

El Gobierno de Canarias continúa “incentivando y reconociendo” el trabajo de los empleados públicos (3)

La evaluación del desempeño.

El pasado 24 de enero se celebraron las “I Jornadas sobre Evaluación del Desempeño en la Función Pública”, organizadas por el Gobierno de Canarias y la Universidad de La Laguna.

Algún ponente manifestaba su asombro y satisfacción por la masiva asistencia (más de 400 personas, en su inmensa mayoría empleados públicos), que no había observado en otras jornadas realizadas a lo largo y ancho de la geografía peninsular.

Como no se permitían las intervenciones orales, nos quedamos con las ganas de aclararle al ponente que la masiva asistencia era producto -probable y principalmente- de la incertidumbre (e incluso el *terror*) que se genera entre los empleados públicos cada vez que el Gobierno de Canarias adopta alguna medida relacionada con nosotros (verbigracia en la Ley de Presupuestos, Acuerdo de Gobierno para la reducción del gasto en la actividad administrativa, etc.)

Los empleados públicos no tenemos ningún miedo a la “evaluación del desempeño”, siempre que sea objetiva, justa y generalizada (para todos los colectivos que integramos la Función Pública Canaria). El pánico nos entra cuando pensamos en los **efectos** de esa evaluación que, para nosotros, pueden ser –simplificando- positivos y negativos.

El representante del Principado de Asturias comentaba que ellos habían regulado dos efectos de la ED. Por una parte, excluyendo la posibilidad de valorar en los concursos de traslados o méritos, el trabajo desarrollado cuando se hubiese obtenido una evaluación negativa (efecto negativo para nuestro derecho a la movilidad). Por otra, implantando la carrera profesional horizontal (sin necesidad de cambiar de puesto) en la que se progresa por la mera antigüedad y, con mayor celeridad, a través de anuales evaluaciones del desempeño positivas (efecto positivo para nuestra promoción profesional).

¿Qué podemos esperar en Canarias de la ED?

Por lo plasmado hasta ahora en el papel (borrador del proyecto de Ley de la Función Pública), nada bueno. Afortunadamente, no se tramitará en esta legislatura, por lo que aún nos queda la esperanza de que el Gobierno que salga de las urnas en Mayo de 2011 replantee el proyecto y lo reconduzca hacia la racionalidad.

¿Qué podemos esperar cuando uno de nuestros complementos retributivos sobre los que incidiría la ED –el complemento de productividad- fue suprimido *de facto* hace casi dos décadas, por falta de consignación presupuestaria?

¿Qué podemos esperar cuando la carrera profesional horizontal ha sido suspendida por la Ley de Presupuestos para el único colectivo que la tenía implantada en Canarias –el personal del SCS?

Pues eso, con los actuales gestores: **NADA BUENO.**

¿Y la “evaluación del desempeño” de los políticos?

Evidentemente, *como no podía ser de otra forma*, ni en Canarias (según el borrador de la Ley de la Función Pública), Asturias, País Vasco o cualquier otra comunidad autónoma, los políticos van a ser evaluados. En algunas Comunidades, además, son ellos los que evalúan a los funcionarios. La excusa es la de siempre: a los políticos los evalúa *el pueblo* cada cuatro años, en las urnas. Dicho así, hasta parece razonable en una democracia consolidada. Pero... ¿Hasta qué nivel? ¿Quiénes adoptan decisiones políticas y quiénes de mera gestión? O dicho de otra forma: ¿Son políticos, o por el contrario meros directivos, los Secretarios Generales Técnicos, Directores Generales, Presidentes, Gerentes, etc. de empresas y fundaciones públicas?

Para nosotros la línea de división está clara: dentro de la Administración autonómica sólo deberían ser considerados “políticos” los que se sientan en el Consejo de Gobierno y, a lo sumo y en determinados sectores complejos, los Viceconsejeros. Los demás son gestores, de alto nivel, pero gestores. Y sería muy positivo para la Administración y, por supuesto, para los ciudadanos, que estos puestos directivos estuviesen ocupados por **los mejores profesionales**, con independencia de su afiliación política, de sus vínculos familiares o de su amistad con los que los tienen que designar.

Esa es nuestra propuesta: que salvo Consejeros y Viceconsejeros, **TODOS** los que prestan servicios en la Administración autonómica de Canarias sean empleados públicos **profesionales**, sometidos a la evaluación del desempeño.

¿Y la ED de las propias Administraciones Públicas?

En Canarias tampoco se está por la labor. Algunas Administraciones han hecho tímidos avances en la creación de agencias propias de evaluación. Sirva de ejemplo la Administración del Estado, que creó la denominada Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Esta Agencia, con unos escasos recursos y una plantilla de 14 personas, ha elaborado desde su creación a principios de 2007, 23 informes de evaluación y tiene en marcha 7 más.

Alguno de ellos debería ser leído con interés por nuestros políticos, sobre todo en la situación de crisis económica que atravesamos. Por ejemplo, el informe denominado

“Trámites administrativos para la creación de empresas en España”; no estaría de más que los políticos se enterasen de cosas como éstas y aportasen soluciones:

España ocupa una mala posición relativa en el estudio Doing Business del Banco Mundial, el más solvente de los existentes sobre los trámites para crear una empresa: puesto 94 en 2005, 108 en 2006 y 118 en 2007, a causa de los entre 30 y 47 días necesarios para constituir una Sociedad Limitada “inocua” [que no requiere licencias medioambientales, sanitarias o de policía industrial] en España, muchos más que en otros países. Resulta evidente que [...] existe un grave problema en la tramitación administrativa necesaria para la constitución de empresas en España.

Para los emprendedores, los problemas financieros (49%) son más importantes que las trabas administrativas (40%), como elementos disuasorios a la hora de la constitución de una empresa.

La tramitación administrativa para la creación de empresas en España, es más compleja, se tarda mucho más en completarla y es más cara que en el resto de países del entorno, lo que supone una evidente desventaja competitiva.

En Canarias, el Gobierno acordó, el 4 de diciembre de 2000 (BOC de 26.01.2001), implantar sistemas de evaluación y calidad en las unidades administrativas, con las siguientes finalidades:

1. Fomentar la autoevaluación, como sistema de control interno de cada Centro Directivo.
2. Perfeccionar la función directiva.
3. Propiciar las prácticas de gestión orientada a los resultados e incorporar progresivamente la "dirección por objetivos".
4. Estimular la mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
5. Detectar insuficiencias, redefinir procedimientos y modificar procesos.

Se creó una Comisión de coordinación presidida por el Viceconsejero de Administración Pública, se establecía el apoyo técnico que iba a prestar a los centros directivos la Inspección General de Servicios, etc. etc. Diez años después... ¿Conocen ustedes algún informe de evaluación? Nosotros tampoco, salvo que sean *secretos* (en el Estado se publican en la web de la Agencia).

Por todo eso, Sres. ponentes de las Jornadas de ED, hubo tanta asistencia. Porque los empleados públicos ya conocemos “el patio” y *no nos gusta el caminar de la perrita*. Mucho nos tememos que, en Canarias, no se evaluará nunca ni a nuestros *jefes*, los políticos, ni a las propias Administraciones, porque a nuestras autoridades se les pondría la cara colorada, y eso no interesa. Aquí los únicos sometidos a evaluación seremos los empleados públicos, los *indios*, y no para incentivarnos o facilitar nuestra carrera profesional, sino para aumentar la discrecionalidad en los nombramientos, el control político de nuestro trabajo y como excusa para seguir reduciendo, cada día más, nuestros derechos y retribuciones.