

DIGITAPIA

ADMINISTRACIÓN DIGITAL & IA

SEXTO SEMINARIO DIGITAPIA

RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

MIÉRCOLES, 30 DE OCTUBRE DE 2024
SALA DE PROFESORES
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE
BARCELONA (FORMATO HÍBRIDO)





RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

9:30 – 10:00 PRESENTACIÓN

AGUSTÍ CERRILLO MARTÍNEZ. CODIRECTOR DEL PROYECTO DIGITAPIA
RAMON GALINDO CALDÉS. DIRECTOR DEL SEMINARIO

10:0 - 11:30 MESA 1

EL USO DE LOS DATOS EN LA GESTIÓN DE LOS RRHH DEL SECTOR PÚBLICO

La gestión de los RRHH en las Administraciones se ha asociado generalmente a tareas rutinarias, a lo que se ha denominado como “gestión del personal”. La complejidad de las Administraciones, la diversificación de las actividades públicas y la rapidez de los cambios a los que se ve sometido el sector público hacen que la gestión de los RRHH en el sector público deba incorporar a las tareas más burocráticas otras de carácter más estratégico. La gestión de los RRHH engloba no solo la gestión, sino la selección, formación, etc. Se trata de una gestión integral, que debe conectar la organización y sus necesidades, y en la que tienen mucha relevancia los datos y la toma de decisiones basadas en ellos. Los sistemas de gestión de información (SIRH) y la automatización de procesos son ya de uso habitual. El sector privado, sin embargo, ha avanzado hacia sistemas más o menos sofisticados de gestión de RRHH (HRMS) y de analítica de datos (HR Analytics, como PowerBI). ¿En qué medida los avances en materia de gestión de RRHH en el sector privado pueden aplicarse al sector público? ¿Cuáles sus limitaciones? En el contexto de la transformación digital y la inteligencia artificial, ¿es necesario un cambio en la forma de gestionar los RRHH de las organizaciones públicas?

MODERA: AGUSTÍ CERRILLO I MARTÍNEZ. CATEDRÁTICO DE DERECHO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA.

MIQUEL SALVADOR SERNA. PROFESOR TITULAR DE CIENCIA POLÍTICA DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA.

SILVIA BUSQUETS MONTES. JEFA DE SERVICIO DE ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA.

MÀRIUS BOADA I PLA. DIRECTOR DE LA OFICINA MUNICIPAL DE DATOS (OMD) DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA.

DAVID CORTÉS RIGAL. RESPONSABLE DE IA INTELLIGENT INFORMATION MANAGEMENT EN INETUM.



11:30-12:00 PAUSA

12:00 - 13:30 MESA 2

LA SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Actualmente convergen en el empleo público diferentes fenómenos coyunturales (como los procesos de estabilización) con otros estructurales (como el envejecimiento de las plantillas y la necesidad de un relevo generacional). Todo ello en un contexto de transformación digital, que no implica solo una automatización de procesos, sino un cambio organizativo. La selección de los empleados públicos toma, en este sentido, una importancia capital. Una selección que se ha separado drásticamente de la utilizada en el sector privado. Por una parte, es habitual la crítica a los sistemas de selección en el sector público (excesivamente memorísticos, lentos o burocráticos), por su incapacidad para cumplir su función de seleccionar a los mejores candidatos para su acceso a la función pública. También por el escaso atractivo que generan para potenciales candidatos, para el talento joven (o senior) que las Administraciones deberán atraer en la próxima década. La selección en el sector privado muestra por otra parte una imagen de dinamismo, adecuación a las necesidades y uso intensivo de la tecnología. Es un ámbito, sin embargo, en el que se plantean riesgos relevantes. No en vano los sistemas de selección de personal han sido definidos como de alto riesgo en el reciente Reglamento europeo de inteligencia artificial. La selección es un elemento clave en la transformación del empleo público, lo que obliga a repensar los sistemas, procesos, métodos y criterios selectivos, y hacerlo en un contexto de transformación digital y de introducción de la inteligencia artificial.

MODERA: RAMON GALINDO CALDÉS. PROFESOR AGREGADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA.

FERNANDO BARBANCHO TOVILLAS. PROFESOR TITULAR DE EU DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA.

ISMAEL PEÑA LÓPEZ. PROFESOR DE LOS ESTUDIOS DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA DE LA UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA.

JAVIER PASCUAL GURPEGUI. GERENTE DE PERSONAS, ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA.

VIRGINIA VALERO AMORÓS. COORDINADORA DE ORGANIZACIÓN Y SERVICIOS CENTRALES DEL AYUNTAMIENTO DE SABADELL.



INSCRIPCIONES: WMIGLIARI@UOC.EDU

ENVIAR UN CORREO CON NOMBRE, APELLIDO E INSTITUCIÓN INDICANDO SI LA ASISTENCIA ES VIRTUAL O PRESENCIAL (AFORO LIMITADO)

DIRECTORES DEL PROYECTO

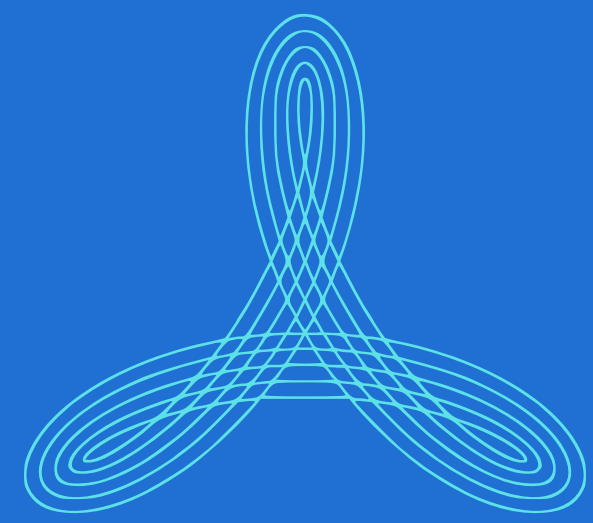
AGUSTÍ CERRILLO I MARTÍNEZ. CATEDRÁTICO DE DERECHO ADMINISTRATIVO, UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA.

CLARA VELASCO RICO. PROFESORA AGREGADA SERRA HÚNTER DE DERECHO ADMINISTRATIVO, UNIVERSITAT POMPEU FABRA

DIRECTOR DEL SEMINARIO

RAMON GALINDO CALDÉS. PROFESOR AGREGADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

ESTA ACTIVIDAD ES PARTE DEL PROYECTO TED2021-132191B-I00 "TRANSICIÓN DIGITAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS E IA: CLAVES, RIESGOS Y PROPUESTAS DE POLÍTICA REGULATORIA (DIGITAPIA)", CONCEDIDO POR EL MINISTERIO EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS ORIENTADOS A LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y A LA TRANSICIÓN DIGITAL, DEL PLAN ESTATAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA Y DE INNOVACIÓN PARA EL PERÍODO 2021-2023.



DIGITAPIA

ADMINISTRACIÓN DIGITAL & IA

SISÈ SEMINARI DIGITAPIA

RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLIC I INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL

DIMECRÈS, 30 D'OCTUBRE DE 2024
SALA DE PROFESSORS
FACULTAT DE DRET DE LA UNIVERSITAT DE
BARCELONA (FORMAT HÍBRID)





RECURSOS HUMANS EN EL SECTOR PÚBLIC I INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL

9:30 – 10:00 PRESENTACIÓ

AGUSTÍ CERRILLO MARTÍNEZ. CODIRECTOR DEL PROJECTE DIGITAPIA
RAMON GALINDO CALDÉS. DIRECTOR DEL SEMINARI

10:0 - 11:30 TAULA 1

L' ÚS DE LES DADES EN LA GESTIÓ DELS RRHH DEL SECTOR PÚBLIC

La gestió dels RRHH a les Administracions s'ha associat generalment a tasques rutinàries, el que s'ha denominat "gestió del personal". La complexitat de les Administracions, la diversificació de les activitats públiques i la rapidesa dels canvis als quals es veu sotmès el sector públic fan que la gestió dels RRHH en el sector públic hagi d'incorporar a les tasques més burocràtiques altres de caràcter més estratègic. La gestió dels RRHH engloba no només la gestió, sinó la selecció, formació, etc. Es tracta d'una gestió integral, que ha de connectar l'organització i les seves necessitats, i en la qual tenen molta rellevància les dades i la presa de decisions basades en elles. Els sistemes de gestió d'informació (SIRH) i l'automatització de processos són ja d'ús habitual. El sector privat, però, ha avançat cap a sistemes més o menys sofisticats de gestió de RRHH (HRMS) i d'analítica de dades (HR Analytics, com PowerBI). En quina mesura els avenços en matèria de gestió de RRHH en el sector privat poden aplicar-se al sector públic? Quines són les seves limitacions? En el context de la transformació digital i la intel·ligència artificial, cal un canvi en la forma de gestionar els RRHH de les organitzacions públiques?

MODERA: AGUSTÍ CERRILLO I MARTÍNEZ. CATEDRÀTIC DE DRET ADMINISTRATIU DE LA UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA.

MIQUEL SALVADOR SERNA. PROFESSOR TITULAR DE CIÈNCIA POLÍTICA DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA.

SILVIA BUSQUETS MONTES. CAP DE SERVEI D'ASSISTÈNCIA A LA DIRECCIÓ I PLANIFICACIÓ DE RECURSOS HUMANS DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA.

MÀRIUS BOADA I PLA. DIRECTOR DE L'OFICINA MUNICIPAL DE DADES (OMD) DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA.

DAVID CORTÉS RIGAL. RESPONSABLE DE IA INTELLIGENT INFORMATION MANAGEMENT EN INETUM.



11:30-12:00 PAUSA

12:00 - 13:30 TAULA 2

LA SELECCIÓ DELS EMPLEATS PÚBLICS

Actualment convergeixen en l'ocupació pública diferents fenòmens conjunturals (com els processos d'estabilització) amb altres estructurals (com l'envelliment de les plantilles i la necessitat d'un relleu generacional). Tot això en un context de transformació digital, que no implica només una automatització de processos, sinó un canvi organitzatiu. La selecció dels empleats públics pren, en aquest sentit, una importància cabdal. Una selecció que s'ha separat dràsticament de la utilitzada en el sector privat. D'una banda, és habitual la crítica als sistemes de selecció en el sector públic (excessivament memorístics, lents o burocràtics), per la seva incapacitat per complir la seva funció de seleccionar els millors candidats per al seu accés a la funció pública. També per l'escàs atractiu que generen per a potencials candidats, per al talent jove (o sènior) que les Administracions hauran d'atraure en la pròxima dècada. La selecció en el sector privat mostra d'altra banda una imatge de dinamisme, adequació a les necessitats i ús intensiu de la tecnologia. És un àmbit, però, en el qual es plantegen riscos rellevants. No en va els sistemes de selecció de personal han estat definits com d'alt risc en el recent Reglament europeu d'intel·ligència artificial. La selecció és un element clau en la transformació de l'ocupació pública, la qual cosa obliga a repensar els sistemes, processos, mètodes i criteris selectius, i fer-ho en un context de transformació digital i d'introducció de la intel·ligència artificial.

MODERA: RAMON GALINDO CALDÉS. PROFESSOR AGREGAT DE DRET ADMINISTRATIU DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA.

FERNANDO BARBANCHO TOVILLAS. PROFESSOR TITULAR D'EU DE DRET DEL TREBALL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA.

ISMAEL PEÑA LÓPEZ. PROFESSOR DELS ESTUDIS DE DRET I CIÈNCIA POLÍTICA DE LA UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA.

JAVIER PASCUAL GURPEGUI. GERENT DE PERSONES, ORGANITZACIÓ I ADMINISTRACIÓ ELECTRÒNICA DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA.

VIRGINIA VALERO AMORÓS. COORDINADORA D'ORGANITZACIÓ I SERVEIS CENTRALS DE L'AJUNTAMENT DE SABADELL.



INSCRIPCIONS: WMIGLIARI@UOC.EDU

ENVIAR UN CORREU AMB NOM, COGNOM I INSTITUCIÓ INDICANT SI L'ASSISTÈNCIA ÉS VIRTUAL O PRESENCIAL (AFORAMENT LIMITAT)

DIRECTORS DEL PROJECTE

AGUSTÍ CERRILLO I MARTÍNEZ. CATEDRÀTIC DE DRET ADMINISTRATIU, UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA.

CLARA VELASCO RICO. PROFESSORA AGREGADA SERRA HÚNTER DE DRET ADMINISTRATIU, UNIVERSITAT POMPEU FABRA.

DIRECTOR DEL SEMINARI

RAMON GALINDO CALDÉS. PROFESSOR AGREGAT DE DRET ADMINISTRATIU DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA.

ESTA ACTIVIDAD ES PARTE DEL PROYECTO TED2021-132191B-I00 "TRANSICIÓN DIGITAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS E IA: CLAVES, RIESGOS Y PROPUESTAS DE POLÍTICA REGULATORIA (DIGITAPIA)", CONCEDIDO POR EL MINISTERIO EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS ORIENTADOS A LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y A LA TRANSICIÓN DIGITAL, DEL PLAN ESTATAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA Y DE INNOVACIÓN PARA EL PERÍODO 2021-2023.