

I Encuesta de la Administración Pública

El 78% de los directivos de la Administración cree que sus procesos de selección no son eficaces

- El 39% de los responsables encuestados considera que la modificación de la ley de Reforma Laboral contribuirá a mejorar la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.
- El 55% de esos directivos está convencido de que en los próximos meses la plantilla de la administración pública donde trabaja disminuirá. Además, la mayoría (65%) opina que esa disminución será de entre un 1% y un 5%.
- El 40% de los profesionales consultados estima que tras la crisis nacerá una nueva forma de ver los RR.HH. en las Administraciones Públicas.
- Lo que más preocupa a la mayoría de los encuestados (64%) es la resistencia al cambio cultural por parte del empleado público a asumir pautas distintas en su trabajo. En segundo lugar (57%) se encuentra la falta de motivación del personal. La inexistencia de flexibilidad y el sobredimensionamiento de las plantillas se sitúan al mismo nivel entre las inquietudes de los empleados (39%).
- Los tres puntos básicos más importantes en la gestión de Recursos Humanos de las Administraciones Públicas deben ser: aumentar la eficacia (79%), mantener los servicios a la ciudadanía (59%) y racionalizar los recursos humanos en los diferentes departamentos (55%)

Madrid, 23 de abril de 2012.- Con la entrada en vigor en abril de 2011 de la anterior Reforma Laboral se suprimieron todas las limitaciones y prohibiciones que vetaban sectores como la construcción, la sanidad o las administraciones públicas a las Empresas de Trabajo Temporal.

Desde ese momento, la división Adecco Administraciones Públicas ha gestionado la contratación de trabajadores para el sector público. La entrada de las Empresas de Trabajo Temporal en la Administración ha permitido abaratar los costes de los organismos públicos e incrementar la eficacia, productividad e inmediatez de la gestión de sus recursos humanos.

Adecco Administraciones Públicas ha realizado una encuesta entre 300 responsables de Administraciones Públicas de toda España para conocer cuál es la situación actual y las expectativas de futuro del sector.

Una de las primeras de las preguntas de esta encuesta se ha referido precisamente a la apertura de la gestión de los RR.HH. de las administraciones públicas a las ETT: **el 39% de los encuestados considera que la modificación de esta ley contribuirá a mejorar la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.**

Evolución de las plantillas y futuro de los Recursos Humanos

La ley de Reforma Laboral de 2012 contempla por primera vez “el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público”. Además, los Presupuestos Generales del Estado, recientemente presentados, establecen fuertes recortes en el sector público y han provocado por parte de ciertos sectores (CEOE) la propuesta de la eliminación de hasta 900.000 cargos públicos.

Un 70% de los encuestados considera **necesarias y correctas las medidas aprobadas por el Congreso para situar un máximo de gasto público.**

Casi la mitad de los responsables consultados (48%) afirma que **se buscarán soluciones alternativas a la contratación de personal para cubrir necesidades de cara a la ciudadanía** y un 46% cree que **se limitará la contratación de efectivos**.

Consecuentemente, **el 55% de los encuestados está convencido** de que en los próximos meses **la plantilla de la administración pública donde desempeñan sus funciones disminuirá**. Además, la mayoría (65%) opina que esa disminución será de entre un 1% y un 5%.

Para el 64%, el **ámbito de la reposición de efectivos dentro de la Administración** será con diferencia el **sector donde más recortes económicos se realicen**.

Cuando se les pregunta cómo será el futuro de los Recursos Humanos el **40% estima que tras la crisis nacerá una nueva forma de ver los RRHH en las Administraciones Públicas**. Por su parte, un 29% opina que el sector público cambiará pero en pequeña proporción y un 22% cree que los cambios serán escasos pero importantes.

Procesos de selección y evaluación de desempeño

El Estatuto Básico del Empleado Público establece unos procesos de selección en virtud de criterios como la igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Pero ¿son realmente eficaces? ¿Están adaptados a las necesidades actuales?

Estas cuestiones se han planteado a los responsables de las distintas administraciones públicas encuestados y la respuesta ha sido rotunda: **para el 78% los procesos de selección no son eficaces y no se adaptan a las necesidades actuales**.

Por otra parte, los encuestados no solo no están conformes con los procesos de selección sino que además, en su gran mayoría (85%), reconocen que **su administración no tiene correctamente desarrollado el sistema de evaluación de desempeño de su trabajo**, tal y como establece la Ley (artículo 20 del EBEP)

Principales problemas referidos a Recursos Humanos

En España hay 2.680.000 trabajadores públicos repartidos entre la administración central y las comunidades autónomas. Este gran volumen de plantilla lleva aparejados ciertos problemas de gestión de los recursos humanos.

Lo que más preocupa a la mayoría de los 300 responsables de administraciones públicas encuestados (64%) es la **resistencia** al cambio cultural por parte **del empleado público para asumir pautas distintas en su trabajo**. En segundo lugar (57%) se encuentra la **falta de motivación del personal**. La **inexistencia de flexibilidad y el sobredimensionamiento de las plantillas** se sitúan al mismo nivel entre las inquietudes de los empleados (39%). La falta o **inexistencia de desarrollo de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)** estaría en el cuarto lugar, seguida por la **incorrecta retribución salarial** (27%) y la falta **de descentralización de las organizaciones** serían los problemas que menos inquietud causarían a los trabajadores.

Puntos básicos en la gestión de los Recursos Humanos

Para los profesionales consultados, los tres puntos básicos más importantes en la gestión de Recursos Humanos de las Administraciones Públicas deben ser: **augmentar la eficacia (79%), mantener los servicios a la ciudadanía (59%) y racionalizar los recursos humanos en los diferentes departamentos (55%)**

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de

recolocación (Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.500 empleados.

Adecco ha sido reconocida en el Índice *Dow Jones Sustainability* en la categoría de Bienes y Servicios.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero/Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
[*luis.perdiguero@adecco.com*](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)
[*patricia.herencias@adecco.com*](mailto:patricia.herencias@adecco.com)

Silvia Enrique /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
[*silvia.enrique@trescom.es*](mailto:silvia.enrique@trescom.es)
[*laura.garcia@trescom.es*](mailto:laura.garcia@trescom.es)