

Alumni

VII Jornada de Salidas Profesionales de la Administración Pública

Eva Comellas Batet
13 de mayo de 2021

Guión

- 1. La Administración y el sector público. Concepto y contexto.**
- 2. Los perfiles profesionales que necesita incorporar la Administración Pública. Presente y futuro.**
- 3. La selección en la Administración Pública.**

01

La Administración y el sector público

Concepto y contexto



1.1 La Administración territorial



Ayuntamiento de Sabadell

- Administración General del Estado
- Administraciones autonómicas
- Administración Local (diputaciones provinciales, cabildos, ayuntamientos, consejos comarcales, *veguerías*, áreas metropolitanas)

1.2 El sector público institucional



Consorcio de las Drasanas - BCN

- a. Organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas (tienen consideración de Administración Pública).
- b. Entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas.
- c. Universidades públicas.

1.2 Entes del sector público institucional, de derecho público o privado

Organismos autónomos, agencias estatales, entidades de derecho público, universidades públicas, consorcios, fundaciones, sociedades públicas, etc.

INVENTARIO DE ENTES PÚBLICOS

<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/Inventario/Inventario.aspx>



**Transports
Metropolitans
de Barcelona**

1.3 El sector privado que presta servicios públicos



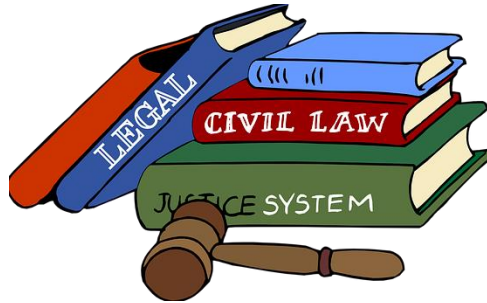
Agbar

Servicios públicos de interés general prestados por entidades privadas (telecomunicaciones, electricidad, gas, servicios postales) y concesionarios de servicios públicos (agua, residuos, transporte, sanidad).



Telefónica

1.4 El interés general



Artículo 103 Constitución Española

La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.

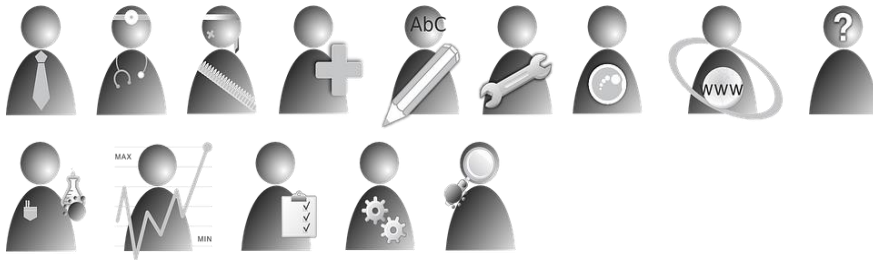
02

Los perfiles profesionales que necesita incorporar la Administración pública

Presente y futuro



2.1 Las profesiones



Las condiciones laborales de la Administración actúan como freno o como atracción de empleo, todo depende de la profesión, la persona y el momento económico.

Prácticamente cualquier profesión tiene salidas en la Administración pública.

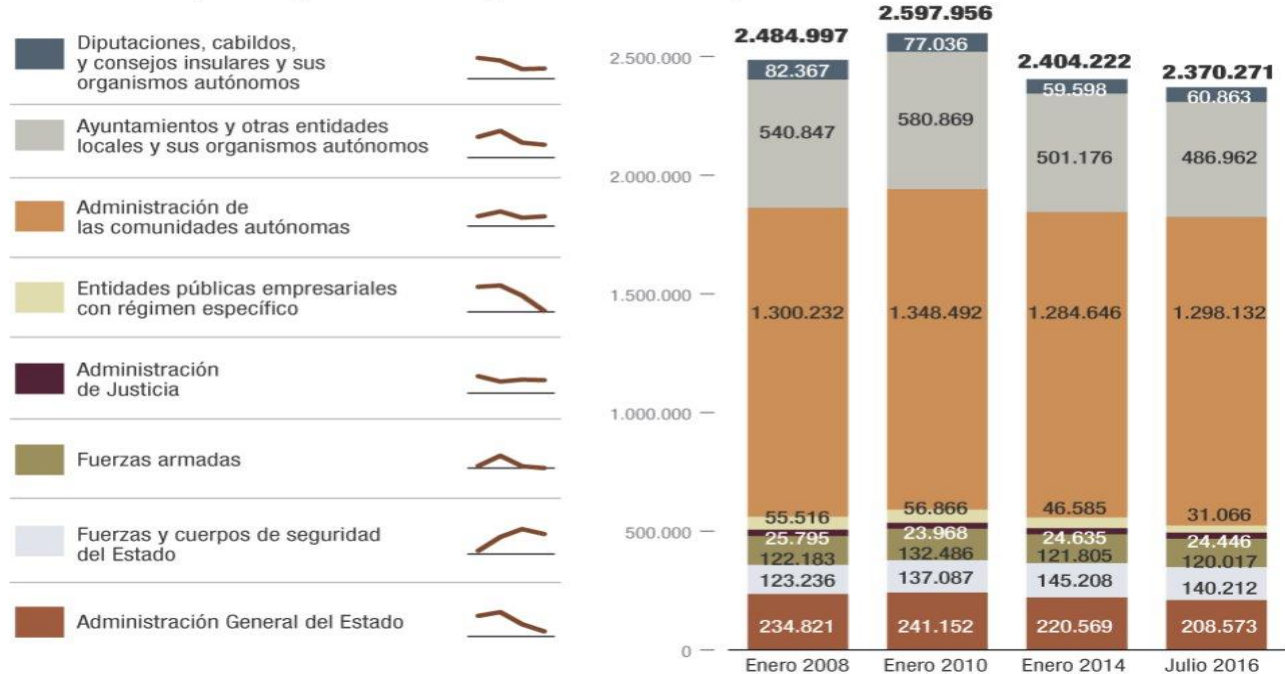
Algunas profesiones tienen mayor salida en la administración pública que en el sector privado.

Para algunas profesiones la Administración pública no es atractiva.

2.2 El presente

Evolución del personal al servicio de las Administraciones públicas

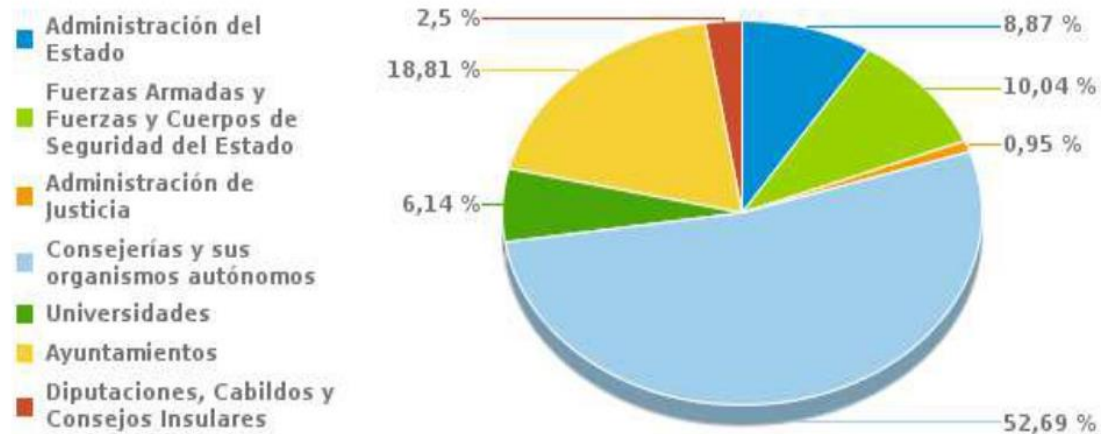
Número de empleados (el total no incluye las universidades)



Fuente: Registro Central de Personal

2.2 El presente

Datos de julio 2020

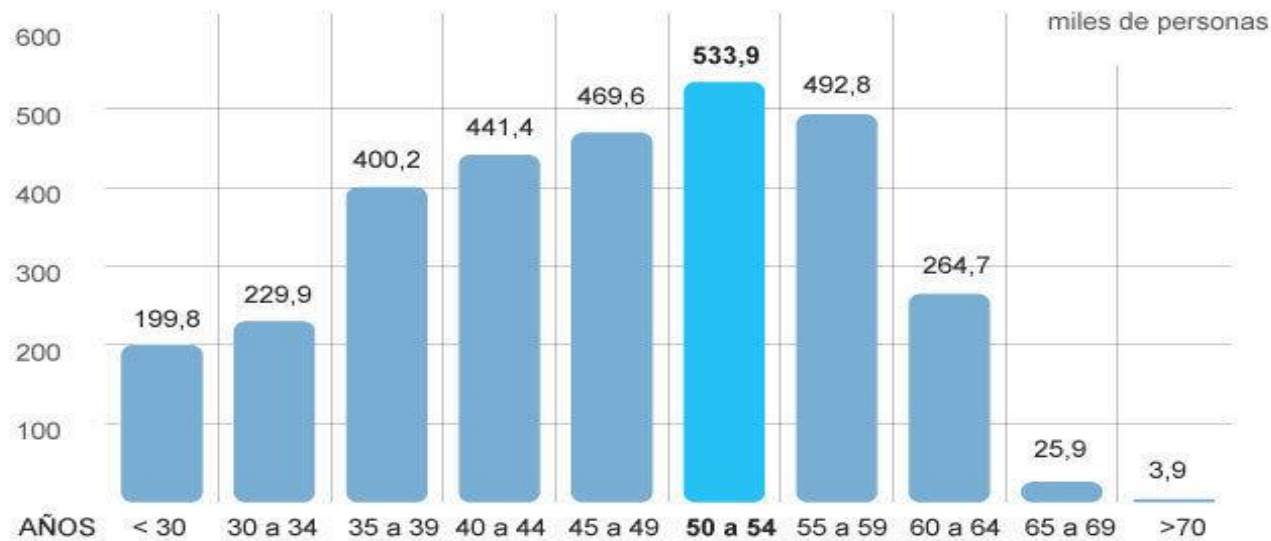


En números aproximados, sobre un total de 2.600.000 empleados:

- AGE: 516.000
- CCAA: 1.500.000
- AL: 554.000

2.2 El presente

Envejecimiento de plantillas en el sector público



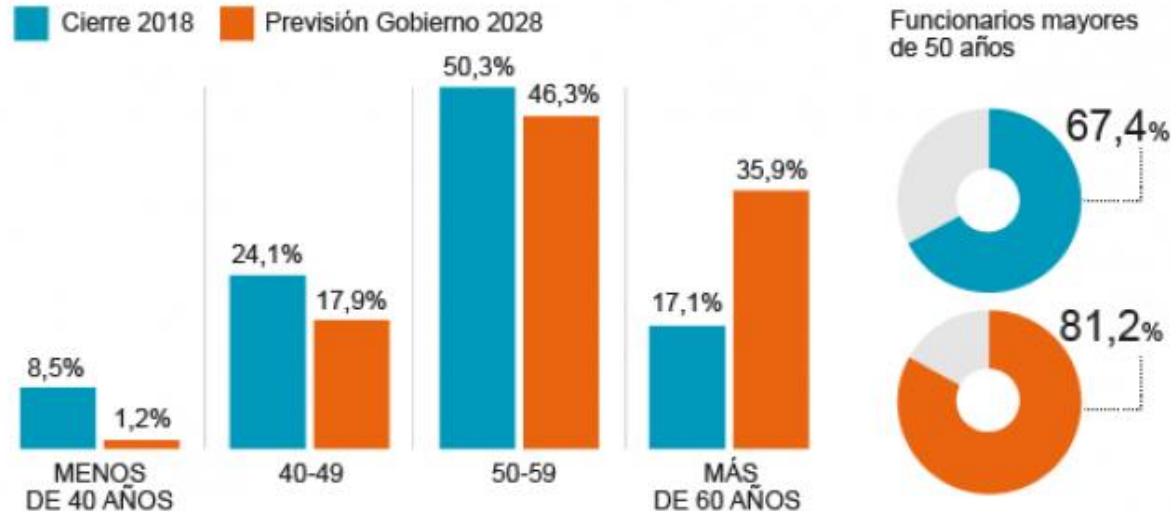
La suma de más de 50 años es: 1.321,2

Fuente: INE

EM GRÁFICOS

2.2 El presente

EL IMPARABLE ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTILLA DEL ESTADO



LA INFORMACIÓN - Fuente: Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

2.3 El futuro

Lecturas recomendadas:

Mikel Gorriti

Un Sistema de Reforma del Empleo Público alternativo a los Recortes de Personal

[https://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Gorriti Bontigui ref alternativa recortes.pdf](https://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Gorriti_Bontigui_ref_alternativa_recortes.pdf)

Los puestos de trabajo del futuro en el Sector público

https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2019/04/los-puestos-de-trabajo-del-futuro-en-el-sector-pucc81blico_gorriti_marzo_2019.pdf

Ramon Galindo (UOC)

Big data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos del sector público

<http://revistes.eapc.gencat.cat/index.php/rcdp/article/view/10.2436-rcdp.i58.2019.3276>

2.3 El futuro

Gorriti, La selección de los empleados públicos
Gestión Planificada de Vacantes: retos en Organización y Recursos Humanos

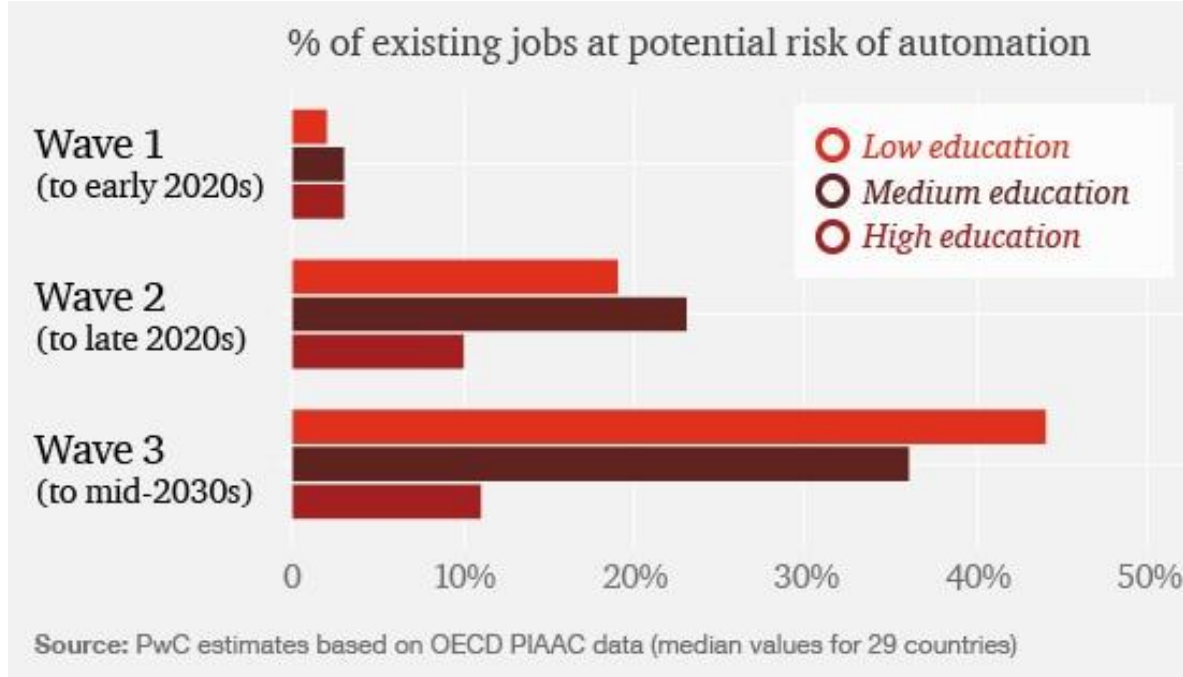
Principales factores de cambio para las AAPP: envejecimiento, cambio demográfico, diversidad cultural, concentración en grandes ciudades; creciente inseguridad ciudadana; revolución tecnológica y científica; entornos laborales cambiantes; sociedad del aprendizaje.

Demanda de servicio público marcada por el cambio de tendencias sociales, tecnológicas, económicas, medioambientales y políticas.

Generarán más demanda en la AP puestos relacionados con la persona (cuidados, salud, servicios sociales, formación), ingenierías (transporte, energía, civil) i especialistas en medio ambiente y cambio climático, STEM (analistas, matemáticos, estadísticos, ingeniería informática....).

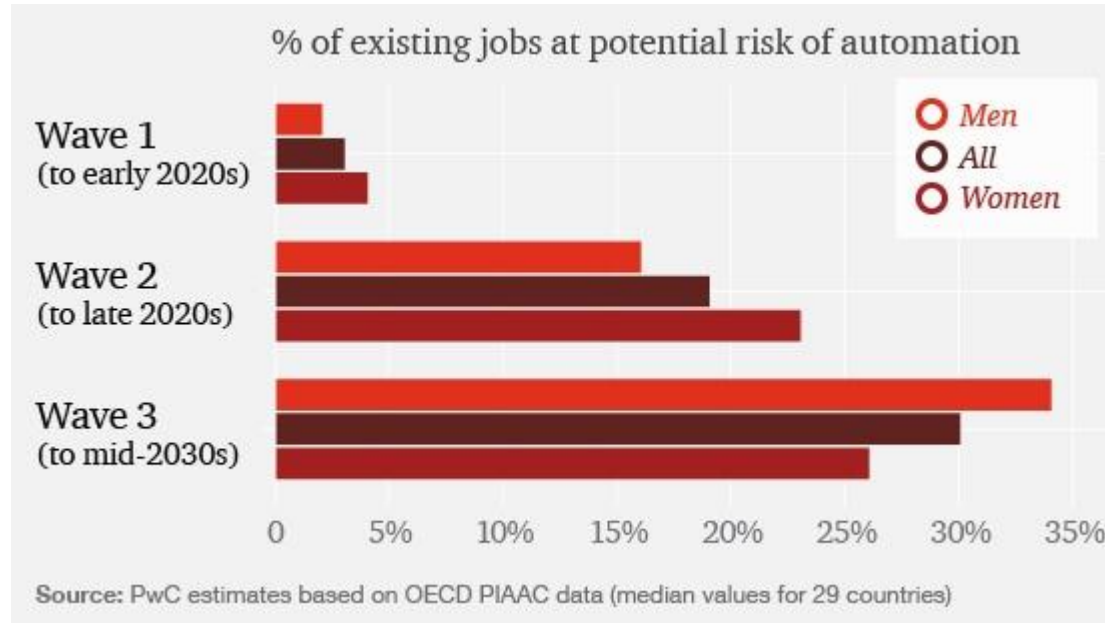


2.3 El futuro



Los puestos del futuro son aquellos con menor posibilidad de automatización

2.3 El futuro



Los puestos del futuro son aquellos con menor posibilidad de automatización

2.3 El futuro

No Automatizable (Frey & Osborne, 2013)

Cuello de Botella	Variable de O*NET
Percepción y Manipulación	Destreza Digital
	Destreza Manual
	Trabajar en espacios incómodos o irregulares
Inteligencia Creativa	Originalidad
	Destreza artística
Inteligencia Social	Percepción social
	Negociación
	Persuasión
	Cuidado y atención de terceros

Actividades no automatizables por necesitar de la intervención de destrezas y aptitudes propiamente humanas

03

La selección en la Administración Pública

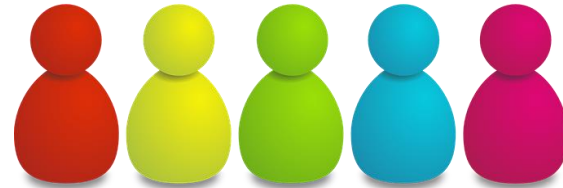


3.1 Los principios de la selección

Igualdad, mérito y capacidad, y publicidad.

Y también transparencia, imparcialidad, independencia, adecuación de los procesos a las plazas convocadas y agilidad.

Estos principios deben respetarlos todas las administraciones y entidades del sector público.



3.2 La oferta de empleo público

Las Administraciones públicas inician el proceso publicando la oferta de empleo público.

Para encontrar información de OEP y convocatorias de las AP de todo el Estado.

[https://administracion.gob.es/pag_Home/empleoBecas/Destacados-
empleo-publico.html#.YJwFFJMzZMM](https://administracion.gob.es/pag_Home/empleoBecas/Destacados-empleo-publico.html#.YJwFFJMzZMM)

[https://administracion.gob.es/pag_Home/dam/pag/EmpleoBecas/Boletin
_Convocatorias_Empleo.pdf](https://administracion.gob.es/pag_Home/dam/pag/EmpleoBecas/Boletin_Convocatorias_Empleo.pdf)

En Cataluña

<https://cido.diba.cat/oposicions>

Ofertas de empleo público y de pruebas de capacitación profesional

CONVOCATORIAS

administracion.gob.es

Teléfono: 060

Semana del 12.05.2021 al 18.05.2021



Contacto: <https://administracion.gob.es> | N.I.P.O.: 277-19-004-0 | Ejemplar gratuito

 administracion.gob.es
punto de acceso general

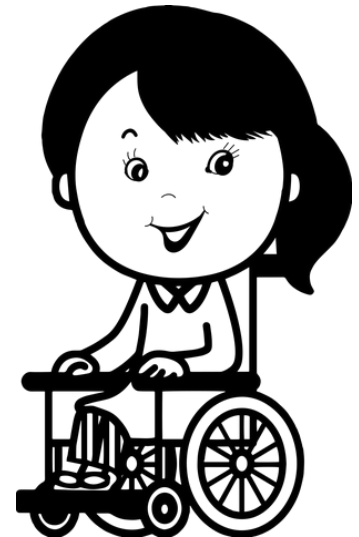
3.3 Aspectos a destacar

La *ley del procedimiento de selección* son las bases de la convocatoria.



El requisito de titulación

En la OPE se deben reservar plazas para ingreso de personas con discapacidad si en el conjunto de sus efectivos la AP no cuenta con al menos un 2% de personas que acrediten esta condición (7% de la OPE, de la cuál un 2% es para discapacidad intelectual).



3.4 Los sistemas de selección

Funcionario	Oposición y concurso oposición
Laboral	Oposición, concurso oposición, concurso de méritos
Eventual (confianza política)	Nombramiento libre
Temporal e interino, funcionario o laboral	Concurso de méritos (puede contener pruebas)

3.5 El debate sobre los procesos de selección

Coincide con un momento de reflexión sobre los perfiles profesionales y personales que la Administración pública va a necesitar en un futuro muy cercano, sino ya presente.

El modelo actual



Muchas AAPP publican en sus webs los cuestionarios y las plantillas de respuestas correctas

3.5 El debate sobre los procesos de selección

La selección por competencias, habilidades, aptitudes, destrezas....

Mikel Gorriti:

Dimensión	Contenido
Cognitiva	Conocimiento crítico sobre qué y cómo: técnico y gestión.
	Pensamiento sistémico: entendimiento, interdependencia y predicción de situaciones.
	Juicio: rapidez y sabiduría de decisión.
	Conciencia del contexto en las decisiones.
Desempeño	Reconocimiento de patrones por resultados previos.
	Red profesional: saber con quién contactar o tratar qué.
	Interpersonal: motivar y soportar desacuerdos intelectuales.
	Comunicación: construir mensajes, escoger medio y persuadir.
Física	Diagnosticar y buscar pistas: señales de ruido y sentido.
	Inteligencia sensorial: diagnosticar, interpretar o predecir por tacto, sonido u otras modalidades sensoriales. <i>Atajo de coherencia.</i>

Adaptación propia.

3.6 La necesaria transformación de la AP

Ayer	Hoy y mañana
Formación	Aprendizaje
Jerarquía	Liderazgo
Individuo	Equipo
Tradición	Innovación
Repetición	Cambio
Analógico	Tecnológico
Pasivo	Activo

Conclusión

1. La Administración pública y su sector ofrecen múltiples salidas profesionales
2. Los perfiles profesionales del futuro deberán responder a las necesidades del servicio público y estarán condicionados por el proceso de robotización y automatización de tareas.
3. Los procesos de selección deberán incorporar la valoración de competencias, aptitudes y habilidades.

*Solamente una cosa vuelve un sueño
imposible: el miedo a fracasar*

Paulo Cohelo