en el que vivimos. También reflejan un sentido parcial de una realidad más amplia. Al incorporar nuevas miradas damos un sentido a la realidad más auténtico y esto nos ayuda a tomar mejores decisiones.” [Dave Snowden](#)

El cuestionario

A través de estas 5 preguntas hemos pretendido conocer que el estado de la cuestión:

1. ¿Cuáles son los temas de gestión de RRHH a los que se dedica mayor tiempo hoy en la función pública?
2. ¿Cuáles son los retos prioritarios a los que se enfrenta la función de RRHH?
3. ¿Cuáles son los impactos más relevantes que la crisis del covid-19 ha generado en la gestión de recursos humanos?

4. ¿Qué medidas deberían de ponerse en marcha con carácter global con objeto de dar respuesta a los retos e impactos descritos?
5. Y, ¿Qué iniciativas deberían de haberse implementado o implementarse en su organización para dar mejor respuesta a los efectos de la crisis del covid-19?

<https://docs.google.com/document/d/11m0EV2xRVT8onORhc5mSFhYhscKCoqQi-eYrckBi6dl/edit?usp=sharing>

Quién ha participado

- **Nº de respuestas:**
 - 350 respuestas
- **Perfil:**
 - **Edad**
 - 55% entre 30-50 años
 - 45% más de 50 años
 - **Sexo**
 - 39% mujeres
 - 39% hombres
 - 22% no responde
 - **Estatus Profesional**
 - 68% funcionario
 - 23% contratado
 - 9% otros

2- Retos que se perciben como prioritarios para RRHH



Retos

1. **Gestión adecuada de los recursos** y de las capacidades de las que dispone la organización.
2. Gestionar los cambios culturales que reduzcan el **peso de la burocracia** y las funciones de control de la organización.
3. **Cambiar los procesos** de reclutamiento y selección.
4. **Cambios en la cultura laboral para que la organización responda mejor a su misión y al servicio de los ciudadanos.**
5. La necesidad de **implantar una digitalización** adecuada de los procesos. Lo que implica desde el teletrabajo hasta la ventanilla única,..etc.

3. Impactos covid19



3. Impactos COVID19

- **Se ha evidenciado que el ciudadano NO está en el centro.**
 - Las administraciones se han blindado contra el contagio y con la implementación de nuevas herramientas como el teletrabajo o la atención con cita previa y se ha olvidado de las necesidades de atención directa del ciudadano, de su falta de medios y brecha digital.
 - Un replanteamiento del porqué y el para que de la implementación de la tecnología. La tecnología debe permitir el acceso de los ciudadanos a los servicios digitales. Si no es así no tiene ningún sentido implantarla.
- **Los de tecnología de prestación de servicios no han respondido**
 - Desarrollar nuevas formas de prestación y de relación con los ciudadanos. Desarrollar de verdad la gestión digital pero centrada en las necesidades de los ciudadanos.
 - La necesidad de disponer de herramientas tecnológicas de gestión accesibles a todos los directivos de la organización.
 - Diseñar nuevos sistemas de gestión basados en las soluciones tecnológicas.
 - Implementar nuevos sistemas de prestación de servicios basados en las necesidades de los ciudadanos utilizando los recursos que facilita la tecnología.
- **El teletrabajo**
 - Con la implementación del teletrabajo faltan sistemas de valoración del cumplimiento Y cultura de la autogestión del trabajo.

4. Medidas globales



4. Medidas globales

- Cambiar el concepto de oficina formada por el empleado público + portátil + móvil. **Organización de teletrabajo estructural:** uno a dos días a la semana de forma permanente. Funcionamiento por objetivos y evaluación del desempeño.
- Disponibilidad de recursos para llevar a cabo los cambios en los procesos e **implantar la digitalización.**
- Redefinir y **reenfocar el rol** de los representantes sindicales y las organizaciones del sector público.
- Potenciar la eficiencia en la gestión de los recursos y políticas claras que permitan gestionar los **procesos de sustitución** de los profesionales que accedan y accederán en los próximos años a la jubilación.
- Cambios en las disposiciones legales que den mucho mayor **capacidad de autogestión** a cada una de las organizaciones.

5. Iniciativas

- Necesitamos un **cambio en los criterios** de funcionamiento de las relaciones con los órganos sindicales y nuevas políticas de contratación y de gestión del talento.
- **Implantar el teletrabajo** y todos los cambios organizativos inherentes a esta materia.
- **Formación y aprendizaje** en lo nuevos métodos de gestión involucrando a todos el equipo directivo en este nuevo rol.
- Impulsar una **reflexión en el equipo directivo** sobre dónde debemos ir y los medios que necesitamos para alcanzarlo.

Conceptos principales

	Retos	Impactos	Medidas	Iniciativas
GESTIÓN	13	17	17	11
ORGANIZACIÓN	6	8	13	14
CAMBIOS	8	5	15	8
TELETRABAJO	1	14	11	7
PROCESOS	10	3	10	5
DIGITALIZACIÓN	6	8	7	7
PÚBLICA	8	5	11	2
RECURSOS	7	7	8	4
CIUDADANOS	5	15	4	
SISTEMAS	3	8	7	4
EQUIPOS	3	3	5	10
FORMACIÓN	8	4	5	3

Mapa conceptual I



Siguientes pasos

Crear un espacio de conversación y participación para identificar y priorizar los intereses y problemas a abordar en este Mapa de Situación.