

GOBIERNO DE NAVARRA

ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CULTURA, TURISMO Y RELACIONES INSTITUCIONALES

PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR

EDUCACION

DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE, Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SALUD

POLÍTICAS SOCIALES

FOMENTO

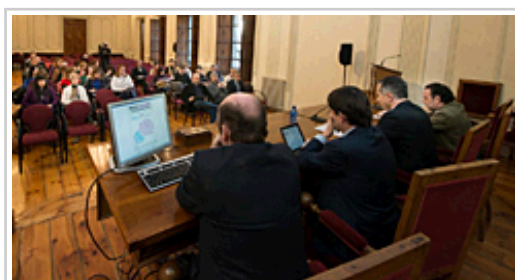
SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

El director del Instituto Nacional de Administración Pública imparte una jornada sobre el modelo de función pública

"La Administración no está solo para dar servicios sino para mejorar efectivamente la vida de ciudadanía y empresas", sostiene

Viernes, 03 de enero de 2014

“La Administración no está solo para prestar servicios sino para mejorar efectivamente la vida de los ciudadanos, las organizaciones sociales y las empresas”. Así lo ha señalado el director del [Instituto Nacional de Administración Pública](#), Manuel Arenilla, durante una jornada organizada recientemente por el Gobierno de Navarra en Pamplona. En esta línea, Arenilla ha añadido que en la actualidad impera "un modelo de función pública burocrático, procedimental y orientado únicamente a prestar servicios, cuando esto debe ser un medio y no un fin en sí mismo”.



En primer plano, de izda. a dcha.: Gorriti, Arenilla, Eguílaz y Rodríguez.

En esta jornada, denominada “Miradas ciudadanas y administraciones públicas”, también ha participado el director general de Función Pública, Gregorio Eguílaz; el responsable de recursos humanos del [Gobierno Vasco](#), Mikel Gorriti; y el director del [Instituto Navarro de Administración Pública](#) (INAP), Tomás Rodríguez.

El objetivo de esta acción formativa, organizada por el INAP, ha sido propiciar un espacio de debate y reflexión entre los empleados del sector público para analizar si la administración en la que trabajan responde a lo que la ciudadanía de las sociedades democráticas y avanzadas demanda. La grabación de la jornada está disponible en el [canal de YouTube](#) del INAP.

Durante su intervención, Manuel Arenilla ha señalado que los ciudadanos esperan de las administraciones públicas que planifiquen estratégicamente, que los puestos de responsabilidad sean ocupados por personas expertas, que reduzcan el gasto ordinario y que informen sobre el destino de los fondos, entre otras cuestiones. Asimismo ha apuntado que los ciudadanos quieren sentirse escuchados por los altos responsables de la gestión pública y exigen que se asuman responsabilidades y se rindan cuentas.

El director del Instituto Nacional de Administración Pública ha afirmado también que “nos encontramos en un momento de cambio en la administración pública como el que sucede cada 50 años, aproximadamente”. “Nuestro modelo de función pública –ha proseguido– se mueve en un marco teórico elaborado en los años 60 del siglo pasado sin que se hayan producido grandes cambios desde entonces en cuanto a carrera administrativa, selección o formación”.

En esta línea, Arenilla ha dicho que tenemos una administración pública “potente y que ha cumplido retos de enorme responsabilidad en las últimas tres décadas” como la transición democrática, la descentralización administrativa y la entrada en la Unión Europea o el euro. Sin embargo, ha expuesto que se deben realizar avances en materia de evaluación del rendimiento, de planificación o de administración por objetivos, así como en la colaboración e interoperabilidad entre todas las administraciones públicas españolas.

Comparación con los países del entorno

Manuel Arenilla también ha comparado a la Administración General del Estado con la de otros países de la [OCDE](#) concluyendo que “no existe una administración pública desproporcionada en cuanto a plantilla y gasto público”. Sin embargo, ha añadido que se gasta “mucho para generar una unidad de servicio público”. “Es decir, producimos poco, menos que la media de la OCDE”, ha agregado.

Por otra parte, el director del Instituto Nacional de Administración Pública ha resaltado que España es el único país del entorno que mantiene un sistema de selección de empleados públicos basado principalmente en conocimientos memorísticos. “Los sistemas de selección de nuestro entorno se fundamentan en competencias profesionales, mientras que en España hay un silencio absoluto sobre esto”, ha señalado.

Finalmente, Arenilla ha argumentado que España ha creado “una burbuja aislada del resto de la OCDE en los últimos 30 años” y que no ha sido capaz de hacer una “gran reforma de la administración pública” aprovechando el cambio de modelo de gestión territorial.

Evaluación del desempeño

Por su parte, el director de recursos humanos del Gobierno Vasco, Mikel Gorriti, ha centrado su intervención en la evaluación del desempeño prevista en el [Estatuto Básico del Empleado Público](#) (EBEP) de 2007, un proceso que “mide y valora la conducta profesional y el logro de resultados” de los trabajadores de la administración pública. Afecta a la carrera administrativa, a las retribuciones de los empleados, a la formación y a los procesos de selección.



Cartel de la jornada.

Para Gorriti, la evaluación del desempeño es "la crónica de un fracaso o de un no nacido" porque prácticamente no se ha aplicado en estos seis años. "La evaluación del desempeño preña a la Administración de cambio y de algo que no todo el mundo desea", ha añadido.

Según el director de recursos humanos del Gobierno Vasco las administraciones sí saben cómo trabajan sus empleados y cómo deberían hacerlo. No obstante, con la evaluación del desempeño esto debería "hacerse público y con un planteamiento técnicamente correcto, que sea justo y avanzado desde el punto de vista de la medición".

"¿Por qué no lo hacemos? –ha continuado Gorriti- Porque nos evita muchas cosas como, por ejemplo, si soy mando tener que ponerme delante de alguien y decirle que no ha hecho su trabajo o lo ha realizado mal". En este sentido ha afirmado que "la exigencia de la evaluación del desempeño para los jefes es enorme". "Es más, sus principales detractores suelen ser gente con mando y los sindicatos en determinadas condiciones; no los propios funcionarios", ha dicho.

Otras cuestiones abordadas

El director general de Función Pública, Gregorio Eguílaz, ha abordado durante su intervención la importancia de la formación, el aprendizaje y la mejora continua para conseguir una administración eficaz y eficiente que mejore el servicio a los ciudadanos.

Durante la jornada también se han analizado otras cuestiones como la innovación en las administraciones públicas, las presiones políticas, la imagen que la sociedad tiene de los funcionarios, la escucha de los ciudadanos o los perfiles directivos y su profesionalización.