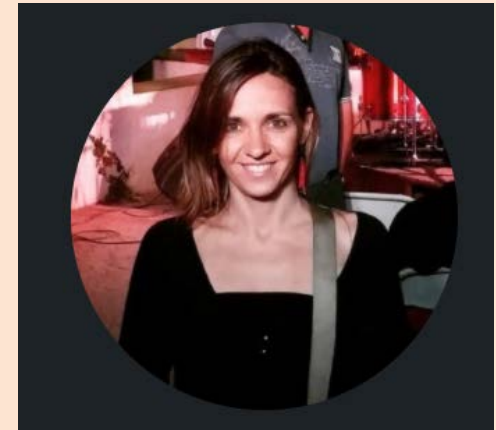


Conferència:

SOS a l'Administració Pública: atraure i gestionar talent avui per sobreviure demà



Assignatura de **Gestió Pública i Innovació**
UPF Ciències Polítiques i Socials



Mar Masachs i Labori

marmasachs@gmail.com

10 de febrer de 2021

ÍNDEX

1. Presentació del perfil i trajectòria professional

Qui és la Mar Masachs? I per què l'ha portat el Miquel a la classe?

2. Motivacions per treballar a l'Administració Pública

Jo? Treballant a l'Administració Pública? sent funcionari/a? estudiant mil lleis que no em serviran per res?

3. Diagnòstic 'exprés' de les necessitats actuals de l'Administració Pública en matèria de recursos humans

Per què necessita l'Administració Pública atraure i gestionar talent? Per què és tant urgent i necessari?

4. Noves tendències en selecció i reclutament

Què estan fent alguns ajuntaments per atraure i gestionar talent?

ÍNDEX

1. Presentació del perfil i trajectòria professional

Qui és la Mar Masachs? I per què l'ha portat el Miquel a la classe?

2. Motivacions per treballar a l'Administració Pública

Jo? Treballant a l'Administració Pública? sent funcionari/a? estudiant mil lleis que no em serviran per res?

3. Diagnòstic 'exprés' de les necessitats actuals de l'Administració Pública en matèria de recursos humans

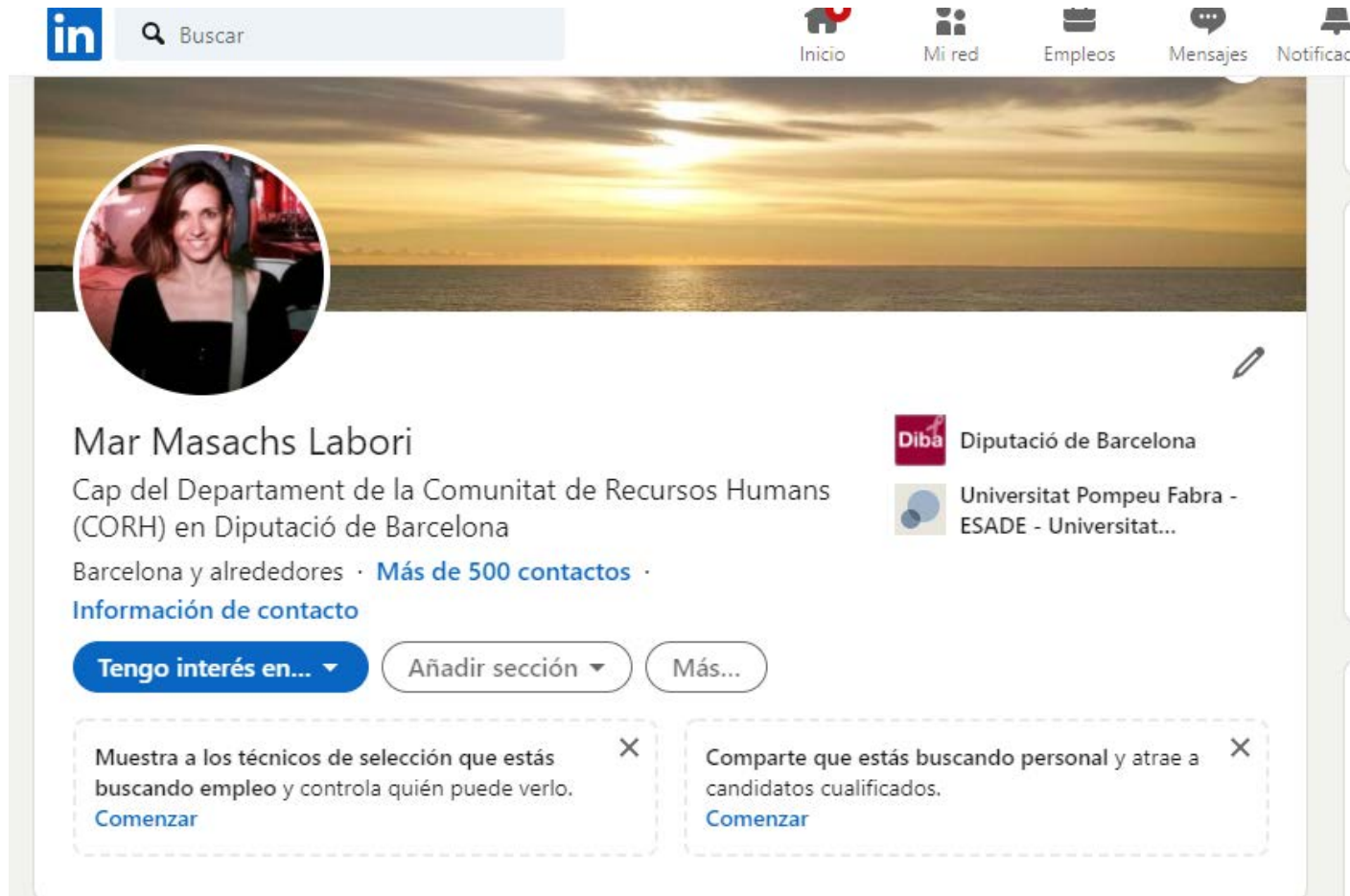
Per què necessita l'Administració Pública atraure i gestionar talent? Per què és tant urgent i necessari?

4. Noves tendències en selecció i reclutament

Què estan fent alguns ajuntaments per atraure i gestionar talent?

1. Presentació del perfil i trajectòria professional

<https://www.linkedin.com/in/mar-masachs-labori-b5a79724/>



The image shows a screenshot of a LinkedIn profile for Mar Masachs Labori. The profile is displayed on a desktop browser. At the top, there is a navigation bar with the LinkedIn logo, a search bar labeled 'Buscar', and icons for 'Inicio', 'Mi red', 'Empleos', 'Mensajes', and 'Notificac'. Below the navigation bar is a large banner image of a sunset over the ocean. On the left side of the banner is a circular profile picture of Mar Masachs Labori. To the right of the banner is a pencil icon for editing. Below the banner, the name 'Mar Masachs Labori' is displayed, followed by her current position: 'Cap del Departament de la Comunitat de Recursos Humans (CORH) en Diputació de Barcelona'. Below this, it says 'Barcelona y alrededores · Más de 500 contactos · Información de contacto'. There are three buttons: 'Tengo interés en...', 'Añadir sección', and 'Más...'. To the right of the profile information, there are two logos: 'Diba Diputació de Barcelona' and 'Universitat Pompeu Fabra - ESADE - Universitat...'. At the bottom, there are two dashed boxes with text and a 'Comenzar' button. The first box says 'Muestra a los técnicos de selección que estás buscando empleo y controla quién puede verlo.' and the second box says 'Comparte que estás buscando personal y atrae a candidatos cualificados.'

Mar Masachs Labori
Cap del Departament de la Comunitat de Recursos Humans (CORH) en Diputació de Barcelona
Barcelona y alrededores · [Más de 500 contactos](#) · [Información de contacto](#)

[Tengo interés en...](#) [Añadir sección](#) [Más...](#)

[Muestra a los técnicos de selección que estás buscando empleo y controla quién puede verlo. Comenzar](#)

[Comparte que estás buscando personal y atrae a candidatos cualificados. Comenzar](#)

ÍNDEX

1. Presentació del perfil i trajectòria professional

Qui és la Mar Masachs? I per què l'ha portat el Miquel a la classe?

2. Motivacions per treballar a l'Administració Pública

Jo? Treballant a l'Administració Pública? sent funcionari/a? estudiant mil lleis que no em serviran per res?

3. Diagnòstic 'exprés' de les necessitats actuals de l'Administració Pública en matèria de recursos humans

Per què necessita l'Administració Pública atraure i gestionar talent? Per què és tant urgent i necessari?

4. Noves tendències en selecció i reclutament

Què estan fent alguns ajuntaments per atraure i gestionar talent?

2. Motivacions per treballar a l'Administració Pública

- **Sector Públic: competitiu en molts aspectes, però no ho ha sabut comunicar**
- **Motivació intangible: vocació de servei públic**
- **Projectes innovadors; bons i bones professionals**
- **Bon moment per entrar al SP: es necessiten molts efectius, ara i en els propers anys**
- **Es necessiten perfils qualificats, tecnificats + competències com la polivalència, la transversalitat o la flexibilitat**

ÍNDEX

1. Presentació del perfil i trajectòria professional

Qui és la Mar Masachs? I per què l'ha portat el Miquel a la classe?

2. Motivacions per treballar a l'Administració Pública

Jo? Treballant a l'Administració Pública? sent funcionari/a? estudiant mil lleis que no em serviran per res?

3. Diagnòstic 'exprés' de les necessitats actuals de l'Administració Pública en matèria de recursos humans

Per què necessita l'Administració Pública atraure i gestionar talent? Per què és tant urgent i necessari?

4. Noves tendències en selecció i reclutament

Què estan fent alguns ajuntaments per atraure i gestionar talent?

3. Diagnòstic 'exprés' de les necessitats actuals de l'Administració Pública en matèria de recursos humans

- **Envelliment accelerat de les plantilles**
- **Elevada temporalitat**
- **Poca tecnificació: perfils no adequats a les necessitats actuals i futures**
- **Poca presència femenina en llocs de responsabilitat**
- **Formació insuficient i poc adequada a les necessitats d'aprenentatge actuals**
- **Departaments de RH amb pocs recursos personals i econòmics**
- **...**

ÍNDEX

1. Presentació del perfil i trajectòria professional

Qui és la Mar Masachs? I per què l'ha portat el Miquel a la classe?

2. Motivacions per treballar a l'Administració Pública

Jo? Treballant a l'Administració Pública? sent funcionari/a? estudiant mil lleis que no em serviran per res?

3. Diagnòstic 'exprés' de les necessitats actuals de l'Administració Pública en matèria de recursos humans

Per què necessita l'Administració Pública atraure i gestionar talent? Per què és tant urgent i necessari?

4. Noves tendències en selecció i reclutament

Què estan fent alguns ajuntaments per atraure i gestionar talent?

4. Noves tendències en selecció i reclutament

- **Conjuntura general d'accés a la funció pública**
- **Experiència de l'Ajuntament de Sabadell**
- **Experiència de l'Ajuntament de Mataró**
- **Reflexions finals**

Conjuntura general d'accés a la funció pública:

- Selecció fonamentada en **proves memorístiques** i de **coneixement molt específic**.
 - processos selectius totalment desfasats i molt poc efectius per avaluar les competències i habilitats que realment es necessiten al SP
- **Mercat de treball jove poc receptiu a la funció pública**.
 - Excessiva burocràcia
 - Llenguatge farregós, excessius tràmits
- **Perfils professionals qualificats** (serien un actiu molt important per l'AP) **no interessats** o desconexadors de com accedir a la funció pública.
- Noves titulacions al marge
- Canvi generacional

Experiència de l'Ajuntament de Sabadell

Borsa de treball genèrica per al personal tècnic (A1/A2) per cobrir tota mena de necessitats temporals (2018-2019) (I):

- **Selecció genèrica amb proves transversals** per a tots els perfils professionals.
- Tres tipus de **proves**:
 - **Test psicotècnic** (prova aptitudinal)
 - Prova de **domini del llenguatge escrit** (redacció)
 - Prova de **competències professionals** (test psicotècnic + entrevista competencial) (s'avaluen comportaments)
- **Sense necessitat d'estudiar un temari i sense valoració de mèrits** (només ACTIC)

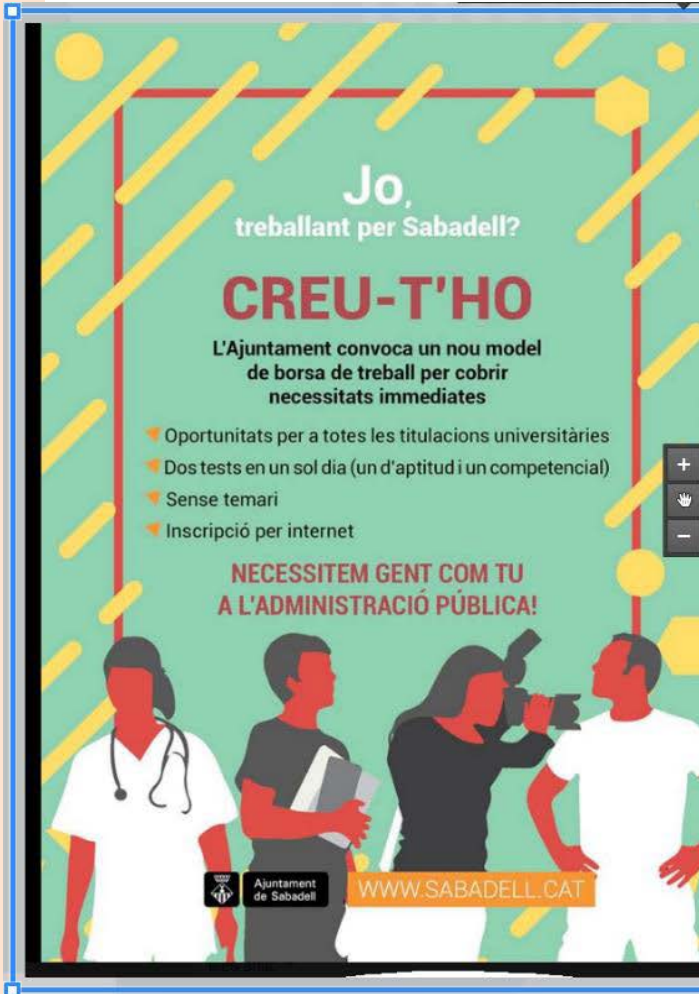
Experiència de l'Ajuntament de Sabadell

Borsa de treball genèrica per al personal tècnic (A1/A2) per cobrir tota mena de necessitats temporals (2018-2019) (II):

- Agrupació per **famílies professionals** en la prova per competències (3a)
- **Crida per trams segons necessitats específiques.** Hi ha l'**opció d'entrevista curricular** per a cobrir places específiques (prova de verificació del perfil)
- **Avaluació del període de prova**
- **Difusió per canals i llenguatge no administratiu.** L'objectiu és atraure persones que no s'havien plantejat mai treballar a l'Administració

SOS a l'Administració Pública: atraure i gestionar talent avui per sobreviure demà

Experiència de l'Ajuntament de Sabadell



Jo,
treballant per Sabadell?

CREU-T'HO

L'Ajuntament convoca un nou model
de borsa de treball per cobrir
necessitats immediates

- ▶ Oportunitats per a totes les titulacions universitàries
- ▶ Dos tests en un sol dia (un d'aptitud i un competencial)
- ▶ Sense temari
- ▶ Inscripció per internet

NECESSITEM GENT COM TU
A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA!

Ajuntament
de Sabadell

WWW.SABADELL.CAT



Experiència de l'Ajuntament de Sabadell

Innovacions en OPO:

- **Acotament de temaris i difusió dels continguts.** Temari general amb contingut linkat.
- **Prova teòrica com a no eliminatòria**
- **Pes principal de la puntuació: prova pràctica**
- **Temaris ajustats a les funcions, útils, pensats des del tipus de prova.**
- **Prova competencial**

Experiència de l'Ajuntament de Sabadell

Més informació:

Presentació: “Borses de treball sense fronteres”

<https://es.slideshare.net/GovernDigital/cgd2019-sessi-gesti-del-canvi-als-ens-locales-el-talent-22>

Nou sistema per buscar feina a Sabadell. Nació Digital. 28/06/2018

<https://www.naciodigital.cat/sabadell/noticia/18898/nou-sistema-buscar-feina-sabadell>

L'Ajuntament vol fer més atractives les borses de treball. ISabadell 28/06/2018

<https://www.isabadell.cat/sabadell/politica/ple-municipal/lajuntament-vol-fer-mes-atractivas-les-borses-de-treball/>

Experiència de l'Ajuntament de Mataró:

Aspectes metodològics innovadors (I):

- Aposta ferma per l'**avaluació de competències** (en totes les fases dels processos selectius, també en les OPOs):
 - Les **proves pràctiques** són de **tipus situacional** i s'avaluen mitjançant registres de comportaments associats a unes competències predeterminades.
 - Les entrevistes avaluen **competències i personalitat**
 - Les entrevistes i les proves situacionals tipus role-playing s'enregistren audiovisualment
- S'avalua la **competència en l'ús de tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC)**.
- **Sol·licituds telemàtiques** mitjançant declaració responsable. Eliminació del tràmit presencial: estalvi de temps, recursos i cues. Zero papers

Experiència de l'Ajuntament de Mataró:

Aspectes metodològics innovadors (II):

- **Acreditació i comprovació de requisits un cop superades les proves eliminatòries.** La persona mostra l'original i un/a empleat/da públic/a valida conforme és correcte.
- **Les dades declarades i validades, es conserven i,** per futurs processos, la persona interessada pot accedir telemàticament amb identificació electrònica i actualitzar-la.
- **Recull de proves publicat a la web municipal.** Apartat específic al web, on es publiquen tots els exercicis tipus test realitzats, amb les plantilles de resposta i una àmplia mostra d'altres tipus d'examen.
- Experiència pionera a l'Ajuntament de Mataró: **Procés selectiu telemàtic**

Experiència de l'Ajuntament de Mataró

Més de 400 persones participen a Mataró en un procés selectiu telemàtic pioner

Els inscrits es van examinar en línia des de casa seva, fet que ha permès evitar els riscos sanitaris que suposa fer un examen presencial

Redacció

dg., 20/12/2020 - 11:00

[_Economia](#)



Experiència de l'Ajuntament de Mataró

Més informació:

Més de 400 persones participen a Mataró en un procés selectiu telemàtic pioner. Mataró audiovisual. 20/12/2020

<https://mataroaudiovisual.cat/noticia/economia/m%C3%A9s-de-400-persones-participen-matar%C3%B3-en-un-proc%C3%A9s-selectiu-telem%C3%A0tic-pioner>

Bases generals de selecció i altres normes pròpies. Ajuntament de Mataró

<https://www.mataro.cat/ca/lajuntament/oferta-docupacio-publica/bases-generals-de-seleccio-i-altres-normes-propies>

Models de proves. Ajuntament de Mataró

https://www.mataro.cat/ca/lajuntament/oferta-docupacio-publica/recull-de-proves?b_start:int=20

Reflexions finals (I):

- Necessitat d'una **tecnificació accelerada** i a contra rellotge de les nostres institucions
- L'objectiu és **garantir que s'incorporen a l'AP els millors perfils professionals**, que ajudaran a adaptar les organitzacions a les demandes i context dels propers anys
- Necessitat d'**atraure perfils que no s'estaven enfocant a l'AP** (atraure talent jove i de sèniors del sector privat)
- Necessitat de **canviar la comunicació** (missatge, canals i llenguatge)
- Necessitat de **reinventar i agilitzar l'accés temporal** a l'AP

Reflexions finals (II):

- També és important **evitar la pèrdua de talent corporatiu** i vetllar pels interessos del personal interí de llarga durada, sense perdre de vista el dret de la ciutadania a l'accés a la Funció Pública.
- Introducció de la **selecció per competències** en tots els processos (entrevistes competencials)
- Posar en valor les **competències personals vs coneixements específics**
- Necessitat de **seleccionar en base a habilitats, destreses i potencialitats** dels candidats, i **no en base a capacitat memorística, currículum o antiguitat**

CONCLUSIÓ:

L'AP necessita incorporar molts professionals a les seves plantilles, i necessita **perfils qualificats, renovats, joves, amb ganes d'innovar, polivalents, digitalitzats, amb ganes d'aprendre, amb capacitat d'adaptació...**

+

Comencem a veure **iniciatives de canvi i modernització** en la manera de seleccionar i reclutar talent, i això s'anirà 'estenenent'...

=

Teniu una gran oportunitat !!!!