



Primer accésit del Premio INAP 2020 para una tesis de la Universidad de Oviedo

- El trabajo, del que es autora Ana María Castaño Pérez, tiene como objetivo contribuir a la modernización y mejora de los procesos de selección y promoción a posiciones directivas de la administración pública

Oviedo/Uviéu, 26 de noviembre de 2020. La tesis doctoral realizada por Ana María Castaño Pérez y dirigida por el profesor Antonio León García Izquierdo, personal investigador del Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo, ha recibido el primer accésit del Premio del Instituto Nacional de Administración Pública 2020 a tesis doctorales. La investigación, que recibirá un galardón de 1.500 euros, lleva por título “La justicia organizacional y su relación con los procesos de recursos humanos en las Administraciones Públicas: competencias directivas y desempeño laboral”. Su objetivo es contribuir a la modernización y mejora de los procesos de selección y promoción a posiciones directivas de la administración pública.

En esta tesis se describen las limitaciones de los actuales procesos de gestión de los recursos humanos, y cómo se pueden mejorar estos procesos garantizando la eficiencia, la igualdad y la ética en la administración pública. Para ello, se ha desarrollado un catálogo de competencias directivas para la función pública española. Este catálogo incluye competencias directamente relacionadas con la gestión directiva, y también competencias psicosociales como la ética y el reconocimiento y la regulación de emociones, que sirvieron de base para la elaboración de un cuestionario que se aplicó a una amplia muestra nacional de personal directivo, junto a otras variables como la justicia organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos mediante el análisis de ecuaciones estructurales muestran que el catálogo de competencias está relacionado con un mejor desempeño del personal directivo, y que las competencias psicosociales son las que están más relacionadas con la reducción de comportamientos poco éticos en favor de la organización (como cuando se oculta un problema importante de gestión en la organización, por ejemplo un fallo interno en la tramitación de facturas, para dar una mejor imagen en vez de asumirlo y comunicarlo honestamente; podría parecer que a priori la organización se beneficia de una mejor imagen, pero el problema seguirá existiendo o incluso se hará mayor, además



de que la administración pública debe ser un buen ejemplo para la sociedad). En el catálogo propuesto, a mayor puntuación en las competencias psicosociales, como la ética, el reconocimiento y la regulación de emociones, y la comunicación, menos comportamientos poco éticos se producirán.

Como explica Ana María Castaño, “dado que en el Estatuto Básico del Empleado Público se establece la posibilidad de complementar las actuales pruebas de conocimientos y la evaluación de méritos con pruebas de carácter práctico y otro tipo de evaluaciones, el catálogo desarrollado es un buen punto de partida para modernizar los procesos de gestión de recursos humanos en los niveles directivos”. La investigadora señala que “este catálogo de competencias también servirá para facilitar la formación del personal directivo, y en conjunto, todo ello ayudará a que la administración pública española recupere la confianza de la ciudadanía en la eficacia y la ejemplaridad de los procesos públicos de gestión de los recursos humanos”.

Esta tesis ha sido posible gracias a la financiación del Ministerio de Economía y Competitividad y los Fondos Sociales Europeos mediante el proyecto con referencia PSI-2013-44854-R (ESPUMA), del que su director ha sido el investigador principal.