



LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

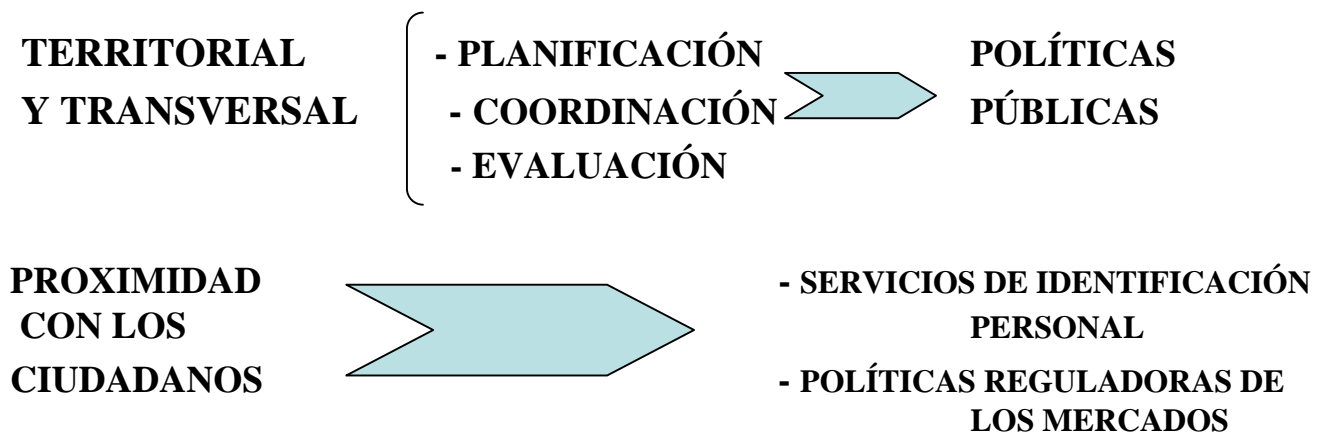
Ester Arizmendi Gutiérrez
Subdirectora General de Planificación de
Recursos Humanos y Retribuciones

Madrid, 21 de abril de 2009



MAP

- **CAMBIOS ENORMEMENTE SUSTATIVOS**
- **DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS FUNCIONES:**

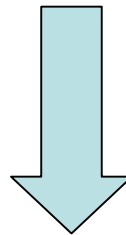




MAP

CAMBIO ROTUNDO

**DE UN MODELO PIRAMIDAL Y ESCASAMENTE PERMEABLE A LOS
INPUTS PROCEDENTES DE LOS DISTINTOS SECTORES SOCIALES**



**A UNA ADMINISTRACIÓN NEGOCIAL, ORIENTADA A LA BÚSQUEDA
DE ACUERDOS**



MAP

EN RELACIÓN CON LOS RECURSOS HUMANOS

AÑO 1980

A.G.E: 85% DE EFECTIVOS TOTALES

AÑO 2008

A.G.E: 21% DE EFECTIVOS TOTALES

AÑO 1980/2008

CC.AA: de 8% a 53%

Admon Local: de 15% a 26%



OBJETIVOS DE CARA A SUS EMPLEADOS

- Estimular al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades .
- Propiciar formación adecuada.
- Brindar oportunidades de promoción.



RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN

- Ofrecer una gestión racional y objetiva, ágil y profesional, incorporando las nuevas tecnologías



OBJETIVOS DE LA PLANIFICACIÓN DE RR. HH.

(Artículo 69 EBEP)

- Contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.



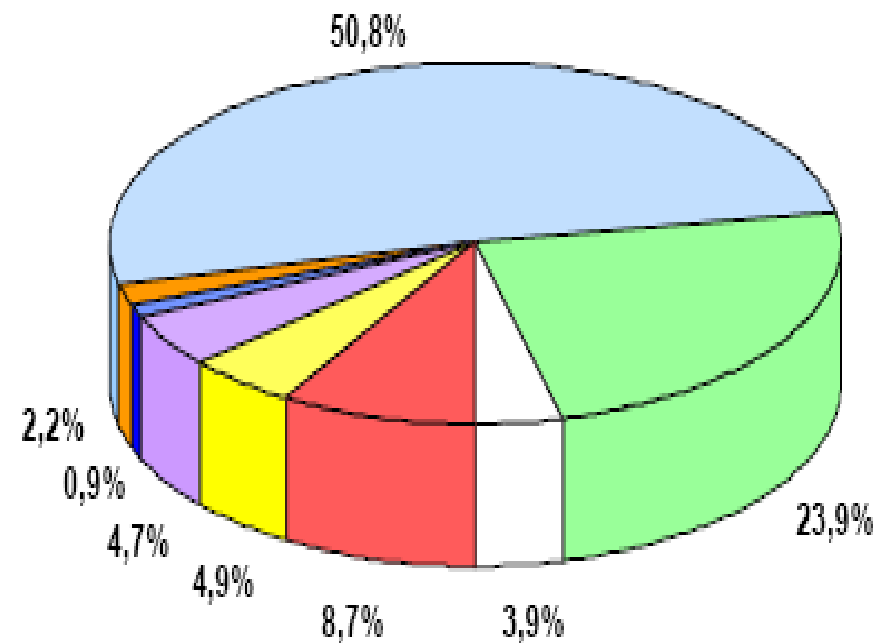
EFFECTIVOS POR TIPOS DE PERSONAL

	FUNC. DE CARRERA	P . LABORAL	OTRO PERSONAL	TOTAL
ADMÓN ESTATAL	421.007	125.151	11.205	557.363
CC. AA.	848.797	150.199	317.687	1.316.683
ADMÓN LOCAL	213.935	362.737	43.275	619.947
TOTAL	1.483.739	638.087	372.167	2.493.993



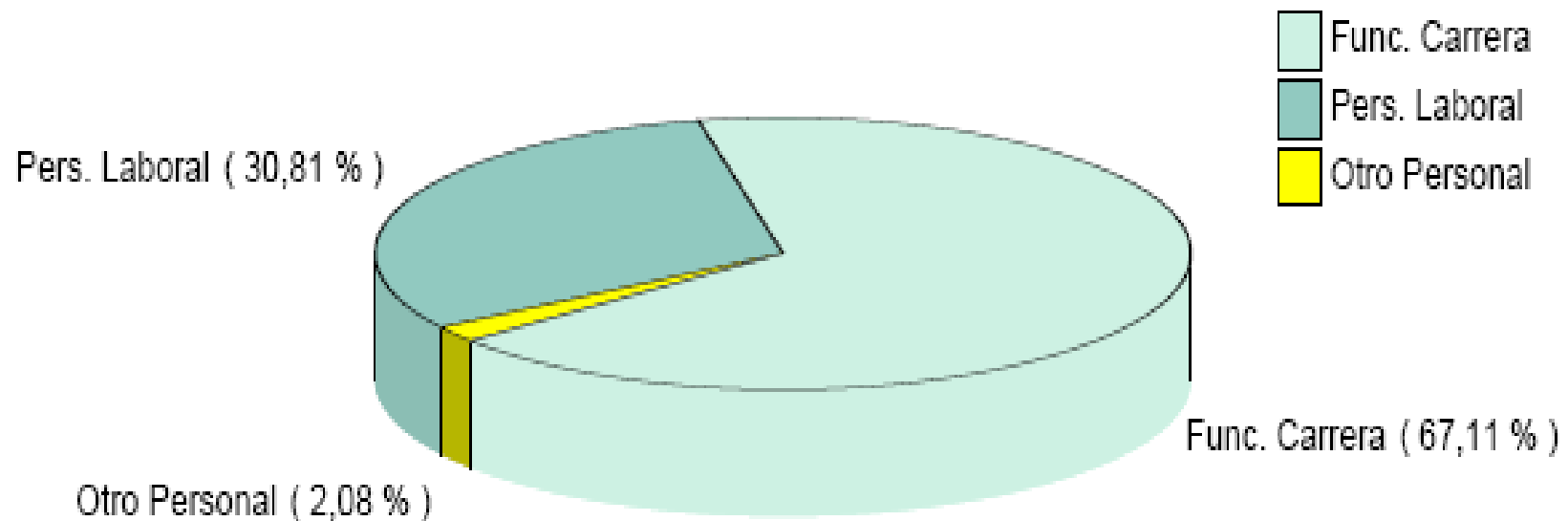
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
- FUERZAS Y CUERPOS DE S. DEL ESTADO
- FUERZAS ARMADAS
- ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
- ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y O.P. CON RÉGIMEN ESPECÍFICO
- ADMINISTRACIONES DE LAS CC.AA
- ADMINISTRACIÓN LOCAL:
 - Ayuntamientos
 - Diputaciones/Cabildos/Consejos Insulares
- UNIVERSIDADES





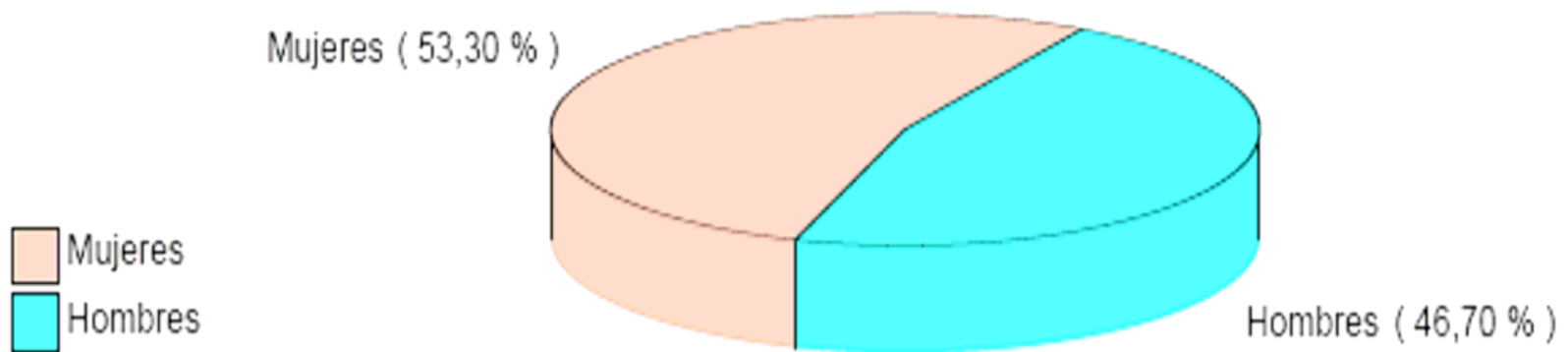
EFFECTIVOS POR TIPO DE PERSONAL (AGE)





EFFECTIVOS POR RELACION JURIDICA Y SEXO (AGE)

FUNCIONARIOS DE CARRERA

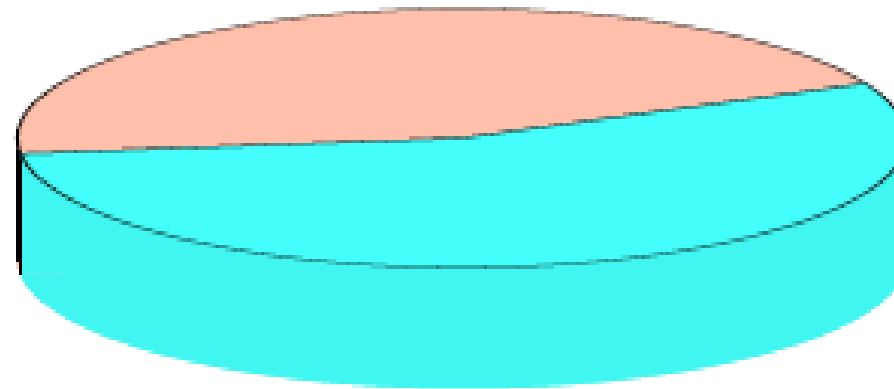




EFFECTIVOS POR RELACION JURIDICA Y SEXO (AGE) PERSONAL LABORAL



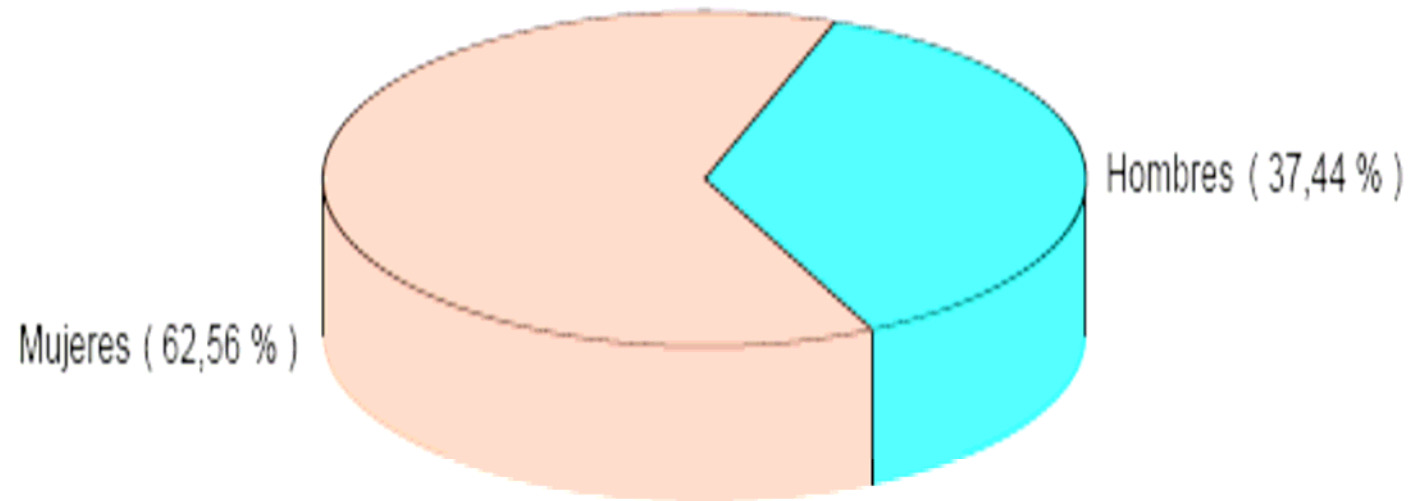
Mujeres (44,83 %)



Hombres (55,17 %)

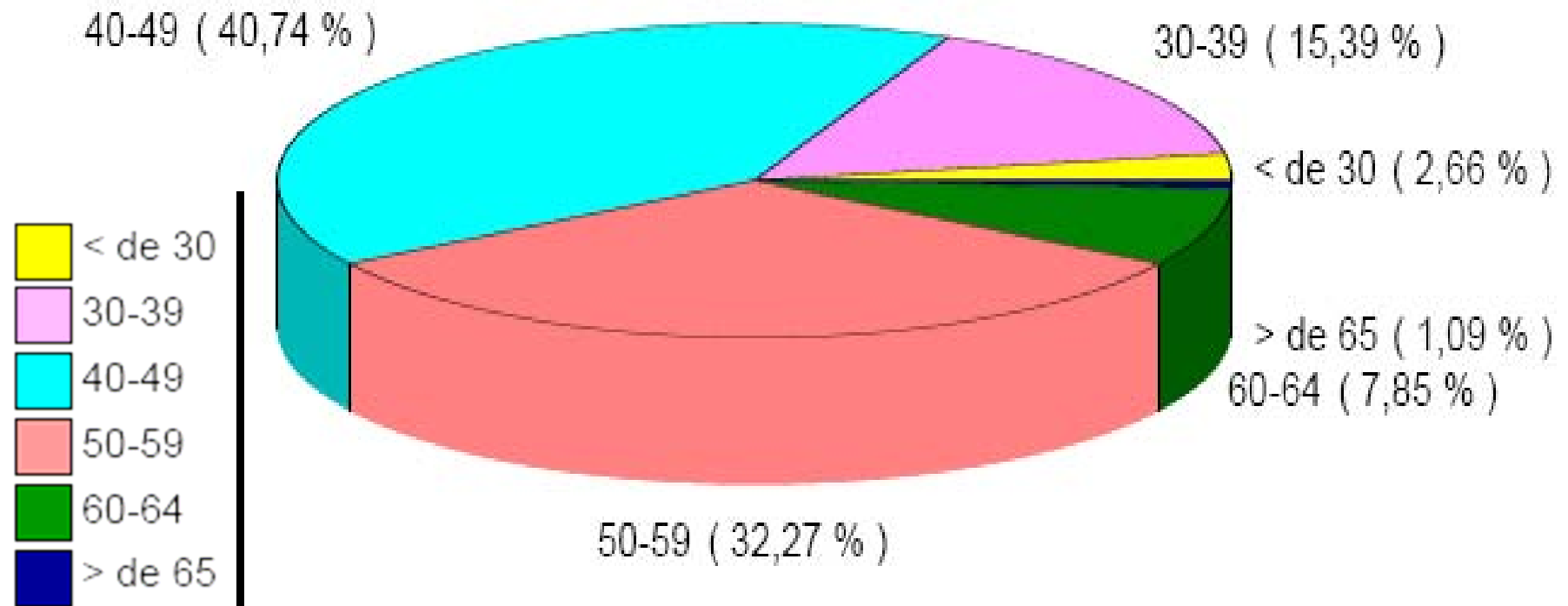


EFFECTIVOS POR RELACION JURIDICA Y SEXO (AGE) OTRO PERSONAL





EFFECTIVOS POR MINISTERIO E INTERVALO DE EDAD





MAP

❑ RETOS I: @ administración

Objetivo: Desarrollo de la Ley 11/2007 que garantiza el acceso a todos los ciudadanos por vía electrónica a los servicios públicos:

- Obliga a todas las Administraciones
- Horizonte temporal: diciembre de 2009
- Es un derecho y un deber
- Administraciones disponibles los 365 días al año, las 24 horas del día.



MAP

❑ RETOS I

- Obliga a crear infraestructuras tecnológicas
- Obliga a legislar las bases del régimen jurídico de la Administración electrónica.

*PASA DE SER UN COROLARIO
DE LA ESTRATEGIA A SER LA
ESTRATEGIA MISMA*



MAP

❑ RETOS I

Administración Electrónica

- Diciembre de 2009. Adaptación de procedimientos
- Red www.060.es.

Multicanal a través de

Web
Teléfono
Oficinas Presenciales

Web

- En todas las lenguas oficiales
- Facilita el acceso a 889 servicios (393 AGE, 340 CC.AA y 156 EE.LL)



MAP

- RETOS I

Teléfono { El 060 recibe más de 175.000 llamadas mensuales
(tiene 2 años de vida y partió de 5.000 llamadas al mes).

**Oficinas
Presenciales** { Ventanilla Única. Convenios con CC.AA a los que se adhieren
los Ayuntamientos Convenio con 13 CC.AA y 1.562 Ayuntamientos



MAP

❑ **RETOS II: Trasposición de la Directiva de Servicios**

- Cambio profundo de la relación de la Administración con las empresas y con los ciudadanos.
- Altera un elemento clásico afincado en los controles preventivos.
- Sustitución de éstos por auditorías o controles ex post.

RELACIONES BASADAS EN LA CONFIANZA Y LA CORRESPONSABILIDAD



MAP

❑ **RETOS III: Proyecto de Reducción de Cargas Administrativas**

- **Objetivo:** aliviar un 30% el esfuerzo que la normativa vigente exige a las empresas, para cumplimentar los requerimientos de la Administración Pública.
- **Finalidad:** liberar recursos productivos que podrán ser destinados a la inversión y así mejorar la competitividad de nuestra economía.



MAP

❑ **RETOS IV: Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público**

- **Objetivo:** aprobar el Estatuto AGE y regular las materias digeridas por el Estatuto como carrera, evaluación del desempeño o directivos públicos.
- **Finalidad:** conseguir perfiles de empleados públicos con capacidad de adaptación, capaces de integrarse en los cambios, gestionarlos y liderarlos.

- Carrera profesional:

{	horizontal	}	Sistema de puestos
	vertical		



MAP

❑ **RETOS IV: Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público**

- Evaluación del desempeño:

Conducta profesional:

- creatividad
- apertura al cambio
- capacidad para trabajar en equipo

Rendimiento del logro:

- consecución de objetivos
- procesos medibles y negociados establecidos previamente



MAP

RETOS V: Diálogo Social

- Terminación de la vigencia del II Convenio Único.
- Flexibilizar y modernizar los sistemas de acceso al empleo público.
- Utilizar intensivamente las TIC.
- Fomentar la Promoción Interna.



MAP

❑ RETOS VI: Formación

INAP: nueva estructura de Gestión

- Formación de alto nivel.
- Formación para la carrera.
- Formación para el desempeño.