

**RESULTADOS ENCUESTAS SOBRE
 NUEVAS COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS
 MAYO 2012**

1.- ¿Cuál es el nivel de tu puesto de trabajo actual?

| | |
|------------|----|
| Nivel 23 | 2 |
| Nivel 24 | 1 |
| Nivel 25 | 7 |
| Nivel 26 | 43 |
| Nivel 27 | 29 |
| Nivel 28 | 55 |
| Nivel 29 | 1 |
| Nivel 30 | 15 |
| Alto cargo | 4 |

2.- ¿Cuál será la importancia de los cambios que la ciudadanía, las empresas y la legislación van a demandar a la administración en los próximos años?

Por favor, valora de 1 a 3, según sea más o menos importante: 1, muy importante, 3 poco importante. Trata de discriminar.

| | 1 | 2 | 3 | 1% | 2% | 3% | Aver. |
|---|------------|-----------|----------|-------------|-------------|------------|-------------|
| a. Proporcionar respuestas rápidas y claras a la ciudadanía y las empresas, aun cuando los resultados tengan un impacto en cambios a largo plazo. | 111 | 40 | 6 | 70,7 | 25,5 | 3,8 | 1,33 |
| b. Disponibilidad de servicios más cercanos y de fácil acceso. | 94 | 59 | 4 | 59,9 | 37,6 | 2,5 | 1,43 |
| c. Mayor disponibilidad de servicios por Internet. | 111 | 43 | 3 | 70,7 | 27,4 | 1,9 | 1,31 |
| d. Una cooperación más estrecha con las organizaciones privadas. | 37 | 85 | 35 | 23,6 | 54,1 | 22,3 | 1,99 |
| e. Mayor externalización de tareas y responsabilidades. | 10 | 23 | 124 | 6,4 | 14,6 | 79,0 | 2,73 |
| f. Nuevas tareas y responsabilidades por medio de la descentralización. | 35 | 71 | 51 | 22,3 | 45,2 | 32,5 | 2,10 |
| g. Nuevas prestaciones en los servicios sociales. | 68 | 68 | 21 | 43,3 | 43,3 | 13,4 | 1,70 |
| h. Nuevas prestaciones en los servicios educativos. | 82 | 60 | 15 | 52,2 | 38,2 | 9,6 | 1,57 |
| i. Más atención a la sostenibilidad ambiental. | 54 | 78 | 25 | 34,4 | 49,7 | 15,9 | 1,82 |
| j. Otros..... | | | | | | | |

SIMPLIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

- **Procedimientos** administrativos **simplificados** y ágiles
- **simplificación de trámites**
- **pronta resolución de sus asuntos**
-

AUSTERIDAD Y EFICACIA EN EL GASTO PUBLICO

- **Austeridad** en la gestión, eficacia y eficiencia
- Que las estructuras que se mantengan sean **más eficientes y económicas**
- La administración no puede ser un freno para la generación de actividades **económicas**
- Mayor eficacia, **eficiencia y productividad** en todos y cada uno de los servicios públicos que se presten a la ciudadanía y empresas



- Mas racionalización del gasto público

CALIDAD Y EFCICIENCIA EN LOS SERVCIOS

- Prestaciones de los servicios públicos con similar **calidad** de los servicios del **sector privado**
- mayor **calidad** en la prestación de los servicios.
- **Organización operativa y funcional clara y pública y veraz**
- Mayor **eficiencia en la prestación de servicios** y en la actividad administrativa en general

RESPONSABILIDAD Y CONTROL DEL ESTAMENTO POLÍTICO

- Exigencia de mayor **responsabilidad de los gestores públicos** en su gestión.
- **Que los políticos sean responsables de su gestión**
- **Limitación de poderes de los políticos**

MAYOR INFORMACIÓN Y TRASPARENCIA

- Mayor **información** de los servicios
- **documentación de la ciudadanía "en nube" "on line"** para cualquier acto administrativo que inicie (Transparencia)
- **Transparencia** , eficacia, rapidez, objetividad
- **Imparcialidad y rigor administrativo en la gestión**
- Una **legislación administrativa más clara y accesible a los ciudadanos**
- Mayor **transparencia** en los procesos de gestión pública
- Mayor **transparencia**
- Mayor **transparencia** en la gestión de procedimientos administrativos y control del gasto
- una administración que asuma un liderazgo responsable, **transparente** y que atienda las demandas consensuando las prioridades y no llevarse por grupos de presión.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- introducir **sistemas de evaluación del desempeño por competencias y logros** en los responsables públicos
- **Valoración en función de los objetivos conseguidos**

COLABORACION Y COORDINACIÓN

- Mayor **interrelación** entre administraciones
- **colaboración** entre órganos/equipos de similares orientaciones/competencias para compartir y homogeneizar conocimiento y buenas prácticas atendiendo a jerarquías planas, buscando mejorar el servicio público y no meramente la percepción de las políticas p
- Más prestaciones en servicios de salud
- Además propongo incluir "**Coordinación** intra-administrecion/es"
- Proyectos de **Corresponsabilidad en servicios**
- **Colaboración con otras AAPP.**

ATENCIÓN A LA CREACIÓN DE EMPLEO

- Mas atención a la **creación de empleo**
- En el contexto actual, es fundamental prestar servicios públicos que contribuyan **a reducir el desempleo.**
- . Medidas tendentes a **paliar la actual situación de desempleo existente**

FORMACION Y PROFESIONALIDAD DEL EMPLEADO PUBLICO

- **profesionalidad** del empleado público
- Definir el perfil del trabajador/a remarcando la importancia de su ejercicio, **formación** y desarrollo profesional desde las competencias (liderazgo, flexibilidad, comunicación,..) y trabajo en Equipo.
- competencia técnica del funcionario
- Es difícil diferenciar lo previsible de lo deseable. Las respuestas dadas pretenden reflejar lo previsible
- Profesionalidad en el desempeño en todos los niveles.
- Mas especialización en todos los actores

EVALUACION DE PROCESO Y RESULTADOS

- **Evaluación continua de procesos y resultados**
- rendición de cuentas

OTROS

- **Eliminar al externalización** asumiendo la propia Administración mediante la racionalización de los puestos de personal de la Administración General los cometidos.
- Mayor coherencia interna

3. Cuáles serán los impactos de los cambios descritos anteriormente sobre el papel de tu organización y sobre la cooperación con otras organizaciones

Por favor, valora en cada las casillas de 1 a 3, según estás más o menos de acuerdo: 1, muy de acuerdo, 3 poco de acuerdo.

| | 1 | 2 | 3 | 1% | 2% | 3% | Aver. |
|---|----|----|-----|------|------|------|-------|
| a. No se esperan cambios. | 10 | 25 | 122 | 6,4 | 15,9 | 77,7 | 2,71 |
| b. Los municipios se integrarán en un área administrativa más amplia. | 49 | 80 | 28 | 31,2 | 51,0 | 17,8 | 1,87 |
| c. Habrá más cooperación con otros municipios/comunidades autónomas. | 58 | 79 | 20 | 36,9 | 50,3 | 12,7 | 1,76 |
| d. Instituciones con diferentes culturas organizativas deberán fusionarse y cooperar (por ejemplo, unión de ayuntamientos). | 96 | 52 | 9 | 61,1 | 33,1 | 5,7 | 1,45 |
| e. Unidades administrativas más especializadas. | 87 | 54 | 16 | 55,4 | 34,4 | 10,2 | 1,55 |
| f. Cambiaran las fuentes de financiación de los municipios/comunidades autónomas. | 44 | 65 | 48 | 28,0 | 41,4 | 30,6 | 2,03 |
| g. Cambios en el número de personas que lleva a cabo las tareas. | 7 | 52 | 98 | 4,5 | 33,1 | 62,4 | 2,58 |
| h. Otros..... | | | | | | | |

COORDINACIÓN E INTERCAMBIO ENTRE ADMINISTRACIONES

- El aumento de **coordinación** entre las Admimistraciones
- I haber menos medios, se impone la necesidad de **cooperación para una gestión más eficaz.**
- **intercambio de información entre administraciones y la cooperación.** Reforzar el valor de los servicios públicos ante la ciudadanía y la cultura de empresa entre los empleado/as públicos.
- **mayor cooperación entre distintas administraciones**
- Agilidad en **comunicación entre** diferentes **administraciones**
- **eliminación de duplicidades**



REMUNERACION BASADA EN EL DESEMPEÑO

- **Remuneración** más acorde al rendimiento y responsabilidad.
- se aplicará un **sistema de carrera profesional y de retribuciones basada en la evaluación periódica** del desempeño
- **Aumento de la productividad**

FORMACION

- **Formación** continua de los empleados públicos para responder debidamente a las demandas ciudadanas
- La necesidad de reforzar la **formación específica para la atención a la ciudadanía**

REDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y REDISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS EN BASE A LAS TAREAS

- **Plantillas más flexibles**
- **REDISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS EN BASE A LAS TAREAS**
- **Eliminación de estructuras** que llevan los mismos servicios y/o prestaciones a la ciudadanía en una misma zona: ayuntamiento-diputación provincial y delegación provincial
- **Unidades administrativas más funcionarizadas**
- Reordenación de las RPT actuales para adecuarlas a las nuevas necesidades
- **Definir y aprobar los niveles de Administración y sus estructuras y competencias en cada nivel**
- Retribución del personal cada vez Más tendente a ligarlo a productividad real y medida.
- Modificación de la estructura de RR.HH y Estatuto de Funcionario Públicos
- **Reducción del 50% de altos cargos políticos y personal eventual** en la Administración local y Autonómica.
- La reducción de medios personales y una mayor especialización.

USO DE LAS TIC

- Toda reorganización compleja tiene que apoyarse necesariamente en una **reorganización previa de las TIC** con una alta centralización de ésta.
- Que el ciudadano pueda realizar todos los **trámites admvos. desde su casa por medios telemáticos.**

OTROS

- deberíamos conseguir entre todos la **mayor eficacia y eficiencia** junto a la **más alta calidad** de nuestro producto frente a la demanda ciudadana.
- Habrá mas **cercanía a las personas y sus necesidades reales**
- Implementar **procedimientos del ámbito privado**
- aplicación de principios de funcionamiento basado en la **transdisciplinariedad**
- dejaremos de "reinventar la rueda" en cada pequeño equipo de trabajo u órgano administrativo (**INNOVACION**)

4. ¿Esperas que estos cambios tendrán un impacto en el trabajo?

SI: 151

NO: 3

Por favor, valora de 1 a 3, según sea más o menos importante: 1, muy importante, 3 poco importante. Trata de discriminar.

| | 1 | 2 | 3 | 1% | 2% | 3% | Aver. |
|--|------------|-----------|----------|-------------|-------------|------------|-------------|
| a. En la organización e implementación de las actividades diarias. | 93 | 54 | 5 | 61,2 | 35,5 | 3,3 | 1,42 |
| b. En la relación con los colegas. | 30 | 80 | 42 | 19,7 | 52,6 | 27,6 | 2,08 |
| c. En las relaciones con la ciudadanía, las empresas y las instituciones con las que se colabora. | 107 | 40 | 5 | 70,4 | 26,3 | 3,3 | 1,33 |
| d. En la comunicación a la ciudadanía, a las empresas y a las instituciones con las que se colabora. | 91 | 56 | 5 | 59,9 | 36,8 | 3,3 | 1,43 |
| e. En la prestación de servicios a la ciudadanía y a las empresas. | 105 | 44 | 2 | 69,5 | 29,1 | 1,3 | 1,32 |
| f. En el nivel y la calidad de los servicios. | 110 | 37 | 5 | 72,4 | 24,3 | 3,3 | 1,31 |
| g. g. Otros.... | | | | | | | |

- **eficacia y eficiencia** de los servicios públicos
- En la **eficiencia** en la prestación de servicios
- en la **mejora del Sector Público**
- **Cambios en la formación** de las personas que llevan acabo las tareas
- En el **aumento de la productividad** de los empleados públicas
- **Respuesta ágil y resolutive**
- En la **relación entre** instituciones públicas
- Se debe estudiar, explicar, difundir y defender el **papel que juega el sector público en la sociedad**, y el **papel de los servidores públicos**. Si esto no esta claro los cambios que se produzcan en las organizaciones serán cambios reduccionistas que dejen a
- En la **organización interna y la cultura de la organización**
- **Transparencia** de toda la información. Agilizar **presentación de cuentas públicas** de manera inmediata y pública, para que no sólo los tribunales de cuentas puedan conocer la información y poder explotarla.
- **aprovechamiento de servicios propios** y la colaboración de la comunidad educativa a la que pertenezco
- En la **disminución del déficit presupuestario** de las Administraciones Públicas.
- No

5. En tu opinión, ¿estos cambios requerirán una modificación de las competencias del personal directivo funcionario?

SI: 150

NO: 7

Por favor, valora de 1 a 3, según implique una modificación más o menos importante: 1, muy importante, 3 poco importante. Trata de discriminar.

| | 1 | 2 | 3 | 1% | 2% | 3% | Aver. |
|---|------------|-----------|----------|-------------|-------------|------------|-------------|
| a. Toma de decisiones. | 105 | 43 | 2 | 70,0 | 28,7 | 1,3 | 1,31 |
| b. Liderazgo. | 98 | 48 | 4 | 65,3 | 32,0 | 2,7 | 1,37 |
| c. Resolución de problemas. | 98 | 47 | 5 | 65,3 | 31,3 | 3,3 | 1,38 |
| d. Gestión del cambio. | 114 | 30 | 6 | 76,0 | 20,0 | 4,0 | 1,28 |
| e. Gestión de proyectos. | 54 | 87 | 9 | 36,0 | 58,0 | 6,0 | 1,70 |
| f. Gestión de riesgos. | 49 | 88 | 11 | 33,1 | 59,5 | 7,4 | 1,74 |
| g. Coordinación y colaboración. | 112 | 35 | 2 | 75,2 | 23,5 | 1,3 | 1,26 |
| 1. Gestión de la innovación. | 86 | 52 | 12 | 57,3 | 34,7 | 8,0 | 1,51 |
| h. Gestión financiera. | 65 | 67 | 18 | 43,3 | 44,7 | 12,0 | 1,69 |
| i. Coaching/mentoreo. | 50 | 71 | 29 | 33,3 | 47,3 | 19,3 | 1,86 |
| j. Gestión de recursos humanos. | 102 | 43 | 2 | 69,4 | 29,3 | 1,4 | 1,32 |
| k. Establecimiento de objetivos. | 104 | 40 | 4 | 70,3 | 27,0 | 2,7 | 1,32 |
| l. Cualquier otra "nueva habilidad" necesaria para mejorar el trabajo futuro. | | | | | | | |

- Gestión de la **Delegación de competencias**
- **Comunicación**
- **comunicación** eficaz
- **Comunicación.**
- **ASERTIVIDAD,**
- Capacidad de **trabajo en equipo y flexibilidad horaria**
- Creación, cohesión y coordinación de **equipos de trabajo**
- Trabajo en **Equipo.**
- Trabajo **colaborativo.**
- Dirección de **reuniones.**
- **proactividad**
- Conocimiento de las **TICs**
- **Colaboración, comunicación y creación/distribución de valor a través de medios digitales** (como las redes sociales) en el ámbito profesional
- **Desarrollo de personas**
- **Gestión de Grupos**
- Selección de Responsables de Equipos desde su claro **compromiso con las necesidades de la ciudadanía** y con una **adecuada gestión de personas.** Reducción de estructuras que no aporten ningún valor añadido a la ciudadanía.
- **cultura de la economía , de la gestión de la complejidad y de la gestión de los tiempos**
- **Honestidad** profesional y **actitud de servicio** al ciudadano
- Nuestra MARCA "Junta de Andalucía" tiene que tener un significado: importante, de prestigio, de apuesta por lo público sin menoscabo de contraer aspiraciones de lo privado, apostando por la CALIDAD Y LA "PRODUCCIÓN".
- **accesibilidad**

- El directivo debe transmitir **confianza**.
- **Flexibilidad**
- **FLEXIBILIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO**
- Capacidad de **potenciar la implicación** colectiva en los proyectos.
- CAPACIDAD DE **ANÁLISIS**.
- **Experiencia**
- **Claridad de los objetivos** y del servicio a prestar
- Mejora de la **Empatía** y la **Resiliencia**
- Muchísima **especialización** en todos los gestores. Más preparación técnica y menos politización en los nombramientos
- conocimiento y confianza en la **organización**
- **evaluación**
- Capacidades generales de **gestión y organización**
- Seleccionar al personal a través de pruebas de conocimientos técnicos fundamentalmente.

6. En tu opinión, ¿estos cambios requerirán una modificación de las competencias de los responsables políticos

SI: 146

NO: 9

Por favor, valora de 1 a 3, según implique una modificación más o menos importante: 1, muy importante, 3 poco importante. Trata de discriminar.

| | 1 | 2 | 3 | 1% | 2% | 3% | Aver. |
|--|------------|-----------|----------|-------------|-------------|------------|-------------|
| a. Liderazgo. | 114 | 29 | 5 | 77,0 | 19,6 | 3,4 | 1,26 |
| b. Capacidad de negociación. | 104 | 42 | 1 | 70,7 | 28,6 | 0,7 | 1,30 |
| c. Habilidad en el desarrollo de la estrategia y la visión. | 111 | 34 | 2 | 75,5 | 23,1 | 1,4 | 1,26 |
| d. Desarrollo de redes y construcción de relaciones. | 56 | 83 | 7 | 38,4 | 56,8 | 4,8 | 1,66 |
| e. Apoyo el desarrollo de un buen liderazgo dentro de la administración. | 96 | 48 | 4 | 64,9 | 32,4 | 2,7 | 1,38 |
| f. Planificación de los recursos. | 103 | 41 | 4 | 69,6 | 27,7 | 2,7 | 1,33 |
| g. Promover la cooperación interdisciplinaria. | 75 | 67 | 6 | 50,7 | 45,3 | 4,1 | 1,53 |
| h. Mejora de la gobernanza y de la capacidad de gestionar el cambio. | 99 | 43 | 5 | 67,3 | 29,3 | 3,4 | 1,36 |
| i. Capacidad de priorizar. | 106 | 38 | 3 | 72,1 | 25,9 | 2,0 | 1,30 |
| j. Otras | | | | | | | |

FORMACION Y EXPERIENCIA PREVIA Y DURANTE

- **Formación y experiencia** por encima de sus colaboradores.
- **Formación** administrativa
- **CONOCER SOBRE LAS MATERIAS QUE GESTIONA**
- **conocimiento de las materias, tareas y actividades asignadas**
- Sentido común y sentido real de la responsabilidad, así como **conocimiento de las normativas** asociadas a la administración pública.

SELECCIONAR DIRECTIVOS PROFESIONALES

- **Selección** de directivos bajo **criterios profesionales y de excelencia** entre los que tengan condición de empleado público.
- **honestos y profesionales**
- **Selección de los responsables políticos según su capacidad, mérito y conocimiento**
 Capacidad de **mejorar el ambiente de trabajo**.

CAPACIDAD DE MOTIVAR

- Capacidad de **motivar**
- **Capacidad de transmitir confianza y fiabilidad**

ORIENTAR HACIA EL BIEN COMÚN

- Búsqueda del bien común y **control de la economía al servicio de ese bien común**.
- En ocasiones deben **impulsar**, no obstaculizar. **Orientar**, no dirigir. **Ofrecer y escuchar**.
- La ética entre **lo que se promete y luego se hace**
- **Orientación al Servicio Público**
- **Anteponer los intereses y necesidades de la ciudadanía** a los intereses del partido político al que pertenecen los gobernantes políticos y a sus propios intereses.
- **Cooperar con el resto de las Administraciones Públicas**, independientemente de la formación

PLANIFICACIÓN

- **Planificación** en la gestión acorde a las necesidades de la ciudadanía, que previamente una u otra opción política ha debido plantear.

ADAPTACION

Y FLEXIBILIDAD

- Capacidad de **Adaptación**: debemos ser una empresa versátil, transparente, útil, seria, dinamizadora, cumplidora, ejemplizante.

COMUNICACIÓN

- **comunicación** eficaz

DELEGAR

- **Delegación** de funciones
- Establecer reglas de juego que permitan la **delegación en los directivos medios o directivos técnicos**.

OTROS

- **Trabajo en Equipo**.
- Valor al asesoramiento técnico.
- Capacidades generales de **gestión y organización**

7. Con referencia al personal funcionario directivo, ¿en qué medida consideras que es útil la formación para desarrollar las competencias antes mencionadas?

Por favor, valora de 1 a 3, según te parezca más o menos útil la formación: 1, muy útil, 3 poco útil. Trata de discriminar.

| | 1 | 2 | 3 | 1% | 2% | 3% | Aver. |
|-------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|-------------|------------|-------------|
| a. Toma de decisiones. | 101 | 51 | 5 | 64,3 | 32,5 | 3,2 | 1,39 |
| b. Liderazgo. | 95 | 54 | 8 | 60,5 | 34,4 | 5,1 | 1,45 |
| c. Resolución de problemas. | 88 | 63 | 6 | 56,1 | 40,1 | 3,8 | 1,48 |
| d. Gestión del cambio. | 109 | 45 | 3 | 69,4 | 28,7 | 1,9 | 1,32 |
| e. Gestión de proyectos. | 73 | 77 | 7 | 46,5 | 49,0 | 4,5 | 1,58 |
| f. Gestión de riesgos. | 54 | 89 | 14 | 34,4 | 56,7 | 8,9 | 1,75 |

| | | | | | | | |
|---|-----|----|----|------|------|------|------|
| g. Coordinación y colaboración. | 96 | 58 | 3 | 61,1 | 36,9 | 1,9 | 1,41 |
| h. Gestión de la innovación. | 85 | 64 | 8 | 54,1 | 40,8 | 5,1 | 1,51 |
| i. Gestión financiera. | 55 | 88 | 14 | 35,0 | 56,1 | 8,9 | 1,74 |
| j. Coaching/mentoreo. | 66 | 73 | 18 | 42,0 | 46,5 | 11,5 | 1,69 |
| k. Gestión de recursos humanos. | 101 | 53 | 3 | 64,3 | 33,8 | 1,9 | 1,38 |
| l. Establecimiento de objetivos. | 106 | 48 | 3 | 67,5 | 30,6 | 1,9 | 1,34 |
| m. La "nueva habilidad" necesaria para mejorar el trabajo futuro. | | | | | | | |

- **Profesionalidad**
- Generar **felicidad** en tu entorno de trabajo
- **comunicación**
- Selección **por criterios objetivos profesionales** y estabilidad en los puestos directivos para favorecer su implicación con causas tasadas objetivas de ceses
- En tiempos de crisis la Administración debe priorizar en qué utiliza sus recursos.
- Ser capaz de generar un **buen clima laboral y de relaciones personales**.
- **Gestión de TICs**
- **Evaluación del desempeño**
- Capacidad de **adaptación**
- Capacidad de **adaptación**
- **Flexibilidad**
- La posibilidad de actuación en el ámbito de las Administraciones Públicas es muy limitada.
- Capacidad de **delegación** de funciones
- **credibilidad**
- **Percepción global** y mantener siempre presente el objetivo
- **Vendernos, vender "el Producto" como el mejor de la JA.**
- **Servicio público**
- Mientras un personal funcionario directivo no tenga perfectamente definidos los objetivos "político-administrativos" no podrá desarrollar todas sus competencias; y esa indefinición política es muy difícil que no se dé.
- **connectividad**
- **inteligencia emocional**
- Trabajo en **Equipo**.
- La gestión del conocimiento de los **equipos**.
- potenciar formación
- **RESPONSABILIDAD** RESPECTO A LOS PUESTOS QUE SE OCUPAN
- **Comunicación**. Dirección de **reuniones**. Trabajo **cooperativo**.
- **Estar abierto al cambio**, al aprendizaje y a la innovación y combinarlo con el aprendizaje de la experiencia.
- **tolerancia a la frustración, gestión de recursos económicos y humanos**, priorización, **EVALUACIÓN**
- Mucha mayor formación y **especialización**

8. Con referencia políticos, ¿en qué medida consideras que es útil la formación para desarrollar las competencias antes mencionadas?

Por favor, valora de 1 a 3, según te parezca más o menos útil la formación: 1, muy útil, 3 poco útil. Trata de discriminar.

| | 1 | 2 | 3 | 1% | 2% | 3% | Aver. |
|--|------------|-----------|----------|-------------|-------------|------------|-------------|
| a. Liderazgo. | 97 | 46 | 14 | 61,8 | 29,3 | 8,9 | 1,47 |
| b. Capacidad de negociación. | 99 | 52 | 6 | 63,1 | 33,1 | 3,8 | 1,41 |
| c. Habilidad en el desarrollo de la estrategia y la visión. | 103 | 49 | 5 | 65,6 | 31,2 | 3,2 | 1,38 |
| d. Desarrollo de redes y construcción de relaciones. | 66 | 72 | 19 | 42,0 | 45,9 | 12,1 | 1,70 |
| e. Apoyo el desarrollo de un buen liderazgo dentro de la administración. | 101 | 46 | 10 | 64,3 | 29,3 | 6,4 | 1,42 |
| f. Planificación de los recursos. | 98 | 53 | 6 | 62,4 | 33,8 | 3,8 | 1,41 |
| g. Promover la cooperación interdisciplinaria. | 78 | 67 | 12 | 49,7 | 42,7 | 7,6 | 1,58 |
| h. Mejora de la gobernanza y de la capacidad de gestionar el cambio. | 89 | 65 | 3 | 56,7 | 41,4 | 1,9 | 1,45 |
| i. Capacidad de priorizar. | 94 | 57 | 6 | 59,9 | 36,3 | 3,8 | 1,44 |
| j. Otras.... | | | | | | | |

- Capacidad de **comunicación**
- Aprender a **escuchar**
- Capacidad de **aceptar y transmitir los cambios**
- La **selección** de los políticos no es por **mérito y capacidad...**
- Respeto por el perfil **profesional** antes que el político. Formación Superior Universitaria y **experiencia** acreditada en el sector público
- En tiempos de crisis la Administración debe priorizar en qué utiliza sus recursos.
- CONOCER SOBRE LAS **MATERIAS** QUE HAN DE LIDERAR, RESPONSABILIDAD RESPECTO A LOS PUESTOS QUE OCUPAN.
- **Formación administrativa**
- **Identificar fuentes de buena información**, y
- Trabajo en **Equipo**.
- capacidad de formar **equipos**
- Potenciar **procesos participativos**
- Conciencia de **servidores públicos**.
- La Administración la dirigen los órganos administrativos, no políticos, que se atienen a otros órganos y que trasladan al aparato admto. un programa para su ejecución.
- **Ética**
- **Delegar** y definir marco para el ejercicio de la delegación en directivos funcionarios
- **Claridad en los objetivos y comunicación de** los mismos
- Tener una **visión** de las necesidades de la sociedad y ver que esta no es unitaria, y que las necesidades de la misma no se deben resolver con un recurso directo sino con un **proceso** y esto lleva a un camino mas largo que un mandato, por lo que necesita de u
- Desarrollar un **feed back positivo con los empleados públicos** que están adscritos a los distintos órganos administrativos de la Administración Autonómica.

9. Por favor, añada cualquier cosa que piense que podría ser relevante para la encuesta.

Los altos cargos debería:

1) Estar sujetos a criterios de selección de personal similar a los establecidos en las empresas privadas, y a través de consultoras especializadas.

2) Tener demostrar una exitosa experiencia en liderazgo de equipos humanos.

- Considero que la mejora en la calidad de los servicios públicos pasa por aumentar los puestos directivos reservados a funcionarios de carrera así como un proceso selectivo objetivo para los puesto de Jefe de Servicio que conlleve la permanencia en el pues
- Es necesario que los políticos conozcan tanto el funcionamiento de la administración, como las demandas ciudadanas con respecto a ella, formación para los altos cargos una vez accedan al puesto,
- El cambio fundamental que se precisa además de la necesaria reorganización administrativa, es un cambio cultural que debe venir desde arriba acompañado de los adecuados cambios organizativos: Remuneración basada en el rendimiento, cambios en los procesos
- Mimar a los recursos humanos, a las personas como tales sin incremento de coste es cuestión de actitud y de formas
- Es necesario profesionalizar la Administración. Actualmente gran número de personal contratado por empresas públicas, Agencias, empresas externas, trabajan en una organización cuyo origen, principios de actuación, procedimientos, no conocen.

Este problema

- El político debe tener sobre todo liderazgo y capacidad de negociación, así como de crear equipo, el resto de habilidades serán necesarias para los técnicos que elaboran los planes de actuación en función de las políticas definidas.
- Es importante que los trabajadores que se incorporen a la Administración reciban una buena formación sobre relaciones humanas en general.
- Objetivos de motivación, reconocimiento de trabajos bien hechos, promoción laboral profesional y no tanto funcional (administrativa)
- Plantillas estables, flexibles, orientadas al ciudadano y con parte de las retribuciones sujetas a la consecución de objetivos.
- ES necesario que exista coordinación efectiva entre las diferentes administraciones, para así optimizar los recursos existentes
- Todo cambio en una organización tiene que estar muy bien estudiada y planificada, y su ejecución tiene que estar diseñada para que pueda ser implementada con una rapidez importante.
- Es super necesario el establecimiento de una organización clara, funcional y operativa, con delimitación clara de estructura y funciones, RPTs; definir y exigir responsabilidades; dotar de medios, autoridad y responsabilidad a los funcionarios.
- Felicitaros por vuestra iniciativa. Un cordial saludo
- Incidir en la importancia de: 1.- dar los puestos en función de las capacidades y desempeños y evaluar los mismos. 2.-utilización del dinero público para el bien común.3.- Coordinación entre los gestores. 4.- Mayor responsabilidad y capacidad de gestión.
- Las AAPP debemos cambiar, el Sector Público debe cambiar, pero poniendo en VALOR lo público, nuestra MARCA debe ser conocida y reconocida en post de una calidad y de una apuesta hacia la colectividad y demanda ciudadana. (No pueden priorizarse los interés
- Sería interesantísimo unos conocimientos básicos de estas habilidades para los altos cargos.
- He recibido más de 70 cursos en la administración; he impartido alrededor de 15, a diversos colectivos de empleados públicos.

Mientras la formación para directivos públicos se siga impartiendo por empresas privadas, que creen que lo público y lo privado e

- Refuerzo de la formación en habilidades de negociación para la resolución de conflictos y en habilidades de comunicación intraorganizativa
- Las preguntas planteadas presentan muy poco margen de elección, son respuestas casi cerradas.
- Con diálogo social, hay que ser valientes y modernizar la función pública
- Completar con un análisis de los aspectos actitudinal es y éticos tanto para funcionarios directivos como para cargos políticos.
- Creo es fundamental implantar y/o potenciar programas de COACHING o MENTORING para directivos públicos.
- COMO SIEMPRE, ADAPTAR TODA FORMACIÓN A LA ACTIVIDAD ESPECÍFICA DE LA GESTIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EN CONCRETO LA AUTONÓMICA POR LO UQE NOS TOCA YA QUE ES MUY DISTINTA A LA EMPRESA PRIVADA. Y LOS ESFUERZOS HAN DE ESTAR EN EL MARCO DE NUESTRA REAL
- Tal como está planteada se hace difícil discriminar las respuestas. Creo que se mezclan niveles de competencias con habilidades. Me parece muy importante la distinción entre directivos políticos y directivos funcionarios.
Creo que falta una gama de competencias.
- Hay habilidades, destrezas que se pueden mejorar con la formación, otras sólo te las da la experiencia y la reflexión.
Al menos en los cargos de direcciones intermedias se necesitan gestores-técnicos para que puedan aunar la gestión de esa unidad con los
- He contestado No a una de las cuestiones anteriores y luego he contestado como si hubiese sido afirmativa porque considero que es interesante contestar como si hubiese sido un SÍ, aunque considero que estas competencias las tenemos ya y no requieren de ni
- Las encuestas deberían ser permanentes y a todos los RR.HH
- A mi juicio es necesario priorizar la formación de habilidades personales y cooperación para posibilitar una correcta gestión del cambio en la función pública y salir reforzados de esta crisis.