



Dokumentu hau komunikabideetako profesionaleri lana errazteko zirriborro orientagarria besterik ez da. Hortaz, nahiz eta hemen idatzita egon, hizlariak esandakoa izango da baliozkoa.

Este documento es solo un borrador orientativo para facilitar el trabajo de los profesionales de los medios de comunicación de manera que sólo será válido lo pronunciado por el orador aunque estuviere aquí escrito.

Vitoria-Gasteiz, 10 de Abril, de 2019

INTERVENCIÓN JOSU ERKOREKA LOS PROCESOS SELECTIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EXPERIENCIAS EN LA UNIÓN EUROPEA, NUEVOS PLANTEAMIENTOS PARA NUEVOS TIEMPOS

Duela 23 urte, HAEEK -gaur bezalaxe- Administrazio Publikoen pertsonalaren hautaketari buruzko Jardunaldi batzuk antolatu zituen.

Orduko kezka eta erronkak zerikusi gutxi zeukaten gaurko kezka eta erronkekin.

Orduan, Autonomia Erkidegoen arteko praktika on batzuk aztertu eta konparatu genituen, eguneroko hautaketa-prozesuetan sortutako arazo puntualei erantzun egokiak bilatu nahian.

Gaur inauguratzen ditugun jardunaldi hauetan, oso bestelakoak dira asmo eta helburuak. Arazo jakin eta konkretuei irtenbidea ematea baino, etorkizunaren erronkei aurre egiteko lerro nagusiak eta lanabes aurreratuak bilatzea da helmuga.

Haatik, oraingoan, Europako Administrazio Publikoaren ren Institutua hartzen dugu bide lagun. Zerikusi eta zerikasi asko daukagulako Europako Estatu ezberdinetako esperientzietan.

El primer bloque de intervenciones, efectivamente, nos aproximará a los procesos selectivos en la Unión Europea.

El análisis comparado siempre es fuente de inspiración y debate. Y el intercambio de experiencias resulta siempre enriquecedor. Se trata, por tanto, de conocer las buenas prácticas existentes en otras latitudes en lo que respecta a la selección del personal público. Para aprender de quienes hacen las cosas bien y no incurrir en los mismos errores del pasado.

Sin olvidar, por supuesto, que cada función pública es fruto de su historia y de su particular contexto, también en lo que afecta a los procesos selectivos. Y la función pública vasca no es, en esto, una excepción.

La segunda parte dedicada a los nuevos enfoques en los procesos selectivos resulta particularmente oportuna en el contexto de una función pública como la vasca, abocada a afrontar, en los próximos años, un importante relevo generacional que, si bien conllevará en alguna medida la pérdida del conocimiento adquirido a lo largo de los años, también puede constituir una oportunidad para captar talento sobre la base de nuevos predictores del desempeño laboral.

¿Por que son necesarios nuevos enfoques? ¿A qué obedece la necesidad de incorporar nuevos predictores?

La respuesta es bastante obvia.

Los nuevos retos y desafíos que plantea la sociedad del siglo XXI no pueden resultar ajenos a las administraciones públicas. Y tampoco, por supuesto, a quienes prestan servicios en su seno. Como decía *Michel Crozier* en sus Memorias, la peor opción para un país es disponer de una Administración Pública inadaptada, incapaz de dar respuesta a los requerimientos del mundo en el que debe actuar.

Las nuevas necesidades y exigencias de la ciudadanía demandan una profunda transformación de lo público, y un empleo público dotado de unas competencias y capacidades muy distintas a las que se venían exigiendo hasta hace muy poco para el acceso al empleo público.

Necesitamos una Función Pública vasca adaptada al ecosistema digital.

Los procesos de digitalización, automatización e inteligencia artificial tienen una clara incidencia en las funciones que está llamado a desempeñar el personal público.

Hoy más que nunca, por tanto, las organizaciones públicas deben ser capaces de atraer y reclutar a los mejores profesionales. Personas que aporten excelencia y talento

Son tres los retos principales a los que debe responder la función pública de Euskadi en los próximos años:

- ✓ Reducir la interinidad provocada por años de restricciones en la convocatoria de OPE. La gestión de la tasa de reposición de efectivos durante los años de la crisis ha resultado literalmente devastadora para la estabilidad del empleo.
- ✓ Rejuvenecer las plantillas (como consecuencia del relevo generacional que tendrá lugar como consecuencia de las jubilaciones en masa que se producirán en los próximos 10/15 años) y traspasar el conocimiento experto de quienes se van a quienes se quedan;
- ✓ Adaptar la organización (y, con ello, los sistemas de acceso al empleo público) a la revolución tecnológica (digitalización, automatización e Inteligencia Artificial), que impactará con fuerza en los próximos años, también sobre la Administración Pública.

Y todo ello, sobre el transcurso de las incertidumbres que planean sobre el futuro más inmediato, como la globalización, el envejecimiento de la población, el despoblamiento rural y urbanización intensiva, cambio climático, migraciones, desigualdad creciente, entre otros.....

A todos ellos -y a muchos más- se deberá enfrentar la función pública del futuro. De un futuro más inmediato de lo que muchos piensan..

Y no lo hará de manera eficaz, si no es capaz de integrar nuevos perfiles profesionales, habilidades y competencias distintas a las tradicionales.

Perfiles que en un futuro no muy lejano serán enormemente volátiles; altamente cambiantes. Y que requerirán adaptaciones y aprendizajes permanentes por parte de todos y cada uno de quienes se dediquen al servicio civil.

Un futuro con una sociedad vasca profundamente tecnológica, pero también cohesionada e integradora.

No puedo dejar de mencionar las experiencias que las administraciones vascas están desarrollando para hacer efectivo y real el derecho al trabajo de los colectivos con diversidad funcional, y en concreto para garantizar el acceso al empleo público a las personas con discapacidad intelectual. En estas jornadas poderemos conocer una de estas experiencias pioneras.

Soy consciente de las dificultades a las que nos enfrentamos: desde las propias limitaciones competenciales hasta las inevitables resistencias al cambio.

Por eso hago un llamamiento a la colaboración y la cooperación a todos los niveles. La amplia y plural representación que hoy se ha dado cita en este salón -que reúne a académicos, profesionales de la Administración, políticos y sindicalistas- podría constituir un punto de partida simbólico para el trabajo de cooperación que tenemos por delante.

El lema que preside el Gobierno vasco es *Auzolana*, que hace referencia, en euskera, al trabajo vecinal compartido. A él apelo para invitarles a la tarea compartida que tenemos por delante.