

Una nueva carrera administrativa en la provincia de Buenos Aires

Por Claudia Bernazza¹

En noticias de estos días, hemos leído la iniciativa referida a contar con una ley marco para el empleo en la Administración provincial. Siempre se deben celebrar las iniciativas referidas a contar con una carrera que ponga en valor el empleo público. Es un tema desafiante y controvertido, ya que las burocracias en general, y la nuestra en particular, no han resuelto aún cómo se ingresa al Estado y cómo se promueve a sus trabajadores sin caer en favoritismos e inequidades.

En primer lugar, el Estado es el principal empleador en las economías conocidas como periféricas o dependientes. Aquí como en el resto de América latina, las propuestas de trabajo en administraciones provinciales y municipales no suponen un “cargo” o servicio público que se asume “renunciando” a un empleo en el mercado: en general, el empleo público se convierte en la mejor opción de las clases medias universitarias y las familias menos pudientes, que ven en el Estado la posibilidad de asegurarse la jubilación y la obra social, o el bienestar que los emprendimientos privados no garantizan.

Así las cosas, el ingreso en el Estado responde más a la demanda que se realiza a sus funcionarios, gremialistas y empleados para conseguir un puesto, antes que a una metodología reconocida y respetada por toda la sociedad. Somos una sociedad que se ha habituado a buscar un “conocido” en la administración para pedirle un trabajo, aún cuando una simple oficina de personal dedicada a generar una base de ingresantes podría cambiar drásticamente esta costumbre.²

Por otra parte, persiste la idea de que los puestos públicos les corresponden a familiares directos, generalmente a los hijos de los que se jubilan. Si bien esto es así en otros ámbitos, está práctica no es compatible con la naturaleza del empleo público: por mandato constitucional, el mérito y la idoneidad son la única prerrogativa a tener en cuenta para el ingreso en la administración.

Nadie puede juzgar a personas que, preocupadas por el futuro laboral de sus hijos o conocidos, pongan a su disposición sus vínculos sociales para conseguirles un empleo. Pero estas buenas intenciones, al no encontrar cauces claros, resultan en malas prácticas. Estos problemas no son nuevos ni exclusivos de nuestro país, lo importante es reconocerlos para acordar un régimen que revierta prácticas del propio Estado y de toda una sociedad.

Para producir este cambio cultural, se necesita sincerar el diagnóstico y proponer reglas a partir de un acuerdo social acerca del Estado que queremos. De otra manera, volveremos a escribir una ley que exprese buenas intenciones pero que, otra vez, estaremos lejos de cumplir, tal como ocurre con los regímenes de empleo hoy vigentes

¹ Diputada Nacional por la provincia de Buenos Aires (FPV). Ha sido Subsecretaria de la Gestión Pública de la provincia de Buenos Aires, período 2004-2007.

² En el caso del sistema educativo y las fuerzas de seguridad, se cuenta con sistemas de ingresos preestablecidos que han logrado prevalecer en el tiempo. Las leyes de emergencia, al no abarcar estas categorías, no mellaron sus reglas. El diagnóstico en estos casos es diferente y pasa más por la preocupación acerca de los parámetros y técnicas que se utilizan para la evaluación de perfiles.

en la Provincia. Sobre el papel, todo se puede escribir, pero sobre la realidad, se imprime sólo lo que la política es capaz de concretar.

Si bien hay excepciones, la realidad provincial sigue mostrando prácticas de designación y promoción de agentes públicos que a nadie conforman. Por esta razón, los equipos de gobierno tienen ante sí el desafío de proponer y sostener una modalidad de carrera administrativa que iguale oportunidades de ingreso y promueva a los mejores cuadros en todos los organismos provinciales.³

Las principales decisiones suponen acuerdos referidos al ingreso, a fin de evitar caer en contratos temporarios o formas precarias de empleo (becas, pasantías) como forma de eludir obligaciones de selección y promoción. En el caso de la provincia de Buenos Aires y en todas las provincias argentinas, este tipo de contratos se multiplicaron a partir de leyes de emergencia económica que decretaron el congelamiento de vacantes sin contemplar el recambio generacional que sobrevino y que se vehiculizó por esta vía. Estos contratos, a la larga, sembraron confusión e incertidumbre entre los agentes públicos y dieron lugar, además, a la convivencia de trabajadores estables con trabajadores que viven un calvario cuando llega diciembre o cuando se produce un cambio de gestión⁴.

En la provincia de Buenos Aires, fueron claves los acuerdos paritarios que asumieron este problema y propusieron vías de solución. Desde el año 2005, se acordó con los gremios estatales la regularización de contratos y la puesta en marcha de una nueva carrera profesional administrativa.

La experiencia realizada entre los años 2005 y 2007 ha dejado algunos aprendizajes en esta materia. En primer lugar, a través de la regularización de planteles de personal y más de cincuenta procesos de selección monitoreados desde la Subsecretaría de la Gestión Pública, sabemos que estos procesos son posibles, y que van prefigurando la carrera que la Administración provincial le adeuda a sus trabajadores.

Estos procesos se basan en guías y orientaciones que intentan evaluar a los aspirantes sin caer en una excesiva valoración de sus capacidades técnicas en desmedro de su experiencia o en una sobrevaloración de su antigüedad en el puesto sin tener en cuenta los valores que expresa ante sus colegas y el público en general. Durante la evaluación, se presta especial atención a la forma en que el trabajador se relaciona y a los valores que expresa en sus dichos y acciones. Asimismo, se promueve la evaluación de los aspirantes por sus pares y por quienes reciben los servicios, así como la participación de actores gremiales que velan, a través de la figura del veedor, por los derechos de sus representados.⁵

La evaluación de los pares es especialmente importante en los casos donde se eligen jefes de la administración. Los modelos que oportunamente se pusieron a

³ Los sistemas de ingreso y promoción no pueden pensarse para cada organismo en particular sino es en el marco de criterios generales aplicables a toda la Administración, porque de otra manera, puede resultar más llamativo integrar áreas de recaudación antes que, por ejemplo, oficinas dedicadas a programas sociales, generando desequilibrios internos que no colabora con una identidad común de todos los trabajadores del Estado.

⁴ Este diagnóstico y las recomendaciones para su superación fue consensuado por todas las administraciones provinciales argentinas en el marco del Consejo Federal de la Función Pública, donde se elaboró el documento *Principios y recomendaciones para una carrera profesional administrativa*: Disponible en www.sgp.gov.lar o en www.claudiabernazza.com.ar.

⁵ Ver *Guía orientadora para la cobertura de cargos jerárquicos y procesos de selección de personal*. Disponible en www.claudiabernazza.com.ar, sección Textos.

consideración de las representantes gremiales⁶ también preveían que las jefaturas pudieran concursarse cada cuatro años, entendiendo que nadie puede eternizarse en un cargo de conducción. Al mismo tiempo, reconocía la carrera de quienes, sin ser jefes, prestan un servicio de excelencia a lo largo de toda su trayectoria laboral.⁷

Estos modelos se enriquecerán con las nuevas propuestas. Cuando se alcancen los acuerdos necesarios, sobrevendrá el desafío de su concreción. Y este desafío se dirime, claramente, en el territorio de la política.

La forma en que incorporemos nuevos agentes o promovamos a los actuales configurará un Estado pesado y distante, de procedimientos rígidos, plegado sobre sí mismo y sordo a las demandas ciudadanas, o delineará un Estado al servicio de quienes esperan del otro lado del mostrador, el que todavía estamos lejos de plasmar como realidad tangible.

La Plata, febrero de 2009.

⁷ Para conocer el modelo de carrera que se propuso en la provincia de Buenos Aires, ingresar a www.claudiabernazza.com.ar y consultar archivos de la Subsecretaría de la Gestión Pública período 2004-2007.