

# Una reforma pendiente

**E**n los últimos años hemos percibido un interés por modernizar la Administración Pública, no solamente en su aspecto externo, sino también en lo que se refiere a sistemas de gestión. Sin embargo, dentro de este reto de modernización existe un aspecto que no se ha afrontado de un modo decidido: la gestión del personal.

El actual modelo de gestión de personal de nuestras administraciones está muy alejado del que exige una nueva cultura de la gestión pública que tiene como objetivo la eficacia, nunca se ha planteado de forma seria y profunda la reforma de dicho modelo. Se trata de un sistema rígido y excesivamente burocratizado cuya reforma sólo es posible con políticas a medio y largo plazo que lo hagan mucho más flexible, ágil y eficaz. Objetivo éste que, por supuesto, siempre tendría que vencer las grandes resistencias de quienes prefieren que todo siga como está, a pesar de que esto sea totalmente negativo para el futuro del sector público.

En vez de abordar el problema de un modo decidido, las administraciones han optado por buscar vías de escape a un modelo considerado poco eficaz. Y lo han hecho mediante organismos autónomos, entes públicos, sociedades de gestión y otro tipo de entidades que permiten políticas de personal más abiertas, flexibles, justas y motivadoras.

El sistema de gestión de personal actual provoca desajustes desde el mismo acceso a la función pública y esta situación se agrava por la falta de una auténtica carrera administrativa, condicionada muchas veces por factores que nada tienen que ver con los méritos del funcionario.

La rigidez de la labor profesional encorsetada en normas escritas hace difícil la versatilidad de los puestos y provoca el sobredimensionamiento de las plantillas; las políticas de reciclaje y movilidad en función de las necesidades de la organización resultan impracticables; en los ascensos y concursos restringidos prima la antigüedad sobre los méritos, el recurso administrativo sobre el sentido común, el corporativismo sobre el buen funcionamiento de la organización.

El modelo retributivo ignora por completo el rendimiento del personal y, por consiguiente, además de injusto, es desmotivador. Esto provoca rupturas de ciertos colectivos que logran una situación especial, modificaciones de la estructura organizativa para crear jefaturas ficticias y, en el caso de altos funcionarios y cargos políticos, la compensación de retribuciones por su participación en consejos de administración de organismos públicos.

Los órganos de control externo, que creemos en el papel fundamental del sector público, estamos convencidos de la necesidad de variar el modelo de gestión del personal al servicio de las Administraciones Públicas buscando un sistema mucho más racional, motivador, transparente, flexible y eficaz. Una Administración que pretende modernizarse también internamente, no puede eludir este reto, ya que lo que está en juego es, nada menos que, el futuro de lo público. El futuro de todos. ■

*El modelo de gestión de personal está muy alejado de la nueva cultura de la gestión pública que tiene como objetivo la eficacia*