

ITCIP



La Innovación en los procesos de selección del personal

COLAPSO E INCONGRUENCIA

De nada vale
quejarse

La GESTIÓN DE LOS
RECURSOS HUMANOS
a la deriva



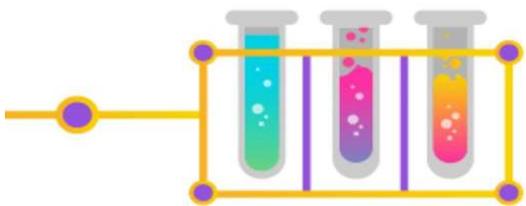
RETOS



RETOS

- 1. ORGANIZACION Y GESTION DEL CAMBIO: CULTURA ORGANIZATIVA***
- 2. TRANSFORMACION DIGITAL***

Organización



Problemas



Siempre hay un personal mínimo en todas las entidades locales de cualquier tamaño.

Las estructuras organizativas y los puestos de trabajo

- “hay que dar calidad organizadamente”

¿COMO?

- Reajustar las funciones de los empleados
- Atribuyendo el desarrollo y aplicación de las tareas y las competencias
- Sometido a controles por jerarquía.
- Recoge y ajusta las necesidades del trabajador
- Establece una estructura de la organización
- Coordina y racionaliza las unidades



Oposiciones sin temarios en oposiciones a grupos A1

- 1.- Que No quiere decir sin conocimientos ni sin pruebas.
- 2.- Se demuestra lo que sabes no que te aprendas temarios como un loro. O que hayas academias que hagan su agosto con el tema de los temarios.
- 3.- Hay límites no se trata de no decir sobre que materias se va a seleccionar: Derecho Constitucional, Derecho Local, Derecho Civil, Derecho Penal, Derecho Procesal Civil, Derecho Procesal Penal, Derecho Mercantil, Derecho Administrativo y Laboral pero no un temario concreto.
- 4.- Adaptar el contenido de esas materias es de por si una habilidad blanda muy interesante y valiosa para el futuro empleado público porque todos sabemos que a día de hoy TODOS LOS EMPLEADOS PUBLICOS están en formación permanente y perpetua

Tribunales Profesionales

- 1.- **descentralización de la selección en entidades supramunicipales:** Diputaciones Provinciales, Comunidades Autónomas a través de sus institutos de administración pública o la propia Administración General del Estado a través del Instituto Nacional de Administración Pública
- 2.- **Establecer nombramientos a través de unas convocatorias para ser miembros de tribunales** de selección con requisitos de experiencia y profesionalidad para formar parte de los tribunales de cada administración pública española. Una especie de “hub” o base de datos oficial de personas que además estén dispuestas e interesadas en esta función. Los funcionarios con un mínimo de experiencia y formación se inscriben para formar parte de esta “bolsa” de miembros de tribunales selectivos que el organismo va utilizando conforme a las convocatorias.
3. **Mejorar las condiciones de las personas que participen como miembros de tribunal**, no sólo con una mejora económica por la realización de esas funciones, sino con beneficio en la carrera profesional a través de puntuación para concursos, méritos específicos, acceso a nuevos puestos de trabajo etc.



Tribunales selectivos de común acuerdo.

Otro supuesto "innovador" es la experiencia de seleccionar miembros de tribunales selectivos entre los compañeros de la "comarca" administrativos y habilitados principalmente.

Cursos selectivos y prácticas

- 1.- Debe revisarse el sistema de cursos selectivos dotándolos de un verdadero sentido selectivo y por lo tanto eliminador, es decir, aprobando más aspirantes que plazas en la fase de oposición y por lo tanto siendo el curso selectivo quien determine los aspirantes más aptos para obtener una plaza.
2. se podría observar con más detalle a los aspirantes en lo que sería el día a día que en futuro van a realizar
3. transformar el curso selectivo en un periodo de prácticas tanto teórico como real.



BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL COMPARTIDAS

Un problema actual es la configuración del empleo temporal. Además la próxima reforma va a limitar aún más la exigencia de su no transformación en fijos.

Una solución es compartir vía convenio bolsas de empleo temporal.

Esto abre unas posibilidades más útiles para los municipios.

La segunda parte de esta propuesta es la selección MACRO, por parte de los "mayores" por ejemplo permitir, también vía convenio que los procesos selectivos de la Diputación sirvan para los municipios permitiendo marcar a los aspirantes su voluntad de presentarse también a un puesto de administrativo de El Espinar por ejemplo.



Agrupación para el sostenimiento común de puestos

Un supuesto "innovador" es la agrupación para el sostenimiento de común de puestos entre varios municipios: secretario-interventor; tesorero, operario de servicios múltiples, Agente de desarrollo Local.

.- Estatutos

- Límites ley de presupuestos.

*Ley de régimen local de la Comunidad de Madrid

Conclusiones



Concepto clave: Interpretar las modificaciones del TREBEP
¿Qué pasará con las nuevas necesidades temporales?
¿Repetiremos nuestros errores?
¿Cómo afecta la transformación digital y la innovación en la solución de este problema?

“Si pagas con cacahuetes, tendrás monos”



LO URGENTE NO NOS DEJA VER LO IMPORTANTE

¡Muchas gracias por la atención!

[https://elnuevofuncionarioconhabilitacion
decaracternacional.wordpress.com/](https://elnuevofuncionarioconhabilitaciondecaracternacional.wordpress.com/)

 @pove22

 pove22@gmail.com

¡Eureka!

