

jueves 16 de noviembre de 2017

# Recursos Humanos

## Recursos Humanos como motor de la gestión del cambio



El Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria está de moda. Y no solo porque se acaba de aprobar en Mesa General de Negociación la primera Relación de Puestos de Trabajo consensuada de la historia del Ayuntamiento, sino porque está siendo el fiel reflejo de los buenos resultados que se pueden obtener cuando se unen diferentes perfiles profesionales con un mismo objetivo: mejorar la calidad del servicio público que se presta.

El pasado mes de mayo celebramos las denominadas e-jornadas en el Auditorio Alfredo Kraus “Administración Electrónica, Transparencia e Innovación”, y en ellas se aseguró a los empleados municipales que el Servicio de Recursos Humanos de este Ayuntamiento sería el motor el cambio, y en ningún caso la resistencia, tal y como ocurre en muchas administraciones.

Y a las pruebas nos remitimos:

- Se ha puesto en marcha el Portal del Empleado, a través del cual los empleados municipales podrán realizar todos sus trámites con recursos humanos, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 39/2015. También en el Portal se da cuenta de todas las novedades y comunicados, se incluye toda la información derivada de los cursos de formación (material, vídeos) o se sitúan los accesos al portal de formación y a las redes sociales del servicio.
- Hemos activado nuestra presencia en varias de las redes sociales más populares, en un intento de ser más cercanos y transparentes: Twitter, con 476 seguidores, o Telegram, con 126 miembros.
- Se ha establecido un servicio de consultas en materia de recursos humanos 24x7 en Whatsapp, recibiendo por ello el público reconocimiento de clubs de innovación o community managers con prestigio a nivel estatal.
- Se ha utilizado el streaming para publicar en Twitter en riguroso directo eventos de interés dentro y fuera de nuestro Ayuntamiento.
- En el nuevo Manual de Descripción de Puestos de Trabajo se han incluido perfiles de gran demanda en la actualidad, impensables en la Administración Pública hasta hace unos años, como el Gestor de Redes Sociales y Comunicaciones o el Técnico de Cumplimiento Normativo (Compliance).

- En todas las fichas descriptivas de los puestos de trabajo se ha detallado el perfil competencial (conocimientos “saber”, habilidades “saber hacer” y actitudes “saber ser”), como base para la próxima implantación de la evaluación del desempeño, mecanismo imprescindible si lo que se pretende -como es el caso- es implicar y motivar a los empleados.
- Se ha incluido también el Decálogo de Habilidades Comunes para los empleados públicos municipales: educación y respeto, empatía, confidencialidad, rigurosidad, flexibilidad cognitiva, toma de decisiones, inteligencia emocional, coordinación y trabajo en equipo, pensamiento crítico y resolución de problemas complejos, y creatividad. De esta manera, habilidades como la empatía o la creatividad podrán ser valoradas en los empleados actuales, y podrán ser incluidas en los perfiles requeridos a la hora de convocar procesos selectivos.
- Se ha dado un impulso de absoluto cambio a la formación de los empleados municipales, multiplicando las acciones formativas, publicando un plan de formación y una memoria anual, y valorando el talento interno creando una bolsa de formadores de empleados de la casa. Como prueba de ello, basta con indicar las acciones formativas que están realizándose durante esta misma semana:
- Presenciales: Taller A+R=C y Gimnasia Laboral, Ramón Walls; Tramitación de expedientes disciplinarios adaptados a las leyes 39/2015 y 40/2015, Miguel Rodríguez Santiago; Gestión de emociones para la intervención social, José Ramón Moreno Miranda; Elaboración de pliegos de prescripciones técnicas, Alfredo Hernández de la Iglesia y Guillermo Menvielle Gómez; Inglés para la Policía Local, varios; Intervención en emergencias con riesgo eléctrico, Amado Guerra Trenzado.
- Online: Administración Electrónica, Protección de Datos, Presupuestos públicos con Perspectiva de Género, Ley General Tributaria y Gestión de subvenciones.
- El lema del Plan de Formación 2017 ha sido “¿Qué es el talento? ¿Y tú me lo preguntas? ¡Talento eres tú!”, como un mecanismo para potenciar la confianza en sí mismos y las aspiraciones profesionales de los empleados. Para el lema del Plan del año 2018 hemos abierto un plazo de presentación de sugerencias, haciendo partícipe de su elaboración a todo el que así lo quiera.

Y, por último -de momento-, la puesta en marcha de este blog, el cual presentamos con muchísima ilusión. Nosotros lo entendemos como un “miniportal de transparencia” y nuestra intención es que esté dirigido tanto a los empleados del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, como a cualquier ciudadano que quiera comprobar qué es lo que se hace en el interior de las oficinas de la Casa del Marino y quiénes forman parte del equipo de recursos humanos. En él incluiremos artículos de actualidad, post de información de recursos humanos, de normativa o de opinión. Y también procuraremos que poco a poco vayan poniendo cara a cada uno de nosotros, incluyendo pequeñas entrevistas personales.

Esperamos que les agrade la idea, que interactúen con nosotros y, sobre todo, que este sea el comienzo de una larga amistad.

**Twitter**

[ <https://twitter.com/leticialestrada> ]

**Leticia López Estrada.**

**Jefa de Sección de Administración de Personal**

