

EL SISTEMA ESPAÑOL DE FORMACIÓN CONTINUA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

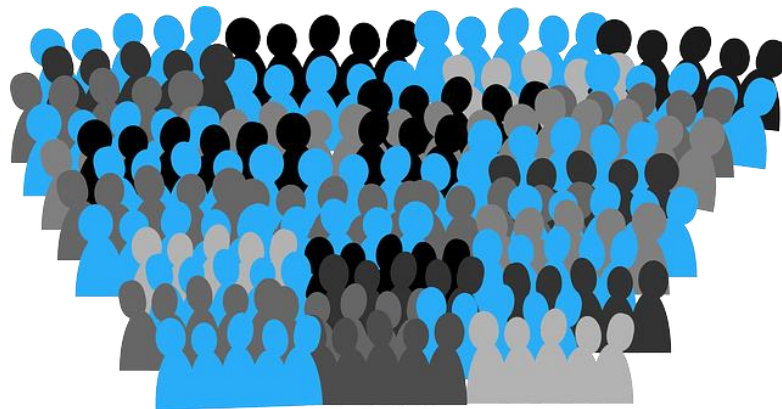
Juan Carlos González González

Subdirector de Programas Formativos en Administración Local – INAP

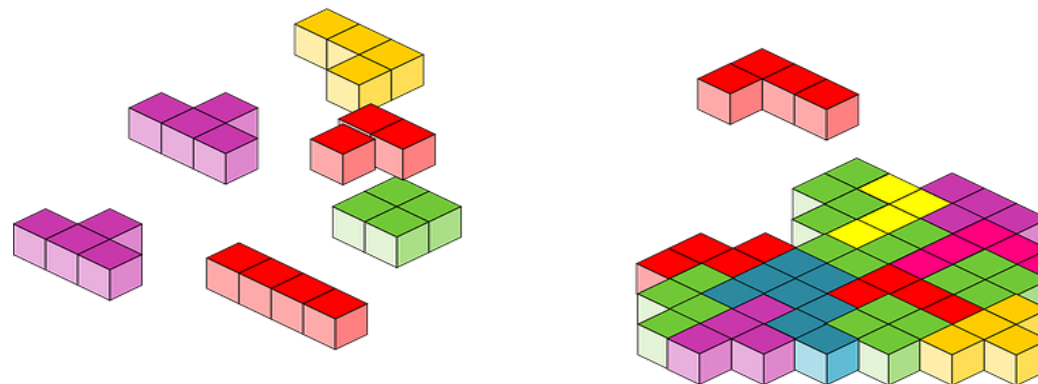
[@JCGonGon](#)

LA MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. LOS RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR CLAVE DEL CAMBIO. EL PAPEL DE LA FORMACIÓN.

La mayor productividad de cualquier organización se fundamenta en los conocimientos, capacidades, y aptitudes de sus empleados, y por ello se predica que **las personas no son uno de los elementos que integran la organización, sino que las personas son la organización.** En el caso de una administración pública, la mayor productividad se consigue con la prestación de servicios públicos que satisfagan al ciudadano, y sólo se prestarán éstos si se adaptan a los cambios de índole económico, social y político, o lo que es lo mismo, si se moderniza la administración.



- En este sentido, se puede decir que para la modernización de la administración pública se requiere formar a los empleados públicos.
- La política formativa de los empleados públicos ha sido reconocida como eje central de la modernización, pero ahora también como eje central de los instrumentos del sistema de gestión de los recursos humanos.
- Gestión por Competencias Profesionales como sistema estratégico de la formación de los empleados públicos .



- Los tres elementos más importantes que han hecho posible esa modernización y que van ligados a la llamada Nueva Gestión Pública son:
 - La transformación de la gestión pública tradicional en gestión en red y gobernanza pública, que favorece la participación ciudadana en la toma de decisiones.
 - La vinculación de esa gestión en red a una cultura organizativa de carácter empresarial, es decir, al uso de herramientas de gestión privada.
 - Y la vinculación de esa gestión en red a una cultura tecnocrática, de la mano de las nuevas tecnologías de la información.



LA CARRERA PROFESIONAL VINCULADA A LA FORMACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

El Estatuto Básico del Empleado Público es la normativa básica, actualmente vigente en España, que ha venido a recoger el término de “carrera profesional” de los empleados públicos, poniendo de manifiesto que la carrera en la función pública española es un **elemento imprescindible de la “profesionalización” del empleado público en su dedicación permanente al servicio.**



Tradicionalmente, se han clasificado en dos los modelos de función pública:

1.- **Modelo de carrera**, también denominado modelo burocrático o de cuerpos.

2.- **Modelo de empleo**, también denominado modelo de puesto de trabajo.

La OCDE reconoce un tercer modelo, **el departamental**, pero la mayoría de la doctrina ha venido a coincidir en que en realidad es un modelo de carrera pero que se proyecta sólo sobre un departamento

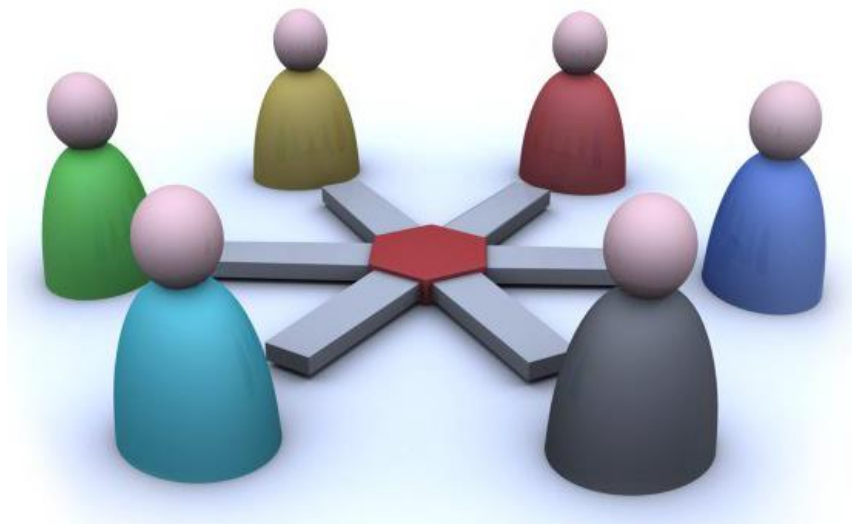


Un modelo de carrera se caracteriza porque:

- **El acceso** se realiza a través de **pruebas selectivas** que garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Estas pruebas selectivas, en el caso de los funcionarios superiores, tienen normalmente **una fase de formación y de prácticas**, que se suelen denominar **curso selectivo**.
- Tanto el acceso como el desarrollo de la carrera profesional vienen acompañados de la idea de servicio público y de **una serie de valores compartidos** con la finalidad de servir al ciudadano.



- Las posibilidades de carrera consisten **habitualmente en ascender a niveles** de mayor responsabilidad en la Administración o, en su caso, mediante sistemas de promoción.
- La progresión en la estructura comúnmente es sólo para los empleados públicos, por lo que es un **modelo cerrado**.
- **Las mayores expectativas** de carrera profesional se sitúan en los **empleados públicos pertenecientes** a niveles superiores con la intención de fidelizarlos y evitar su fuga al mercado privado.



La definición de carrera profesional según el EBEP es “conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”.

Respecto al modelo de carrera profesional regulada en el EBEP hay que destacar los siguientes aspectos:

1.- El EBEP recoge no sólo uno sino varios modelos de carrera profesional, que son la carrera horizontal, la carrera vertical, la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal.

2.- Mediante estos modelos de carrera profesional se permite a los empleados públicos progresar de distintas formas:

- **Verticalmente**, consistente en ascender en la estructura de puestos de trabajo de uno de menor nivel a otro de nivel superior.
- **Horizontalmente**, consistente en progresar en grado, categoría o escalón, sin necesidad en este caso de cambiar de puesto de trabajo.

El espíritu del EBEP en materia de formación se basa en que la profesionalización de los empleados públicos implica necesariamente invertir en formación. **Sólo mediante empleados públicos profesionales se puede alcanzar el fin último de la administración pública**, que es prestar cada vez mejores servicios públicos a los ciudadanos, Y si la profesionalización de los empleados públicos va ligada a la formación, quiere decirse que la formación también está íntimamente ligada a la finalidad fundamental de la institución.



LA FORMACIÓN CONTINUA. MODELO ESPAÑOL

- Toda Administración Pública busca un objetivo permanente de eficacia y modernización, por ello la formación y el reciclaje profesional de todos sus empleados se convierte en una pieza clave para su consecución. Asimismo, la formación incrementará la productividad individual del empleado y del colectivo de la organización, permitiendo la conjunción de ambos alcanzar los niveles de competitividad exigidos a día de hoy.



Podemos entender la formación como una de las mejores inversiones que puede hacer cualquier administración pública al conseguir los siguientes objetivos:

- Motivación y compromiso del personal.
- Creación de cultura y valores.
- Progreso personal y profesional.
- Transmisión y conservación del conocimiento.

