

ECONOMÍA

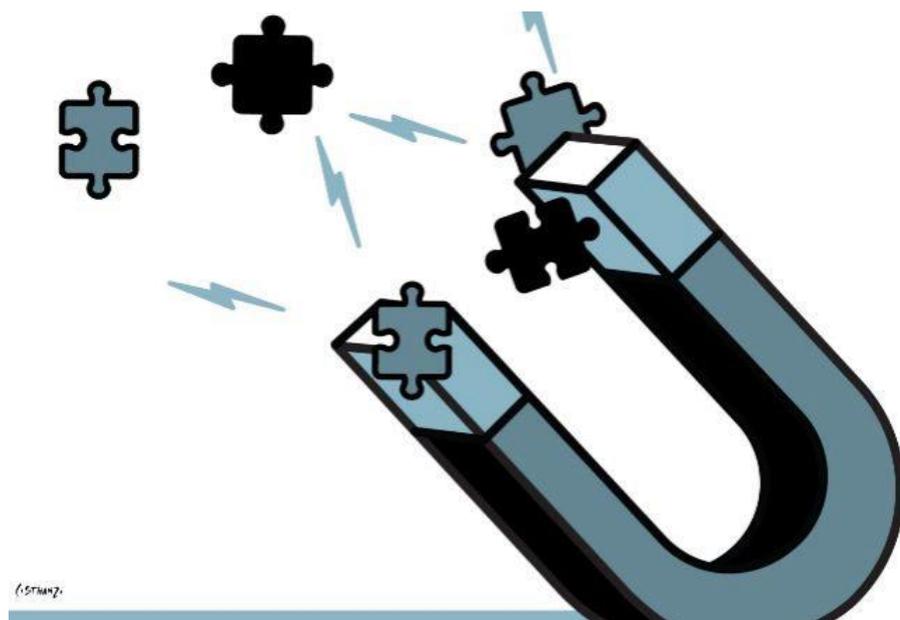
Opinión

El 'glamour' escondido del servicio público

FRANCISCO LONGO

EsadeGov, Centro de Gobernanza Pública de Esade

20 JUL. 2020 - 22:25



Costhanzo

Imaginemos a Laura, ingeniera de veintitantos, recién acabado su posgrado internacional en ciencia de datos. Dispuesta para acceder a su primer empleo e interesada en el desarrollo de aplicaciones de inteligencia artificial, busca algún proyecto profesional interesante al que pueda vincularse por un tiempo, en España u otro país, para seguir aprendiendo y especializándose. Eso sí, le gustaría trabajar en algo con impacto social. De ser posible, conectado con la protección del medio ambiente, que es una de sus preocupaciones.

Laura no sabe que en la Administración Pública hay huecos de talento para los que su perfil y expectativas encajarían como un guante. Además, son necesidades que van a crecer en muy poco tiempo, cuando los proyectos del programa Next Generation de la UE, lanzado para la recuperación económica de la crisis del Covid-19, deban ponerse en marcha en nuestro país. Se trata de iniciativas contempladas en el Pacto Verde europeo (economía circular, energías renovables, transporte limpio, vehículo eléctrico) o derivadas de la estrategia digital de la UE (conectividad, IA, superordenadores, economía de datos, ciberresiliencia), que comprometerán previsiblemente para España miles de millones de euros en los próximos años.

Nuestra Administración no cuenta, hoy por hoy, ni en calidad ni en cantidad, con los perfiles necesarios para estos proyectos, ya sea para desarrollarlos directamente o para regular, contratar o supervisar a terceros en colaboraciones público-privadas. Este déficit de capacidad, evidenciado en la gestión de la pandemia, se refleja también en el bajo porcentaje de ejecución de proyectos financiados con fondos estructurales, según estadísticas europeas recientes. Y lo malo es que el sector público carece de los instrumentos capaces de atraer a esas personas y brindarles un marco estimulante de trabajo a la altura de sus expectativas. Veamos por qué.

El paquete estándar de reclutamiento que la Administración ofrece al talento joven de alta cualificación consiste en: a) una posición laboral que, integrada en un cuerpo o escala de funcionarios, habilita genéricamente para un elenco de cometidos, sin garantizar que estos coincidan luego con la especialización concreta del aspirante; b) un proceso selectivo centrado en la memorización de conocimientos, cuya

preparación exige un período largo, rara vez inferior a dos años y que puede superar ese tiempo bastante; c) una retribución más o menos adecuada para un primer empleo que empezará a quedar desajustada por defecto en las primeras etapas de desempeño y cuyo tope quedará lejos de lo que un profesional cualificado podría aspirar a ingresar en el sector privado. En el "lado bueno", unas condiciones de trabajo -jornadas, conciliación, permisos, etc.- francamente cómodas, y un empleo de carácter vitalicio, con garantía de no ser desvinculado, salvo por causa disciplinaria muy grave.

Parece claro que esta oferta está llamada a atraer a **personas con una fuerte motivación por la estabilidad y seguridad en el trabajo**, que valoran un entorno laboral confortable y tienen aspiraciones moderadas de progreso económico. Deben estar, además, dispuestas a aislarse durante un largo período para dedicarse en exclusiva a preparar oposiciones, y asumir la posibilidad de desempeñar, en caso de superarlas, diferentes tipos de tareas, más o menos conectadas con su formación previa. A cambio de ese esfuerzo y esa disposición a adaptarse, ninguna evaluación posterior de capacidades o contribución les será exigida para permanecer en su puesto e ir ascendiendo.

¿Qué pensarán Laura y la gente como ella de una oferta así? Dado el retrato que hacíamos al principio y lo que sabemos de su generación, da la impresión de que no se sentirán demasiado atraídos. Probablemente, las condiciones económicas satisfagan sus aspiraciones de corto plazo y la facilidad para conciliar les resulte atractiva, pero un trabajo para toda la vida no es una expectativa que responda hoy por hoy a sus parámetros vitales. De momento están más por moverse, encontrar proyectos atractivos y vivir experiencias laborales estimulantes. Creen que es su preparación la que los hace empleables, y echarán en falta un entorno de aprendizaje y crecimiento que los haga progresar en aquello que les interesa. Y, desde luego, eso de encerrarse varios años a empollar temas, pues va a ser que no.

Laura y la gente más valiosa de su edad son necesarios, pero **la Administración no sabe diseñar y empaquetar sus empleos de un modo que responda a sus expectativas e intereses**. Y dado que el talento joven, especialmente en las áreas relacionadas con la tecnología, es un bien escaso, lo más fácil es que busquen por otro lado lo que quieren, y que lo encuentren, aquí o en otro país.

Una pena, porque **el sector público cuenta con enormes ventajas comparativas** para construir una marca de empleador potente, capaz de atraer a las generaciones jóvenes. Sería imbatible en la definición de proyectos y misiones con objetivos de frontera, tecnologías avanzadas y claro impacto social. Debería ofrecer, eso sí, arreglos contractuales flexibles y entornos de exploración abiertos, facilitadores del aprendizaje y conectados con redes globales de conocimiento. Con mecanismos de continuidad, avance profesional y dotación de recursos ligados a los impactos alcanzados. Y con sistemas de selección muy exigentes, pero amigables y ágiles, en línea con las mejores prácticas empresariales.

Mientras eso no ocurra, para la generación de Laura el encanto del servicio público seguirá siendo el secreto mejor guardado. Y la Administración seguirá sin afrontar los desafíos de inteligencia y rejuvenecimiento que le reclama la agenda colectiva de nuestro tiempo.