



Debates ‘Repensar la selección’ impulsados por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública

Expertos de diferentes administraciones e instituciones debaten sobre el reto de la renovación de las plantillas de la Administración General del Estado

- La jornada ‘Amenazas y oportunidades del envejecimiento del empleo público’, celebrada telemáticamente esta semana a través del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), forma parte del programa ‘Captación del Talento’ que impulsa el Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
- El próximo 15 de diciembre se celebrará la jornada ‘Capacidad y mérito. Qué tipo de talento debe atraer y reclutar la Administración pública’, tercer debate del programa ‘Repensar la Selección’.

Madrid, 6 de diciembre de 2020.- El Ministerio de Política Territorial y Función Pública, a través del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), y dentro del Plan de ‘Captación del Talento’ de la Administración General del Estado (AGE), ha celebrado esta semana el debate ‘Amenazas y oportunidades del envejecimiento del empleo público’ en el que han participado expertos de diferentes administraciones e instituciones.

La jornada ha girado en torno al reto de planificar la renovación de, al menos, el 50% de las plantillas de la Administración pública; debate motivado por la media de edad actual de las empleadas y empleados públicos de la AGE, que se sitúa en los 52 años, y los consecuentes procesos de jubilación que se sucederán a lo largo de la próxima década.

Un total de cinco expertos han participado en esta mesa de debate, moderada por Xosé Arezes, jefe de Gabinete de la Secretaría General de Función Pública, la gestión del relevo generacional en la Administración General del Estado y la selección de los nuevos empleados y empleadas públicos.

Así, la subdirectora general de Planificación de la Dirección General de la Función Pública, Yolanda Martínez, disertó sobre el horizonte de las próximas jubilaciones en la AGE y cómo se debe gestionar el relevo generacional.

El responsable de Recursos Humanos del Gobierno Vasco, Mikel Gorriti, trató las realidades coyunturales y estructurales que dificultan el relevo generacional; su incidencia en el diseño organizativo basado en la demanda ciudadana como condición para saber qué reponer; los nuevos perfiles profesionales y la selección estratégica y las intervenciones básicas para evitar la descapitalización.

Por su parte, el profesor en Ciencia Política y de la Administración de la Universidad de Valencia, Javier Cuenca, detalló su experiencia sobre el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Generalitat Valenciana, mientras que la profesora de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Santiago de Compostela, Cristina Ares trató sobre la interpretación de plantillas como debilidad/oportunidad, así como sobre las expectativas hacia una directiva y los valores de lo público.

Finalmente, Silvia Busquets, jefa de Servicio de Asistencia en Recursos Humanos y Apoyo a la Gestión de la Diputación de Barcelona, expuso el proyecto piloto del plan de actuación para el proceso del relevo generacional en los ayuntamientos de la provincia de Barcelona.

A las ponencias le sucedió un debate, primero entre los ponentes y después con preguntas del público, sobre la gestión del relevo generacional en las administraciones públicas.

15 de diciembre. Debate sobre Capacidad y mérito

El programa ‘Repensar la selección’, impulsado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública con el objetivo de introducir mejoras en los procesos selectivos de las ofertas de Empleo Público de la Administración General del Estado y “atraer y retener el talento” en la AGE, continuará el próximo 15 de diciembre con el debate ‘Capacidad y mérito. Qué tipo de talento debe atraer y reclutar la Administración pública’, tercer debate del programa ‘Repensar la Selección’.

En esta nueva jornada telemática se debatirá sobre cuáles son las capacidades que requieren las empleadas y los empleados públicos de hoy en día, la digitalización de los procesos, la incipiente robotización e inteligencia

artificial, las nuevas formas de intervención, la apertura social y la aceleración e intensidad de los cambios sociales y económicos, entre otros.

La estrategia ‘Repensar la selección’, conformada por un total de 10 paneles, pretende, por un lado, introducir mecanismos que agilicen los plazos, desde que se detectan necesidades de personal en la Administración pública y se elabora una OEP, hasta que se producen las incorporaciones. Y, por otro, persigue hacer más atractivo el trabajo en la Administración a los estudiantes más jóvenes, siempre bajo los principios de “igualdad, mérito y capacidad” que caracteriza el acceso a la prestación de servicios a la ciudadanía de la AGE.

El programa, que se extenderá hasta el 16 de marzo del próximo año y cuyo objetivo es alcanzar un documento de conclusiones, que pretende estar finalizado en abril de 2021, comenzó el pasado 17 de noviembre con la jornada ‘Planificar la selección de los empleados públicos’.

Todos los debates se grabarán y, posteriormente, estarán accesibles en el [canal de YouTube del INAP](#). En paralelo, el INAP ha puesto en marcha [una comunidad virtual en INAP Social](#) para compartir conocimiento y debatir sobre la selección del empleo público e interactuar con los paneles de la actividad anterior y ampliar la participación de todo tipo de personas interesadas en el empleo público, más allá del espacio y el tiempo de su celebración.