

Valorar el desempeño

Manuel Bagüés - 26/04/2010

La crisis económica y financiera global ha golpeado a España con una fuerza inusitada. En un breve plazo de dos años el número de parados se ha duplicado y las finanzas públicas han sufrido un deterioro espectacular. Aunque esta crisis no tiene su origen en el sector público, la gravedad de la situación ha acrecentado la necesidad de una reforma de la Administración pública que aumente su eficiencia. Según una reciente encuesta del CIS, únicamente el 36% de los españoles tiene una visión positiva del funcionamiento del sector público y un 72% asegura encontrar dificultades cuando realiza gestiones o trámites a través de la Administración. Si queremos que la economía entre en una senda de crecimiento sostenido basado en incrementos de productividad, esto exigirá un sector público eficaz.

Entre los distintos factores que afectan a la buena marcha de la Administración, uno de los más importantes es, sin duda, el personal a su servicio. Sin una política de recursos humanos que consiga atraer, retener y motivar a los empleados públicos difícilmente será posible mejorar el funcionamiento de la Administración. Esto requiere modernizar los sistemas de selección de personal e introducir métodos de evaluación del rendimiento de los funcionarios. La selección del personal se realiza actualmente a través de un sistema de origen decimonónico, las oposiciones.

Este sistema limita las posibilidades de favoritismo y permite medir si el opositor posee unos conocimientos específicos. Sin embargo, el carácter memorístico de los contenidos exigidos genera dudas sobre su capacidad para medir la calidad de los opositores en dimensiones que sean realmente relevantes para el desempeño profesional.

Además, el sistema de oposiciones conlleva un alto coste social. Requiere el conocimiento de un amplio temario y, en el mejor de los casos, permite al opositor acceder a la plaza tras numerosos años de preparación. Por ejemplo, la edad media de los opositores que acceden a la Carrera Judicial y Fiscal se sitúa en torno a los treinta años. La situación es significativamente peor para aquellos opositores (cerca del 80%) que abandona la oposición sin haber alcanzado el éxito.

Al duro golpe que supone el fracaso se suma la dificultad para incorporarse a un mercado laboral en el que los conocimientos adquiridos durante la preparación de la oposición tienen en general un valor muy escaso.

Sin renunciar al sistema de oposiciones como principal vía de acceso a la función pública, el uso de mecanismos de selección que den un mayor peso a las habilidades profesionales de los individuos, como es el caso del cuarto turno en el ámbito judicial, podría ayudar a mejorar la calidad de la selección y a reducir su coste social.

Para incrementar la productividad de los empleados públicos también es necesario introducir métodos de evaluación del rendimiento. Actualmente, en la función pública rige un sistema de relaciones laborales en el que la eficiencia con la que un empleado público realiza sus funciones tiene un escaso impacto sobre sus posibilidades de promoción o sobre su remuneración.

Sin embargo, como atestiguan diversas experiencias ya realizadas en el ámbito de las Administraciones públicas, una correcta evaluación del desempeño de los empleados públicos puede generar aumentos substanciales de la productividad. La introducción de incentivos exige la implantación y desarrollo de indicadores de gestión que sean aceptados por los agentes implicados. En muchos ámbitos la creación de estos indicadores será un proceso arduo y deberá superar las naturales reticencias de los empleados públicos.

Asimismo, el sistema de incentivos tiene que ser suficientemente flexible y dinámico para poder ajustarse ante el posible comportamiento estratégico de los agentes. Esto supone un enorme reto para un sistema burocrático en el que la rigidez ha sido durante mucho tiempo la norma.

El Gobierno, consciente de la necesidad de modernizar la gestión de los recursos humanos en las Administraciones públicas, ha anunciado recientemente que tramitará la Ley de la Función Pública en septiembre de 2010.

Esperemos que, más allá de los buenos deseos y los principios generales que recoge el Estatuto Básico del Empleado Público, la nueva ley introduzca de una manera efectiva y real una cultura de valoración del desempeño en la Administración pública española.

Manuel Bagüés. Profesor de la Universidad Carlos III