

Elvira Marisol Márquez Ríos

Año 5, No. 33, marzo 2019

En México, las administraciones locales en la mayoría de los casos, se han caracterizado como estructuras deficientes para atender y dar respuesta a las problemáticas de la sociedad. El nepotismo es una de sus principales causas en la que se eligen servidores públicos a partir de lazos familiares. Asimismo, el compadrazgo implica ceder un puesto alguna persona con quien se tiene algún vínculo intrafamiliar (compromisos derivados de rituales). El amiguismo es seleccionar al personal beneficiando las relaciones de amistad (Nieto, 2011). Por ende, el nepotismo, compadrazgo y amiguismo son prácticas informales que excluye al mejor personal disponible en el mercado laboral.

Por lo tanto, “el escenario que prevalece en los gobiernos locales es el del cambio trianual de los cuadros a partir de supuestos basados en la lealtad y la cercanía con el presidente” (Merino, 2006, p.3). Es decir, el criterio de selección de personal en la administración pública municipal es la lealtad personal. A razón de la situación anterior, los servidores públicos son caracterizados por la escasez de experiencia, conocimientos y habilidades.

En ese sentido, cuando el recurso humano carece de las capacidades profesionales mínimas requeridas para el puesto en cuestión la función pública deja de rendir frutos (Garza, 2016). Es decir, los servidores públicos son el pilar del funcionamiento de la estructura gubernamental. Por ende, si el personal es seleccionado por consideraciones ajenas al profesionalismo, este aspecto, tiende a repercutir en el funcionamiento del aparato público local.

Por todo esto, nos preguntamos ¿cuál es el nivel de profesionalización de los servidores públicos municipales? La respuesta tentativa a esta pregunta es: los servidores públicos municipales no están profesionalizados debido a que son seleccionados mediante mecanismos informales y no por su profesionalismo.

De ahí que el servicio público es considerado un sistema de botín. Este último término es

traducción de la expresión *spoils system*, el cual considera:

los cargos administrativos del gobierno como “botín de guerra” a disposición de las autoridades elegidas para apartar a sus ocupantes anteriores y nombrar en ellos a sus seguidores y ayudantes en la campaña, para premiarlos por su colaboración y también para asegurarse un cuerpo de administradores leales (Arnoletto, 2007, p. 86).

Es decir, el sistema de botín implica que los gobernantes que adquieren el poder entreguen los cargos aquellas personas con quienes mantienen compromisos o hayan colaborado en el proceso de obtención del poder. Por lo tanto, “la burocracia se convierte en un instrumento formidable en manos del poder político concediendo los empleos públicos a los afines y ganando la fidelidad” (Ruano, 2015, p. 36). Es decir, la burocracia de la administración pública está integrada a partir de esta práctica. Por lo que la selección de los servidores públicos privilegia la lealtad antes que el perfil y la experiencia.

En consecuencia, el *spoils system* “involucra problemas como la corrupción, la violencia, la opacidad, la ausencia de igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos públicos y la discontinuidad en la provisión de los servicios” (Ruiz, 2016, 73). Esto puntualiza en el hecho de que si los servidores públicos ocupan cargos mediante métodos inadecuados se genera una deuda con el superior jerárquico. Esta deuda es traducida en lealtad y esta última deriva en actos ilícitos que causan daños en la sociedad.

Por ende, el *spoils system* puede ser sustituido mediante el Servicio Profesional de Carrera (SPC). El SPC se basa en los principios de mérito e igualdad lo que garantiza el acceso de servidores públicos con capacidades administrativas, así como la permanencia en el servicio público. La profesionalización deriva en un gobierno que cumple con los compromisos que asume con la sociedad, en términos de eficacia y eficiencia.

En este sentido, la Nueva Gerencia Pública (NGP) constituye una de las herramientas fundamentales que con base en sus múltiples enfoques coadyuva a la transformación de la administración pública. La NGP es entendida como “una nueva filosofía respecto a la

manera de hacer las cosas en las organizaciones de gobierno” (Torres, 2008, p. 22). Esto, hace referencia al proceso de modernización basado en estrategias para el mejoramiento del aparato administrativo.

En el marco de las iniciativas de la NGP está la implementación del SPC. El SPC es indispensable para el proceso de modernización puesto que se enfoca al recurso humano el cual constituye el motor de la administración pública. Al respecto Muñoz señala:

El servicio profesional de carrera tiene un valor fundamental, ya que su aplicación terminará con prácticas tan perversas como el amiguismo y el compadrazgo. Al mismo tiempo fortalecerá la transparencia y por tanto disminuirá la discrecionalidad y la corrupción, permitiendo que valores democráticos como la competencia por mérito y la igualdad de oportunidades sean los principios sobre los que se recluta y se promueve a los servidores públicos (Muñoz, 2003, p. 16).

Esto alude a que el SPC consiste en una estrategia para el mejoramiento del servicio público a partir de la selección de personal capacitado y con vocación de servicio. Además, el SPC coadyuva en la inhibición de prácticas discrecionales. Dado que la profesionalización de la función pública implica disponer de personal con las aptitudes, actitudes y valores requeridos para el desempeño eficiente y eficaz de sus actividades. Además, en el SPC los cargos públicos son sometidos a concurso, lo que permite seleccionar al aspirante que demuestre tener las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar el cargo.

Por lo tanto, una burocracia profesionalizada y separada de vínculos politizados permite afrontar los desafíos del contexto cambiante. Considerando que los municipios mexicanos tienen ahora un abanico de responsabilidades mucho más amplio que en el pasado, de ahí la necesidad de construir una política de profesionalización en aras de que respondan con calidad profesional (Merino, 2006). Es decir, la administración pública municipal es capaz de responder con eficacia y eficiencia en los asuntos que le atañen, en la medida que los servidores públicos que la integran derivan de un esquema de competencia profesional.

Sin embargo, los escasos esfuerzos en materia de profesionalización de los servidores públicos en el país se han enfocado a nivel federal, mientras que los municipios continúan rezagados en este ámbito. Al respecto Reséndiz manifiesta lo siguiente:

Ningún municipio en el país ha adoptado un verdadero SPC ya que, hasta ahora, no habían tenido incentivos para hacerlo. Con la reelección, la calidad de la administración se volverá una variable central para que el alcalde (o partido político) se mantenga en el cargo. Sin embargo, esto chocará con la cultura de la designación de los compadres y aliados políticos como el principal criterio para ocupar un puesto (Reséndiz, 2016, p. 213).

La reelección es entendida como la posibilidad que posee el gobierno en turno para ocupar su puesto de nueva cuenta en el periodo consecutivo. En ese sentido, la reelección es considerada un instrumento que impulsa una adecuada gestión gubernamental en los municipios. Por lo tanto, la reelección significaría la ruptura del esquema de *spoils system*, debido a que el logro de resultados requiere de servidores públicos profesionalizados.

No obstante, la reelección por sí misma no va a cambiar las cosas, si no va acompañado de un esquema de profesionalización de desempeño, sólo va a alargar los esquemas clientelares (Acosta, 2016). Es decir, la profesionalización de los servidores públicos no es posible de alcanzar mediante el proceso de reelección, en todo caso la reelección es únicamente un estímulo. La profesionalización requiere de un esquema integral que incluya inicialmente la definición de los perfiles necesarios para cada cargo de la estructura. De lo contrario, al no tenerse los criterios definidos se amplía el margen de oportunidad a que cualquier persona aspire y acceda a la función pública.

Así mismo, en la actualidad es fundamental la participación y la vigilancia social en la profesionalización, pues corre el riesgo de convertirse en una política de gato pardismo (Baldeon, 2016). Esto puntualiza, en hecho de que el modelo de gestión de los recursos humanos consista en una simulación, por lo que en su interior permita seguir designando conforme a prácticas informales. Por consiguiente, es recomendable adicionar al modelo de profesionalización la participación de la esfera social con el fin de dar certeza a los procesos

de reclutamiento y selección del personal.

En conclusión, el servicio público en los gobiernos locales es un sistema de botín. Las prácticas informales son la razón principal por lo cual, los asuntos públicos pierden la esencia de público para convertirse en cuestiones familiares y de amigos. El SPC es el antídoto para disminuir el nepotismo, compadrazgo y amiguismo, que al paso del tiempo han mantenido su estancia en las administraciones locales, causando graves rezagos en la sociedad.

Referencias

Acosta, A. J. (2016). La profesionalización de los servidores públicos municipales. En *Municipios creativos e innovadores: desafíos de las ciudades iberoamericanas del siglo XXI*. Disponible en www.docplayer.es/18741226-Municipios-creativos-e-innovadores. Consultado por última vez el 15 de enero de 2019

Arnoletto, E. J. (2016). Glosario de conceptos políticos usuales. Eumednet. Disponible en www.eumed.net/dices/listado.php?dic=3. Consultado el 20 de noviembre de 2018

Baldeon, L. E. (2016). La profesionalización: pilar del fortalecimiento institucional municipal. En *Municipios creativos e innovadores: desafíos de las ciudades iberoamericanas del siglo XXI*. Disponible en www.docplayer.es/18741226-Municipios-creativos-e-innovadores. Consultado por última vez el 15 de enero de 2019

Garza, L. E. (2016). Importancia de la profesionalización como estrategia de gestión de la función pública. *Vincula Téctica*, (2),1, 85-100. Recuperado de <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/85-100%20-%20>. Consultado el 21 de noviembre de 2018

Merino, M. (2006). *La profesionalización municipal en México*. CIDE. Disponible en: https://cide.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1011/80/1/000069734_documento.pdf. Consultado por última vez el 14 de enero de 2019.

Muñoz, R. (2003). *Profesionalización del servicio público en México*. México. Universidad Iberoamericana. Recuperado de <https://docplayer.es/41698336-Universidad-iberoamericana-mexico-marzo-luis-f-aguilar-coordinador.html>. Consultado el 20 de noviembre de 2018

Nieto, N. (2011). La socialización de las élites políticas mexicanas a través de la corrupción. *Análisis político*. (24), 71. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/#4>. Consultado el 31 de enero de 2019

Reséndiz, C. (2016). Reelección municipal y rendición de cuentas: ¿Cómo lograr el círculo virtuoso?. Instituto Mexicano para la Competitividad. Disponible en <https://imco.org.mx/-compadrazgo-a-la-meritocracia-el-servicio-profesional-.pdf>. Consultado por última vez el 15 de enero de 2019

Ruano, V. L. (2015). Medidas de Ajuste del empleo público, en tiempos de crisis económica. Recuperado de <http://roderic.uv.es/handle/10550/50563>. Consultado el 20 de noviembre de 2018

Ruiz, A. L. (2016). Servicios públicos municipales y profesionalización. Recuperado de www.contraloriadelpoderlegislativo.gob.mx/Revista/Rc_et_Ratio pdf. Consultado el 22 de noviembre de 2018

Torres, J. (2008) Marco conceptual de la gerencia pública para América Latina. *Cuaderno de administración*. Universidad del Valle Cali, Colombia. Núm.39. Pp. 19-28. Recuperado de www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/marco2008-1.pdf. Consultado el 19 de noviembre de 2018

 86total visits.