

Estudio sobre la nueva cultura y valores del empleo público

José Manuel Canales Aliende y Adela Romero Tarín (eds.)

Barcelona, Bosch Editor, 2018, 177 páginas

ISBN 978-84-16724-88-8

Por *Demian González Chmielewski*

Los editores de este volumen son José Manuel Canales Aliende, catedrático de Ciencia Política en la Universidad de Alicante y experto en temas de sector público, y Adela Romero Tarín, doctora en Derecho por la mencionada casa de estudios y especialista en gobierno local y gobernanza. Con ocasión del XXII Congreso del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), llevado a cabo en Madrid, en noviembre de 2017, compilaron estos tres trabajos presentados como ponencias. La temática en común son los valores que asume el empleo público en tres países distintos: España, Chile y la Argentina.

El primer estudio, titulado «Los nuevos valores de la función pública en el siglo XXI. Elementos teóricos y empíricos con énfasis en la perspectiva chilena», fue realizado por Justo Eduardo Araya Moreno, doctor en Estado de Derecho y Gobernanza Global de la Universidad de Salamanca, y director académico del Máster en Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de Valparaíso, y por Jeannette Rodríguez Chandía, magíster en Alta Gerencia Pública de la Universidad Mayor. En él, los autores se proponen analizar el influjo de los nuevos valores en el Servicio Público Chileno tomando insumos de debates académicos, pero también de organismos internacionales, como la OCDE o las Naciones Unidas. Algunos de los elementos que problematizan esta temática son la inestabilidad, la información y la tecnología, y las nuevas concepciones sobre la vida, el trabajo y la familia.

Para analizar esos valores, Araya Moreno y Rodríguez Chandía hacen un recorrido de los últimos veinte años, en donde ponen en valor la consolidación de la democracia en América Latina y el progresivo avance de la Nueva Gestión Pública (NGP) como modelo para insertarse en el mundo globalizado. Estos paradigmas basan la gestión pública en principios de transparencia, participación y democratización de la decisión de gobierno. A través de varios autores, como Maurizio Cotta y Kathryn Denhart, se establece una solución de continuidad entre valores democráticos, servicio público y administración pública. También destacan el papel de los organismos internacionales, que, mediante informes nacionales o regionales, políticas anticorrupción y códigos internacionales, establecen recomendaciones en materia de ética e integridad.

La experiencia chilena de modernización de la gestión pública desde los noventa se basa en fortalecer el crecimiento económico, asegurar estándares de transparencia y desarrollar políticas sociales. Para ello, destacan los autores, Chile viene desplegando una batería de instrumentos, como, por ejemplo, el Plan Estratégico de Modernización de la Gestión Pública; distintas normativas, como la Ley 19882, que establece concursos para el Sistema de Alta Dirección Pública, intercambio con organismos internacionales que permitan realizar un *benchmark* y obtener recomendaciones fundadas en experiencias de todo el mundo. Finalmente, recomiendan la difusión de Códigos de Ética, basados en lo que establecen las leyes de ética, transparencia e integridad, en las distintas áreas de gobierno junto con mecanismos de institucionalización y monitoreo que garanticen su implementación efectiva.

El segundo estudio, «Los nuevos valores de la función pública en el siglo XXI y su incidencia en los procesos de selección, formación y promoción de los directivos públicos», de los editores de este libro, se propone analizar cómo influyen nuevos valores en la función pública, definida esta como parte nodal del empleo público en su papel conector entre la política y la administración a través de los gerentes y directores. La perspectiva de este capítulo se basa en el doble influjo neoinstitucionalista de los actores y las instituciones en la definición de los asuntos públicos.

Luego de un breve repaso por la influencia de organismos internacionales, como las Naciones Unidas, o de ONG, como Transparencia Internacional, en los lineamientos para la integridad de la función pública y la normativa española propia de su contexto, los autores sintetizan once principios y valores fundamentales para la función pública:

«a) los clásicos de la legalidad. El Estado de Derecho constituye una conquista inevitable y b) además, las diez que son algo más que las clásicas y necesarias tres “e” de los años setenta del siglo pasado (...): 1) economía; 2) eficacia; 3) eficiencia; 4) efectividad; 5) equidad; 6) excelencia o calidad; 7) entorno; 8) evolución sostenible; 9) ética pública; y 10) empoderamiento» (p. 94).

Algunas recomendaciones en este sentido son la adaptabilidad de los estudios para altos directivos con las competencias más actuales, la profesionalización y la meritocracia en la movilidad de los gerentes y directores, y la remuneración basada en el desempeño, en el marco de la gestión por resultados, sin afectar la garantía del empleo público.

El tercer estudio que concluye esta obra es «El mérito y las competencias éticas en la profesionalización de la función pública: el caso de Córdoba, Argentina», de Jaime Rodríguez Alba, director de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad Siglo 21, y de Laura Judith Sesma, concejala de la Municipalidad de Córdoba. En él, los autores analizan cómo operacionalizar el concepto de *mérito* en la función pública a través del trabajo de la Universidad Siglo 21 y el Instituto de Formación y Selección de Servidores Públicos (INFOSSEP) con la municipalidad de Córdoba para construir un sistema de valoración de competencias.

Basados en una robusta literatura empírica acerca del servicio civil, de autores como Laura Zuvanic, Mercedes Iacoviello, Carlés Ramió y otros, el estudio enfatiza la diferencia entre un sistema de mérito en la selección, la profesionalización y la eventual desvinculación de un directivo público, y uno clientelar, no necesariamente corrupto, pero sí profundamente político y discrecional. «El mérito, entendido como criterio para la asignación de cargos, es ético en múltiples sentidos» (p. 117):

tanto para ser el principio rector de una administración pública de calidad como para una administración pública eficiente.

Luego de caracterizar el modelo argentino como mixto, es decir, entre la perspectiva de la burocracia clientelar y la meritocrática, los autores detallan su trabajo en la municipalidad de Córdoba, una de las ciudades más grandes de la Argentina, cuyo gobierno se organiza de forma centralizada, con los desafíos que ello supone. El primer paso fue transformar la Subsecretaría de Formación y Capacitación de Recursos Humanos a través del INFOSSEP adecuando las contrataciones municipales al paradigma del mérito y la igualdad de oportunidades. Desde 2012, se implementa un sistema de concursos con etapas de inscripción, oposición de antecedentes, evaluación y orden de mérito. Así, se han incorporado más de doscientas personas. Consolidada esta etapa, desde 2017, el INFOSSEP se concentra en la capacitación para digitalizar procesos e incorporar TIC. En este marco, se planteó como central la articulación entre política y sindicatos con el objetivo de dejar claro que ningún mecanismo se implementa para excluir a los empleados públicos.

Los autores documentan esta experiencia con nutridos anexos que brindan definiciones, por ejemplo, de las competencias éticas requeridas y de los modelos de dinámicas grupales para seleccionar candidatos. Asimismo, como parte de las conclusiones, destacan la inevitable conexión entre calidad institucional y mecanismos de selección transparentes basados en el mérito, los concursos, las competencias éticas y la capacitación continua.