



Documentación Administrativa. Nueva época, número 9, Diciembre de 2022

Monográfico: Mujer y empleo público: una aproximación al conocimiento experto en recursos humanos y gestión pública en clave de género

Sección: INTRODUCCIÓN

Recibido: 16-01-2023

Aceptado: 16-01-2023

Publicado: 19-01-2023

DOI: <https://doi.org/10.24965/da.11174>

Páginas: 8-10

Referencia: Dapena Gómez, M. (2022). Mujer y empleo público: una aproximación al conocimiento experto en recursos humanos y gestión pública en clave de género. *Documentación Administrativa. Nueva época*, 9, 8-10. <https://doi.org/10.24965/da.11174>

## Mujer y empleo público: una aproximación al conocimiento experto en recursos humanos y gestión pública en clave de género

### *Woman and public employment regulation: an approach to expert knowledge in the fields of human resources and public management with gender perspective*

Dapena Gómez, María

Ayuntamiento de Vigo (España)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6521-9036>

[mdapenagomez@gmail.com](mailto:mdapenagomez@gmail.com)

#### NOTA BIOGRÁFICA

Licenciada en Derecho. Máster Universitario Oficial en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Diploma en Dirección Pública Local. Especialista Universitario en Administración Local. Alumna de la Universidad de Oxford, Department for Continuing Education. Alumna de la Harvard Kennedy School. Miembro del Consejo Asesor, Harvard Business Review. Miembro de la Association for Talent Development y de la Society for Human Resources Management. Funcionaria de carrera de la Administración Local (Técnico de Administración General, rama jurídica, subgrupo A1). Jefa del Área de Recursos Humanos y Formación del Ayuntamiento de Vigo.

#### RESUMEN

El marco jurídico, administrativo y de gestión del empleo público conforma un ámbito material altamente especializado, en el cual la cualificación profesional y académica, así como la especialización jurídica y técnica que se desarrolla a través de la investigación científica y de la propia actividad profesional cotidiana, conforman elementos clave de su notorio auge en las diferentes Administraciones Públicas Territoriales de España a lo largo de las dos últimas décadas.

Por su parte, la tradicional conceptualización del ámbito del empleo público como ámbito altamente masculinizado –en derivación de la también, hasta esa etapa, elevada masculinización de los agentes político y sindical– ha dificultado la creación de espacios de desarrollo, expresión y valorización de la capacidad profesional de las mujeres, así como de la difusión de su conocimiento experto.

El presente artículo, de carácter introductorio, tiene por objeto presentar al lector la publicación monográfica de la Revista de Documentación Administrativa sobre mujer y empleo público, elaborada al objeto de difundir y visibilizar el ingente conocimiento experto existente en la materia en las distintas Administraciones Públicas territoriales de España.

#### PALABRAS CLAVE

Recursos humanos; empleo público; integridad; competencias; carrera profesional; gestión pública; formación; Administración Pública; igualdad.

#### ABSTRACT

Legal, administrative and management framework of public employment forms a highly specialized material field, in which professional and academic qualification, as well as the legal and technical specialization that

is developed through scientific research, and also daily professional development, make up key elements of its notorious rise in the different Territorial Public Administrations in Spain over the last two decades.

On the other hand, traditional conceptualization of the field of public employment as a highly masculinized field –in derivation of the high masculinization of political and trade union agents up to that stage– has made it difficult to create spaces for the development, expression and valorization of the professional capacity of women, as well as the dissemination of their expert knowledge.

The purpose of this introductory article is to present to the reader the monographic publication of the Administrative Documentation Magazine on women and public employment, prepared in order to disseminate and make visible the enormous existing expert knowledge on the subject in the different territorial Public Administrations from Spain.

## KEYWORDS

Human resources; public employment; integrity; competencies; professional career; public management; training; public administration; equality.

El abordaje conceptual del empleo público se caracteriza primigeniamente por un primer análisis relacionado con el marco normativo rector de aquellas relaciones profesionales entre la Administración Pública y el personal a su servicio que, bien en el marco del Derecho Administrativo –relaciones de sujeción especial propias del personal funcionario, magistralmente definidas por D. Eduardo García de Enterría y D. Tomás Ramón Fernández (2022)– o bien en el marco del contrato individual de trabajo –que vincula al trabajador con la Administración empleadora con arreglo a la legislación laboral y a los pactos, acuerdos y convenios colectivos– conforman un ámbito material y funcional de elevada sectorialización y notoria pujanza en las diferentes Administraciones Públicas territoriales de España.

La evolución, en la etapa constitucional, de aquella actividad de las Administraciones Públicas destinada a la tramitación administrativa de las incidencias retributivas y sociales del personal a su servicio –conocida como *administración de personal* y consistente en la confección de nóminas, cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, autorización de permisos, vacaciones y licencias, o a la negociación y firma de convenios colectivos– hacia un modelo de dirección y gestión de recursos humanos ha supuesto un relevante vuelco en la gestión pública, considerada la ampliación de la actividad hacia núcleos esenciales de la función de recursos humanos hasta el momento ajenos al sector público, y propios de la metodología técnica especializada e inherente a la función de recursos humanos en el sector empresarial privado.

Así, aspectos tales como la evaluación del desempeño, la carrera horizontal, la planificación de recursos humanos a través de la racionalización de plantillas; la descripción, análisis y evaluación del contenido funcional de los puestos de trabajo (Gorriti y López, 2010) o los principios éticos y de conducta del personal al servicio de las Administraciones Públicas conforman ejemplos de dicha evolución, generadora de una mayor complejidad de la concreta actividad, orientada al servicio de los intereses generales desde la óptica de una especialización técnica, profesional y académica hasta el momento simbólica o inexistente en la mayor parte del sector público; siendo notablemente deficiente en las entidades integrantes de la Administración Local (Soriano y Todolí, 2022) dada la práctica ausencia de cualificación profesional y académica especializada, más allá de la improvisación práctica, en las ramas de conocimiento especializado propio de recursos humanos y del Derecho Constitucional, Administrativo y Laboral especializado en el empleo público y las relaciones laborales del personal al servicio del sector público.

El camino no ha sido sencillo, especialmente en aquellas Administraciones más cercanas a la ciudadanía, dada la dificultad de concurrencia con restantes ámbitos de elevada especialización y notoria demanda social –servicios sociales; planificación y ordenación del territorio y gestión urbanística; tributos y recaudación; infraestructuras y obras o servicios de emergencia y seguridad ciudadana, entre otros– cuya priorización en las gestión pública ha sido considerada obvia, en servicio a la sociedad.

Tampoco ha sido tarea sencilla la evolución social de las organizaciones públicas: como sistemas sociales que son, integradas por personas con muy diversos sesgos cognitivos, étnicos, de género e intelectuales; y heredadas de una tradición normativa en la cual las mujeres únicamente podían ocupar puestos de carácter auxiliar y puestos técnicos limitados a aquellas funciones «susceptibles de ser desempeñadas por mujeres» (Ley de Bases de 22 de julio de 1918) no es arriesgado indicar que aquellas funciones de carácter estratégico, como las funciones de dirección, o bien aquellas funciones de elevada especialización técnica o profesional inherentes al ejercicio de responsabilidades técnicas asignadas a roles de jerarquía administrati-

va y organizacional no fueron, durante mucho tiempo, aquellas en las que se desarrollaron profesionalmente las mujeres trabajadoras del sector público en España.

Ya en el año 2007, la aprobación de la esencial Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público supuso un relevante punto de inflexión en la regulación del empleo público, incorporando una clara apuesta por la profesionalización de la gestión pública de recursos humanos, así como por la ordenación, mejora e innovación de la misma.

En su articulado recoge aspectos como la paridad en la conformación de los órganos de selección de personal preceptuada en el artículo 60.2 –entonces tendencia, actualmente, y en atención a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, obligación– o la obligación de observancia y respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres –recogida como principio de conducta en el artículo 53.4– apuntaban un prometedor horizonte de evolución cultural, impulsada desde el nivel normativo, que ha servido de base a la actual construcción de la igualdad de género en las diferentes Administraciones Públicas de España.

En el momento actual, y tras 17 años de vigencia de la norma, se encuentra en fase de tramitación parlamentaria el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, en desarrollo del referenciado Estatuto Básico del Empleado Público, y que sin duda abre un nuevo horizonte para las personas profesionales de la dirección y gestión pública de recursos humanos.

La complejidad que la dirección pública de recursos humanos o *dirección de personas* ofrece actualmente, que también se detecta en la gestión jurídica, administrativa y técnica del empleo público, de recursos humanos y del empleo público, se ha visto acrecentada para las mujeres profesionales del sector público, dada la tradicional masculinización de dos agentes clave: el actor político y el actor sindical, en su condición de partes legitimadas para la negociación colectiva, y herederas, en muchas ocasiones, de concretas dinámicas de acción sindical de elevada operatividad práctica en el sector privado, pero no ajustadas a las necesidades, normativa reguladora y marco negocial propio e inherente del sector público.

La presente monografía tiene por objeto visibilizar la labor profesional de las mujeres trabajadoras del sector público, así como el conocimiento experto que poseen en el ámbito propio del empleo público, la dirección pública de recursos humanos, el ejercicio de funciones reservadas de asesoramiento legal preceptivo y de fiscalización y control contable; la investigación académica y la docencia universitaria; la gestión pública de recursos humanos; el desarrollo de personas a través de su crecimiento intelectual mediante la formación, capacitación y aprendizaje, en el marco de una igualdad de género que, en pleno siglo XXI, se consolida en nuestras Administraciones Públicas como elemento motor del cambio institucional, administrativo, funcional y social que requiere la pertenencia a la Europa del presente y del futuro a la que España pertenece.

Como sinceros agradecimientos, y además de a las colaboradoras que han aportado su saber en materias tan relevantes como la ética pública y la integridad; de formación en clave de igualdad; de inteligencia artificial; de gestión pública de recursos humanos; y de innovación y desarrollo de personas. Todas ellas, mujeres competentes, preparadas, cualificadas profesional y académicamente, y cuyo talento y conocimiento merece ser difundido.

También vaya mi agradecimiento más sincero al profesor D. Juan José Rastrollo Suárez, de la Universidad de Salamanca, por la invitación para la coordinación de este número monográfico, así como al Consejo de Redacción de la Revista de Documentación Administrativa; y al Instituto Nacional de Administración Pública, presidido por D.<sup>a</sup> Consuelo Sánchez Naranjo, por la oportunidad de impulsar el reconocimiento a tantas profesionales capaces y con talento que, en el ámbito del sector público, sirven día a día a toda la sociedad, en la cual deben ser conocidas y reconocidas por su competencia profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García de Enterría, E. y Fernández, T. R. (2022). *Curso de Derecho Administrativo, Tomo I* (20.<sup>a</sup> edición). Civitas.
- Gorriti, M. y López, J. (2010). *Análisis de puestos de trabajo en la Administración Pública*. Instituto Vasco de Administración Pública.
- Soriano, A. y Todolí, A. (coords) (2022). *Retos jurídicos de la selección y consolidación de personal en el sector público: especial consideración a la normativa contra el abuso de la temporalidad*. Aranzadi, Thomson Reuters España.