

MANIFIESTO

PARA IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
DE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO
DESDE LA GESTIÓN DE PERSONAS



Qué es el Fórum RRHH Sector Público

El Fórum de RRHH del Sector Público es una estructura independiente cuyo objetivo es el de promover el desarrollo del conjunto de Organizaciones que integran la Función Pública a través de la gestión de personas.

La transformación de las AAPP exige el desarrollo de los/las profesionales y directivos/as del Sector Público en general y de quienes se dedican a la gestión de personas en particular. Por ello, queremos impulsar acciones dirigidas a:

- Promover la formación y el aprendizaje permanente.
- Facilitar el conocimiento y la puesta en común de mejores prácticas y detectar prácticas emergentes.
- Impulsar las relaciones con el sector privado y específicamente en lo relativo al uso de nuevas soluciones y metodologías.
- Crear entornos que permitan la relación y el networking profesional.

Consideramos que la transformación debe estar liderada desde quienes desarrollan la función de personas en el Sector Público.

Nuestra Misión

La transformación de las AAPP es un reto que ha estado postergado demasiado tiempo y que hoy, con el impacto de los procesos de digitalización, los cambios sociales y la presión ejercida por la pandemia, ha devenido en urgente.

Necesitamos disponer una Administración Pública ágil, eficiente y cercana y eso implica cambios culturales de carácter copernicano.

Debemos poner en marcha procesos de transformación digital y de innovación que sean el resultado de la suma de tres elementos capitales: la visión, los procesos y la tecnología, pero que han de contar con las personas para que el cambio sea efectivo.

Nuestra misión es colaborar en la consecución de estos objetivos y para ello proponemos el presente manifiesto.

La Función de Personas en el SP

Consideramos que hoy los principios rectores de la función de Personas en el Sector Público son los siguientes:

- Liderar los procesos de transformación en las organizaciones públicas.
- Diseñar e implementar políticas y procesos ágiles e innovadores para mejorar la calidad en la gestión.
- Definir y poner en marcha criterios de reclutamiento y selección que faciliten la atracción del talento.
- Formar servidores públicos sensibles a los cambios sociales y tecnológicos.
- Plantear nuevos modelos de promoción y reconocimiento basados en objetivos y desempeño.
- Impulsar nuevos instrumentos de gestión que se rijan por los criterios de igualdad y transparencia.
- Reducir los elementos burocráticos buscando la eficiencia en la prestación de los servicios.
- Implantar instrumentos y tecnologías que faciliten el análisis y la evaluación de la gestión.
- Impulsar los cambios culturales dirigidos a inspirar un propósito común que reivindique el valor del servicio al ciudadano.

El Manifiesto

PROPÓSITO

Pretendemos 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, flexibilidad, apertura y eficiencia que le permitan dar respuesta a los retos de transformación en un entorno global.

JUSTIFICACIÓN

La transformación digital es hoy una realidad en la vida cotidiana de los ciudadanos y en el devenir corporativo de las empresas y las instituciones. La digitalización nos ha introducido en un mercado global en el que la competitividad es indisociable del talento, la agilidad, la eficiencia y la productividad.

Pero la partida de la economía digital no sólo puede ser jugada por la ciudadanía y las organizaciones empresariales y entidades privadas de un país; necesita de una Administración Pública que entienda y sepa responder en tiempo y forma a los retos que aquélla plantea.

Por ello, después de más de 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 de Administración Pública. Encontramos 5 razones de peso que impulsan esta transformación:

- 1 La implantación de los procesos de digitalización.**
- 2 La revisión de los procesos de reclutamiento, selección y promoción.**
- 3 La necesidad de un compromiso de personas hacia personas.**
- 4 El impacto y los efectos de la crisis sanitaria.**
- 5 La respuesta eficiente a las demandas de la ciudadanía.**

1

La implantación de los procesos de digitalización.

La digitalización sigue siendo una de las grandes tareas pendientes en la Administración Pública. Y habida cuenta de que la transformación digital es una cuestión de tecnología, pero sobre todo de personas, la reestructuración del actual modelo ha de fundarse en la definición de una nueva cultura de trabajo y de servicio al ciudadano.

2

La revisión de los procesos de reclutamiento, selección y promoción.

Desde los procedimientos de acceso a la Función Pública hasta el modelo de promoción, pasando por la formación y el sistema de compensación, todos los procesos típicos de gestión de recursos humanos necesitan un replanteamiento completo que permitan desde la identificación y el reclutamiento del talento, desarrollar competencias, definir criterios de compensación adecuados, reconocer su contribución, y crear una cultura de trabajo retadora y colaborativa dentro y fuera de la organización.

3

La necesidad de un compromiso de personas hacia personas.

La transformación copernicana que necesita la Administración Pública precisa del compromiso del empleado público y éste, para que aflore, requiere de un entorno que identifique su potencial y reconozca su aportación de valor. La misión de servicio al ciudadano debería ser un generador de compromiso per se, que a menudo, queda diluido en un modelo burocrático, ineficaz y lento que frustra y genera insatisfacción. No podemos olvidar que esto va de personas trabajando para personas.

4

El impacto y los efectos de la crisis sanitaria.

La emergencia sanitaria está dejando al descubierto las ineficiencias del modelo y sus carencias para cumplir con su misión de servicio a la ciudadanía. Necesitamos procesos más ágiles, estructuras más abiertas y flexibles y competencias de talento radicalmente diferentes. La situación supone incrementar enormemente la complejidad de los retos a los que ahora nos enfrentamos, sin olvidar el impacto que las decisiones administrativas tienen en el entorno vital de los ciudadanos.

5

La respuesta eficiente a las demandas de la ciudadanía.

La sociedad ha evolucionado más rápido que la Administración y el gap crece día a día, siendo una fuente que ralentiza la competitividad del país, que pone en riesgo su modelo de bienestar y que, además, resulta ser incluso, en determinados contextos, una fuente generadora de desigualdades. La ciudadanía exige una administración pública cercana, que les acompañe y le guíe en su adaptación al mundo VUCA y a los retos que éste les impone.

5 Principios

Consideramos que existen 5 principios guía. No obstante, reconocemos que éstos no pretenden convertirse en norma y que cada organización deberá trazar su propio itinerario de transformación:

1

APERTURA

La sociedad digital es también la sociedad de la comunicación abierta y de la colaboración. Las personas solo apoyan lo que han creado y lo que entienden. La clave está en abrir conversaciones dentro y fuera de las instituciones, en participar y en colaborar. 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.

2

APRENDIZAJE

En un mundo en constante cambio el aprendizaje es una responsabilidad individual y colectiva. La Administración Pública debe incorporar en sus procesos de gestión de talento la cultura del aprendizaje continuo, abierto, diverso y colaborativo, generando dinámicas para recibir el conocimiento externo y favorecer la colaboración público-privada.



3

CONEXIÓN

Un sistema capaz y resiliente debe estar conectado a todas las partes que lo integran, y en el entorno de las instituciones públicas esto se traduce en un modelo de trabajo en red que maximice la colaboración, considerando la gama completa de compromisos y relaciones de la institución con su entorno. La conexión debe recoger la diversidad de la ciudadanía en todas las variables que la configuran ya que ello permitirá, a su vez, tener la capacidad de ver y comprender a la sociedad en su conjunto. La red es la mejor forma de organización posible ante retos complejos

4

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”, en lugar de dedicarse a trabajos fijos y permanentes.

5

VALOR

Los sistemas de gestión han de centrarse en el valor que aporta cada proceso y no tanto en la función que desempeñan, ya que ello permitirá 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.



ADHESIÓN

MANIFIESTO

PARA IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN
DIGITAL DE LAS ORGANIZACIONES
DEL SECTOR PÚBLICO DESDE
LA GESTIÓN DE PERSONAS

Pueden adherirse las personas físicas y organizaciones, tanto públicas como privadas, que quieran contribuir en el propósito de transformación del conjunto de las Administraciones Públicas.

Súmame