



## Ciclo (I) del Foro de RRHH del SP 2020 Resumen de la Segunda sesión 25/09/2020

### “Nuevas estrategias para la gestión de personas”

**La transformación es un imperativo para todos, organizaciones, personas... y también para la Administración Pública.** Esta reflexión surgida en la primera sesión del ciclo es la que siguió enmarcando la agenda y el debate de esta segunda sesión celebrada en formato virtual el pasado 25 de Setiembre.

Una sesión que contó con **Xavier Marcet** como ponente principal y en la que formuló su ponencia sobre el título de la sesión (adaptada a las necesidades del Sector Público). Su posición la fundamentó en los retos siguientes:

- **La estrategia son las personas.** Conviene que abandonemos los planes estratégicos que luego normalmente no se cumplen y dediquémonos a gestionar adecuadamente a las personas. Un aspecto que resulta incluso más relevante si hablamos del Sector Público. Las personas son como todos sabemos la clave de este sector y de su actividad depende (en términos de cumplimiento del propósito) el éxito y la aportación de valor social de todas las Administraciones públicas.
- **El cambio no depende de la tecnología sino de la capacidad de adaptación de las personas.** La situación generada por la pandemia ha mostrado de forma radical y transparente (salvo excepciones que no hacen más que confirmar la regla general) la capacidad de las personas y de los equipos humanos para adaptarse al cambio. Tareas que nunca



imaginamos que se podían realizar fuera de las instalaciones físicas de nuestras organizaciones se han seguido realizado y con una calidad y eficiencia más que razonable. Ahora es buen momento de preguntarse cómo debe de ser el futuro, si es razonable y/o necesario volver atrás, etc. Una decisión relevante en todos los sectores pero vital en el sector público, si queremos que éste dé respuesta a las necesidades de los ciudadanos, es que debemos de evitar los prejuicios inconscientes.

- **La única forma de conseguir el propósito de una organización es la flexibilidad para sincronizar las capacidades existentes con las nuevas necesidades.** Las habilidades que vamos a necesitar en el futuro son distintas a las que hoy probablemente disponen nuestros equipos humanos. Debemos animar e impulsar la voluntad y el esfuerzo de nuestros equipos para adquirir estas nuevas competencias. No se trata solo de formación sino de aprendizaje.
- **Debemos superar los obstáculos que para la gestión supone la RTP y las estructuras inflexibles de la administración pública.** Necesitamos no pensar más en fotos fijas sino disponer de equipos y personas que dispongan de la voluntad de servicio, y que tengan la capacidad y motivación de evolucionar en el futuro. Hemos de ser conscientes que la planificación tradicional no tiene sentido y que es imposible prever las necesidades futuras ya que estas serán cambiantes.
- **Hemos de hacer atractivo el trabajo en el sector público.** Debemos desplegar campañas para la atracción del talento. Nunca tuvimos un contexto de mayor complejidad. Recordemos que el talento atrae al talento. El no talento es básicamente la incapacidad o la negación a la adaptación y al cambio.
- **Las organizaciones necesitan transformarse, pero lamentablemente se quedan con formación.** Un factor que además resulta ser muy relevante en el conjunto del Sector Público. Necesitamos crear lógicas de aprendizaje y de desaprendizaje. Necesitamos menos cadenas de mando y más líneas de colaboración y afrontar de verdad el problema tanto de la promoción (mérito) como de la “despromoción”.

Por último, el mensaje de Xavier (secundado por los participantes) fue el de que necesitamos un sector público eficiente, **capaz de sumar inteligencias y dispuesto a gestionar la resiliencia de los colaboradores públicos.** Necesitamos aprender a escucharles, responder a sus necesidades y aprovechar la experiencia del covid-19. No podemos volver simplemente atrás.



En el debate posterior se plantearon diferentes cuestiones, desde la relevancia de los elementos culturales, pasando por los modelos de reclutamiento y selección que deberían de ponerse en marcha y los criterios de provisión de los puestos directivos. Sobre este último punto Xavier abogó por despolitizar este segmento haciendo referencia al hecho de que nuestro país es el que provoca más cambios directivos en el sector público como consecuencia de los diversos procesos electorales. También se planteó el hecho de que no existe una sola administración pública sino tres (administración general del estado, entes autonómicos y locales y empresas públicas).

Por último se debatió sobre la necesidad de replantear el concepto de “funcionario o servidor público” y se pusieron encima de la mesa los cambios que se han producido como consecuencia de la crisis sanitaria. A saber:

- Simplificado la mayoría de los procesos.
- Implementado mayores niveles de flexibilidad en las condiciones de trabajo.
- Incrementado la autonomía de las personas.
- Dado mayor empoderamiento.

Y se objetó que con una alta probabilidad **los factores culturales que siempre son un freno en todos los procesos de transición no permitirán mantener este tipo de dinámicas.**

La sesión finalizó con la intervención de Jordi Garriga de e-moitiva para presentar el esquema del primer análisis o investigación que el FORUM DE RECURSOS HUMANOS DEL SP tiene previsto llevar a cabo conjuntamente con el desarrollo de este Ciclo dedicado a conocer la percepción **que las organizaciones del Sector Público (y sus equipos directivos)** tienen sobre las **acciones desarrolladas por la función de RRHH** y cuyo informe final será presentado en la última de las sesiones del presente Ciclo.

Finalizada la sesión se informó del calendario de las próximas sesiones que se celebrarán los viernes 23/10 y 20/11.

**Este documento consta de 3 páginas y contiene información confidencial.**

No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.

**Copyright © Data2 y Fórum de RRHH del SP 2020**