



LA DIRECCIÓN DE PERSONAS

EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y EN
LAS UNIVERSIDADES
PÚBLICAS

Carles Ramió (UPF)

AP DEL FUTURO ¿Sobrevivirá?

- Algunos autores auguran la desaparición de la AP (Subirats). El efecto de la tecnología y los nuevos espacios de colaboración (wikipedia). La desaparición de los intermediarios.
- El pronóstico de la desaparición de la mayor parte de las universidades.
- Lo imposible ahora es posible (Brexit, Trump, etc.)

AP DEL FUTURO ¿Sobrevivirá?

Problemas exógenos

- Cambio paradigma económico (Mason).
- La crispación social. La crisis social de occidente.
- La impotencia de la política: gobernar el vacío (Mair)
- La crisis del Estado: el Estado irresponsable (Bauman)
- Resultado: Administración pública impotente

AP DEL FUTURO ¿Sobrevivirá?

La respuesta institucional

- La gobernanza (reactiva, en el vacío y sin inteligencia institucional)
- Externalización reactiva.

AP DEL FUTURO ¿Sobrevivirá?

Respuestas endógenas

- Poco contingente, inflexible.
- Capturas políticas: clientelismo.
- Capturas sindicales y corporativas: defensa del último oasis laboral.
- Capturas empresariales y sociales por el modelo de gobernanza.
- Modelo burocrático (y democrático en la Universidad) paralizante y corporativizado.

LOS RECURSOS HUMANOS COMO ELEMENTO CLAVE

- El elemento clave del éxito o del fracaso institucional reside en los recursos humanos.
- Objetivos y recursos humanos.
- Calidad de los recursos humanos (competencias, experiencia y compromiso)
- El problema (y la solución) reside en la gestión de los recursos humanos en las AA.PP. (incluidas las Universidades)

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de personal

- Política de personal
- Gestión de personal
- Administración de personal

La gestión de las personas

- La organización del trabajo
 - La comunicación
 - La motivación

Los problemas de gestión de personal

- 1) La persistencia de un modelo clientelar (Fukuyama y modelo gerencial)
- 2) La política (de baja intensidad) se entromete en exceso en la gestión de personal: puestos de libre designación.
- 3) El déficit de una auténtica política de personal
- 4) Las capturas sindicales
- 5) Una cultura administrativa excesivamente acomodada y la falta de motivación

Los problemas de gestión de personal

- 6) El caos en la tipología de empleados públicos (¿fin de los funcionarios?)
- 7) Estructura salarial poco razonable
- 8) Unas condiciones de trabajo abusivas: cultura de la holganza
- 9) El problema actual del envejecimiento de las plantillas. Nulo análisis de prospectiva
- 10) Las unidades de personal reactivas y tramposas

Los problemas de gestión de personal

- La gestión pública es distinta a la gestión privada pero no hay justificación por las diferencias siderales entre gestión de RR.HH. en el ámbito público en relación al privado.
- El modelo actual de gestión de RR.HH. es insostenible en el futuro.

Los problemas de la gestión de personas

- 1) Jefes administrativos sin las competencias necesarias
- 2) El caos en la gestión de personal hacen muy complicada una buena gestión de personas
- 3) El problema de la comunicación y los cargos intermedios (jefes de servicio o de sección: ¿Jefes o tropa?)
- 4) La gestión de “pasiones”: los conflictos de agenda

¿Qué hacer? A nivel general

- No sabemos que configuración organizativa será necesaria en el futuro para la universidades
- Primer paso: simplificación (fusión departamentos, etc.) para estar en condiciones de realizar el “gran cambio”
- El problema: las resistencias del personal: “a mi no”, las lógicas corporativas y la captura de los cargos académicos.

¿Qué hacer? A nivel de gestión personal

- 1) Meritocracia exquisita
- 2) Laboralización sin privilegios salvo la estabilidad en el empleo (como tendencia general)
- 3) Diseñar puertas de salida (reales aunque su uso real sea excepcional)
- 4) Redimensionar la Administración del futuro: nuevos sistemas docentes, robotización, etc.

¿Qué hacer? A nivel de gestión personal

- 5) Escala retributiva parecida al sector privado
- 6) La simplicidad como valor del nuevo modelo: competencias, ámbitos funcionales, carrera administrativa sencilla y evaluación del desempeño
- 7) Limitaciones al poder sindical. Defender la parte más débil (interés general y ciudadanos)
- 8) Nuevos valores: sostenibilidad institucional intergeneracional

¿Qué hacer? Gestión de personas

- 1) Definir las competencias directivas
- 2) Carrera directiva distinta a la carrera profesional. Carrera exclusivamente meritocrática
- 3) Formación más allá de la inteligencia emocional: psicología y dirección. Hay que atender a la gestión de pasiones