

Índice

Abreviaturas.....	9
Introducción	13
1. Transformación digital local y empleados públicos.....	17
1.1. La revolución de los datos en el sector público.....	17
1.1.1. De la Administración electrónica a la Administración digital.....	18
1.1.2. Algunas precisiones: transformación digital, automatización y uso de los datos en la Administración.....	19
1.1.3. Un cambio a diferentes ritmos.....	22
1.1.4. Un impacto limitado en el ejercicio de las potestades públicas	23
1.2. El impacto de la tecnología en el empleo público.....	25
1.2.1. Los empleados públicos: la dimensión olvidada	25
1.2.2. El impacto de la automatización y la IA en el empleo público: una visión realista	26
1.2.3. Un cambio necesario en la visión de la transformación digital	28
1.3. Los problemas estructurales del empleo público local.....	31
1.3.1. La temporalidad como problema	32
1.3.2. El envejecimiento de las plantillas.....	33
1.3.3. El relevo generacional como oportunidad	34
1.3.4. Se necesita tecnificación, pero no solo eso	35
1.3.5. Laboralización: ¿es un problema?	36
1.4. La diversidad en el mundo local	37
1.4.1. Diversidad y capacidad de gestión de los entes locales.....	37
1.4.2. La transformación no tiene que ver (solo) con la dimensión de los municipios.....	39
1.4.3. Cooperar para transformar	40

2. La transformación como proceso: planificación y organización	43
2.1. El nuevo empleado público digital	43
2.1.1. Las habilidades y competencias digitales	44
2.1.2. Nuevas formas de trabajar.....	48
2.1.3. El nuevo empleado público digital	49
2.2. La relación entre organización y recursos humanos.....	49
2.2.1. Vincular la organización con la política de recursos humanos	50
2.2.2. Tareas obsoletas y nuevas funciones	51
2.2.3. La gestión por ámbitos funcionales	51
2.3. Una gestión de los recursos humanos basada en los datos.....	52
2.3.1. La necesidad de un sistema de gobernanza de los datos.....	52
2.3.2. La disponibilidad de datos sobre los recursos humanos	54
2.3.3. Límites y potencialidades de los datos en la gestión de los recursos humanos.....	55
2.3.4. La RPT como herramienta integral de la gestión de los recursos humanos.....	56
2.4. Pensar estratégicamente las necesidades en recursos humanos	58
2.4.1. La falta de planificación en recursos humanos.....	58
2.4.2. La necesidad de la planificación estratégica	60
2.4.3. Conectar la planificación con las necesidades: el caso de Barcelona.....	62
2.4.4. Planificar en los pequeños municipios: cooperación y simplificación.....	64
2.5. El papel de empresas privadas en la gestión de los recursos humanos	65
2.5.1. Nuevas formas de trabajo para la Administración.....	65
2.5.2. El papel instrumental de la colaboración privada	66
2.6. El ciclo de transformación de los recursos humanos	67
3. Selección y retención de los nuevos empleados públicos	71
3.1. El marco normativo.....	71
3.2. ¿Nuevos perfiles, nuevos empleados públicos?	72
3.2.1. Captación de talento.....	72
3.2.2. Retención de talento	73
3.2.3. Transformación de perfiles	75

3.3. Los procesos de estabilización del personal temporal: ¿son un obstáculo a la transformación digital?	75
3.4. Los sistemas de selección: una asignatura pendiente.....	77
3.4.1. Sistemas selectivos.....	77
3.4.2. La necesidad de servicios de selección especializados.....	79
3.4.3. Procedimiento selectivo	79
3.4.4. Requisitos.....	80
4. Formación y aprendizaje.....	83
4.1. El marco normativo: derecho a la formación y deber de formación.....	83
4.2. La dimensión organizativa de la formación	85
4.3. ¿Qué formación para la transformación digital?	85
4.3.1. Formación básica o alfabetización digital.....	86
4.3.2. Formación y competencias.....	87
5. Conclusiones	89
Bibliografía.....	93
El autor	101