

Una administración pública obsoleta - El País - 11/07/2017

No pueden encararse los desafíos del siglo XXI y su revolución tecnológica con una organización basada en el siglo XIX. Las instituciones que ejercen de intermediarios sociales están en riesgo de desaparecer si no generan un nuevo valor

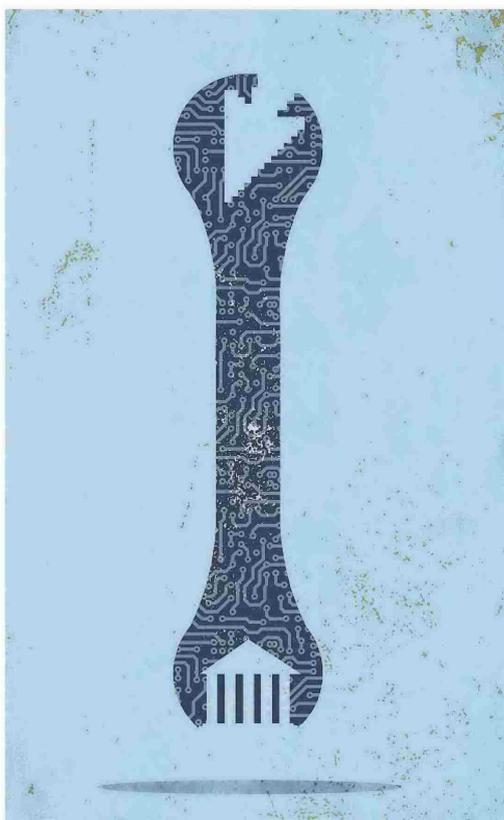
Una Administración pública obsoleta

Las Administraciones públicas están en una coyuntura en la que está en juego su propia supervivencia. La revolución tecnológica 4.0 está facilitando un gran empoderamiento ciudadano que se manifiesta no solo con la economía colaborativa sino también en otras dimensiones de carácter político, educativo y cultural. Las instituciones y organizaciones que ejercen de intermediarios sociales están en riesgo de desaparecer si no son capaces de generar un nuevo valor para sus contribuciones. Medios de comunicación, editoras de enciclopedias, universidades, entre otras, están en riesgo de evaporización. Las Administraciones públicas no son una excepción ya que fundamentalmente su papel es de intermediación entre la ciudadanía y el bien común o el interés general. Resulta obvio que no se hace referencia a su desaparición física sino a una potencial defunción conceptual en el sentido que pueden dejar de ser relevantes en las redes de gobernanza cada vez más complejas en las que comparten espacio con las empresas privadas, con las organizaciones sin ánimo de lucro y con diferentes modelos alternativos de organización social. Además, las Administraciones públicas están en horas bajas por la impotencia de la política para resolver buena parte de los problemas y retos ciudadanos. El poder real está difuso en la economía y los partidos políticos no encuentran las palancas para generar las soluciones que exige la ciudadanía. Cada vez el Estado, en su acepción más amplia, es más irresponsable ya que no puede asegurar el trabajo, unas retribuciones dignas, la vivienda, las prestaciones sociales e incluso la seguridad a una sociedad cada vez más temerosa y crispada. La impotencia de la política y del Estado revierte de manera muy negativa en la Administración pública ya que su fuente principal de energía reside en la fuerza del poder político.

Muchos son los retos y la Administración pública carece de capacidad de reacción, ya que está atenazada por un modelo organizativo y por un sistema de gestión de sus recursos humanos totalmente obsoleto. Los desafíos del siglo XXI no pueden enfrentarse con un modelo conceptual propio del siglo XIX. Pero además, la Administración pública se encuentra totalmente paralizada por capturas de carácter político, corporativo y sindical. A pesar de esta situación estructural tan negativa, las Administraciones públicas españolas han logrado durante los 40 años de singladura democrática prestar unos servicios públicos de una gran calidad y de forma bastante eficiente y edificar un Estado de bienestar. Es un milagro solo explicable por el dinamismo de una clase política y de unos empleados públicos, dos colectivos injustamente desprestigiados socialmente, que han adoptado modernas formas de liderazgo y de gestión en la prestación de servicios públicos. Pero ambos no se han preocupado en exceso por lograr un mayor refinamiento institucional y por modernizar las anticuadas arquitecturas organizativas.

Durante la próxima década se va a producir un proceso de jubilación masiva de los empleados públicos y se estima que durante este periodo va a entrar un millón de nuevos efectivos. Trabajadores públicos que prestarán sus servicios hasta el

CARLES RAMIÓ



EVA VÁZQUEZ

Durante la próxima década se va a producir la jubilación masiva de los empleados públicos

Estamos dormidos y las burocracias siguen con sus inercias y sin expectativa de cambio

2070. Esta es una enorme oportunidad de renovación del sistema que no se puede dejar escapar. Durante los próximos 50 años se experimentarán cambios vertiginosos de la mano de las tecnologías de la información, de la robótica y de la biomedicina. El papel de la Administración pública será distinto en el marco de una sociedad del aprendizaje y sus modelos organizativos deberán ser mucho más contingentes y, por tanto, adaptables a los cambios. Pero estamos dormidos y las Administraciones siguen con sus inercias, con sus tradiciones y sin ninguna expectativa de romper unas pautas culturales, institucionales y organizativas de carác-

ter mineral. Si no se realiza ahora mismo un esfuerzo de análisis de prospectiva que impulse un proceso de cambio y de modernización rápida y radical, la Administración pública puede perder el tren para los próximos 50 años. Y ello puede implicar su irrelevancia en las futuras redes de gobernanza público-privadas. Es insensato que los empleados del futuro sean seleccionados por pretéritos sistemas memorísticos con temarios que van a perder su consistencia y vigencia en muy pocos años. Es incomprensible que los nuevos empleados públicos entren en un modelo organizativo y de gestión de recursos humanos totalmente obsoleto a nivel de vínculos (tiene sentido que la mayoría sigan siendo funcionarios), de una falta clara de definición de competencias, de aptitudes y de actitudes, de una carrera administrativa y unas tablas retributivas insensatas y que residen en una burbuja autista y autárquica respecto al resto del mercado laboral. Van a entrar durante la próxima década jóvenes muy bien preparados, adaptados a la era digital y con enormes capacidades de aprendizaje. Pero pueden alistarse en un contexto de cultura institucional y organizativa tan anticuado que castre de raíz todas sus potenciales capacidades y en pocos años los transforme en empleados anticuados, rutinarios y corporativos.

Es ahora el momento de poner manos a la obra en la tarea de modernizar la Administración pública. Y no hacerlo como una impostura o de forma incremental, como suele dictar la tradición. Nuestro modelo de Administración pública exige un cambio radical solo posible si se dinamita su modelo organizativo y, en especial, su sistema de gestión de recursos humanos. Hay que pensar de manera estratégica, con altura y con prospectiva. No estamos hablando de cambiar ligeramente los temarios y otros elementos vinculados a la gestión de recursos humanos. Estamos planteando descartar todo lo que hay ahora y definir un imaginativo modelo de futuro. Por ejemplo, ya deberíamos estar pensando en sistemas meritocráticos para el acceso de los robots (se especula que el 30% de los actuales puestos administrativos van a ser suplantados por robots) y en un modelo de gobernanza de la robótica.

Para implantar este cambio hace falta una gran valentía política para enfrentarse a inercias conservadoras de carácter corporativo y sindical. Pero no queda otra opción si queremos que nuestros hijos y nietos disfruten de los servicios públicos de los que nuestras generaciones han gozado hasta el momento. No se percibe que las empresas estén capacitadas, ellas solas, para defender el interés general. Tampoco se avista que los grupos sociales organizados puedan defender, en solitario o con las empresas, de manera transversal el bien común. Ambos grupos de actores serán imprescindibles para lograrlo, pero bajo la batuta de unas Administraciones públicas —bajo el mando del poder político derivado de la democracia representativa— más modernas e inteligentes, capaces de asumir lo que la literatura denomina el papel del metagobernador.

Carles Ramió es catedrático de Ciencia Política y de la Administración en la Universitat Pompeu Fabra.