

"Nube" de Talento



LABcapital

Público y Agentes Libres

Entidad / Organización: Gobierno de Canadá, Oficina de Recursos Naturales

Ciudad / País: Canadá

Año de creación: 2016

Público objetivo: Servidores Públicos



Necesidad o problemática que resuelve

Cada día los gobiernos deben afrontar problemas y desafíos públicos mas complejos, para lo cual dichos gobiernos parecen trabajar internamente de manera desarticulada. Teniendo en cuenta esto, los gerentes públicos necesitan buscar personas con nuevas habilidades y capacidades, generando un estilo de trabajo horizontal y rápido, trabajando por proyectos y líneas de tiempo definidas.

Actualmente en Canadá (así como en otros países del mundo) la contratación pública puede llegar a ser indeterminada, con trabajadores públicos que en la gran mayoría de caso no son los adecuados para cumplir con los resultados esperados. Contratar a una persona puede durar entre 90 días hábiles o un año. Este rango de tiempo es inadecuado para el buen desarrollo de cualquier tipo de proyecto en el sector público.

Esto modelos de contratación suelen ser ineficientes: reclutadores tienen que lidiar con tasas altas de aplicación, duplicación de funciones, no se visibilizan las habilidades de los futuros empleados, bajos niveles de autonomía en la elección del trabajo, y bajas tasas de retención para los mejores talentos. Todo esto genera costos y toma un tiempo considerable, dando como resultado la contratación de la persona que "más se ajuste" al perfil.

En este sentido, una cultura jerárquica, así como sistemas de trabajo obsoletos, comprometen la capacidad del servicio público para reclutar los mejores talentos, lo que genera que servidores públicos innovadores terminan siendo aprovechados por el sector privado.

Es necesario entonces que el Servicio Público pueda ser mucho más ágil en atraer nuevo talento y mejorar el existente fortaleciéndose con nuevas herramientas innovadoras.



Actores Estratégicos

- Gobierno de Canadá (Oficina de Recursos Naturales): Son quienes identifican el problema y deciden crear una nueva forma de solucionar los problemas públicos, pensando en la importancia del talento humano del sector público.
- Servidores públicos: Son los futuros "Agentes Libres", quienes consideran que pueden aportar en el servicio público de una manera más integral, utilizando sus habilidades y capacidades de innovación.

Prevención • Transparencia • Incidencia

 VeeduriaBogota

 VeeduriaDistrital

 Veeduria_Distrital

"Nube" de Talento



LABcapital

Público y Agentes Libres



Descripción de la Buena Práctica

El Gobierno de Canadá ha estado probando varios modelos para reclutar y movilizar talento en el servicio público en la era digital.

Uno de sus proyectos más ambiciosos es la "Nube" de Talento Público (diseñado por la oficina de Recursos Naturales del Gobierno Canadiense) la cual pretende convertirse en un repositorio de talento intersectorial así como una herramienta de búsqueda de dichos perfiles. Un "marketplace" (espacio de mercado) de servidores públicos donde los trabajadores tienen derechos, beneficios y representación sindical y al mismo tiempo tienen flexibilidad para escoger en que entidad pública quieren trabajar (según el trabajo que se ofrezca).

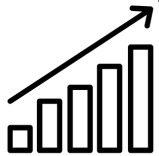
La "Nube" representa un cambio del modelo tradicional de contratación permanente en el servicio público, ya que organiza a las personas teniendo en cuenta sus talentos y habilidades para el trabajo específico basado en proyectos, es decir, una nueva plataforma digital (de fácil acceso) para la búsqueda de talento precalificado bajo un proceso de validación de competencias.

Uno de los proyectos derivados de la "Nube" de Talento Público es el programa "Agentes Libres" encaminado a probar la viabilidad (incluyendo la viabilidad del mercado laboral público, eficiencia, stress psicológico de los trabajadores y modelos de competencia laboral) de un nuevo tipo de fuerza laboral

Los objetivos del piloto fueron:

1. Demostrar los beneficios de los "Agentes Libres" basado en la "Nube" de Talento Público sobre el modelo de recursos humanos.
2. Apoyar, desarrollar y retener servidores públicos talentosos,
3. Incrementar la capacidad del servicio público para innovar y resolver problemas.

Para la identificación de los primeros "Agentes Libres", el Centro de Innovación de la Oficina de Recursos Naturales de Canadá identificó una serie de atributos y comportamientos que un servidor público innovador debería tener, los cuales fueron fundamentales para la escogencia de los actores del primer piloto.



Impacto Generado

- Las conclusiones del piloto desarrollado muestran de manera general que los "Agentes Libres" y los gerentes de contratación se han beneficiado enormemente de las actividades del proyecto.
- En el primer año del piloto, "Agentes Libres" fue desarrollado para 42 proyectos en 20 departamentos públicos. Algunos de los temas de los proyectos son: desarrollo de políticas, comunicaciones, ciencia e investigación y programación informática.
- Los proyectos tienen una duración de entre 2 y 18 meses. Sin embargo, la mayoría (76%) tenía entre 6 y 12 meses.
- La gran mayoría de "Agentes Libres" reporta que ha tenido nuevas oportunidades para aplicar sus habilidades existentes y desarrollar nuevas habilidades, mayor acceso a la comunidad de innovación, y una mayor probabilidad de permanecer en el Servicio Público.
- Por último, la satisfacción general entre los directivos con el piloto fue muy alto (90%) y la gran mayoría de estos volvería a contratar a un agente libre (84%).

Prevención • Transparencia • Incidencia

VeeduríaBogota

VeeduríaDistrital

Veeduría_Distrital

"Nube" de Talento



LABcapital

Público y Agentes Libres

Referencias

Deloitte University Press (2012) GovCloud: The future of government work A GovLab idea [Página Web]. (01 de diciembre 2018) Recuperado de https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/the-future-of-the-federal-workforce/DUP118_GovCloud.pdf

Natural Resources Canada [Página Web]. (01 de diciembre de 2018) Recuperado de <https://www.nrcan.gc.ca/home>

OCDE (2018) Embracing Innovation in Government: Global Trends [Página Web]. (01 de diciembre de 2018) Recuperado de <https://www.oecd.org/gov/innovative-government/Canada-case-study-UAE-report-2018.pdf>

Prevención • Transparencia • Incidencia

 **VeeduríaBogota**

 **VeeduríaDistrital**

 **Veeduría_Distrital**