



¿Qué modelo de Administración pública tras la pandemia?

ADELA MESA DEL OLMO

(PFª TITULAR DE CIENCIA POLÍTICA Y DE LA
ADMINISTRACIÓN)

UPV/EHU

erran ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



Experimento: jóvenes y problemas locales

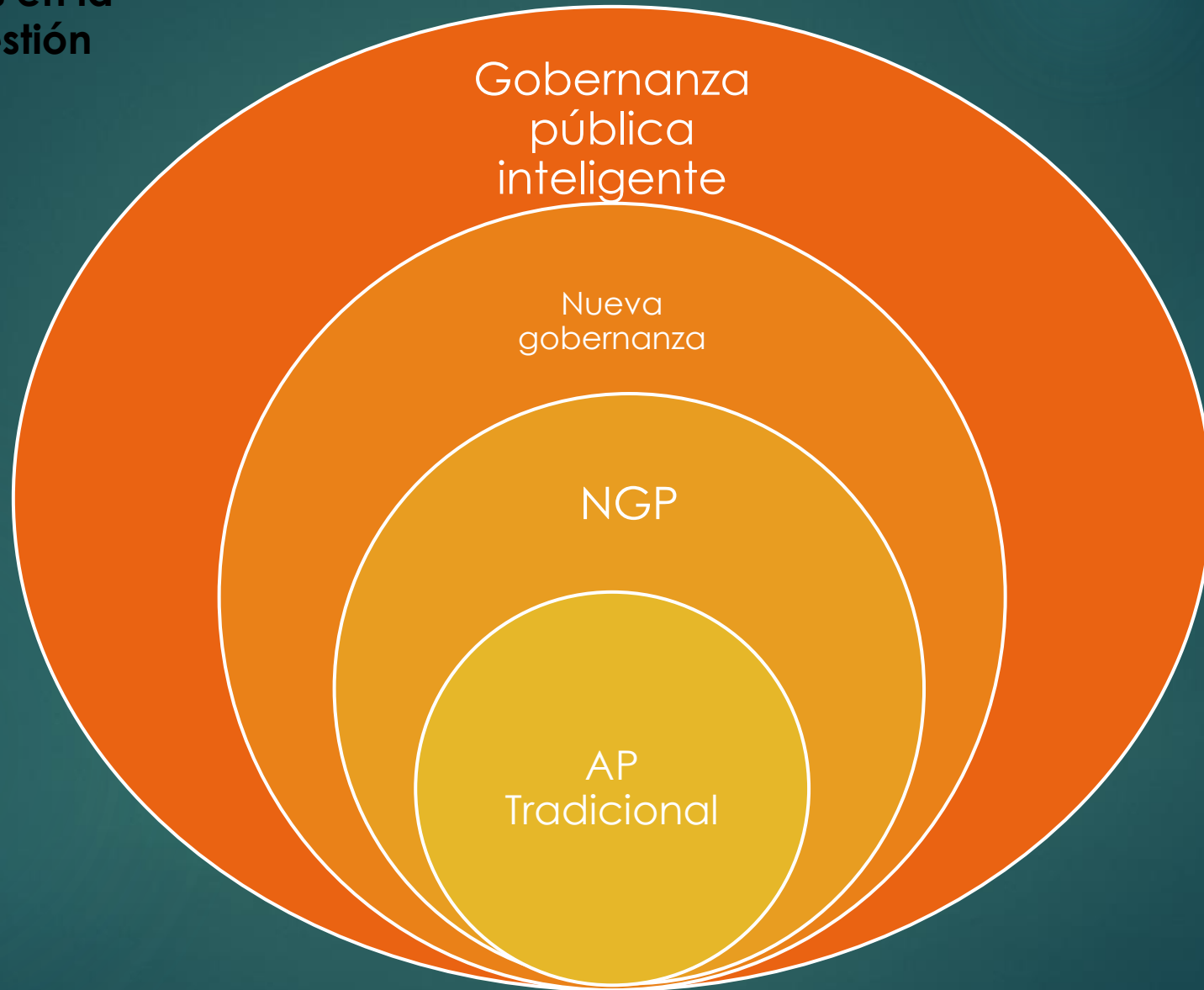
CASO 1: Un joven informático sin habilidades en Administración electrónica

Caso 2: Un hijo de inmigrantes que no puede solicitar una beca al no poder justificar los ingresos familiares

- 1. ENFOQUES ACTUALES EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. UNA
REFLEXIÓN**
- 2. PROBLEMAS Y VALORES-FUERZA
DETECTADOS A PARTIR DE LA SITUACIÓN
DE PANDEMIA GLOBAL (la Covid-19)**
- 3. HORIZONTES Y RETOS EN UN NUEVO
ESCENARIO**

1. Enfoques actuales en la Administración y Gestión pública

4



Elaboración propia a partir de Criado, 2016

Cuadro 1: Principales paradigmas en la gestión pública contemporánea

	Administración pública tradicional	Nueva gestión pública	Gobernanza pública	Gobernanza pública inteligente (gobierno electrónico y gobierno abierto)	(nueva denominación)
Idea fuerza	Cumplimiento de normas y reglas	Búsqueda de la eficiencia económica	Coaliciones para lograr acuerdos sobre las necesidades sociales	Creación de valor público a través de la colaboración con la ciudadanía	
Papel del gobierno	Remar	Timonear	Timonear/construir redes	Construir redes/crear valor público	
Directivos públicos	Garantes de normas y procedimientos	Emprendedores. Mejora de resultados	Dinamizadores de redes de políticas públicas	Innovadores. Creadores de valor público junto a la ciudadanía	
Papel de la ciudadanía	Usuario/a	Cliente/a	Ciudadano/a-cliente/a	Ciudadano/ a Coproductor/a	

Criado, 2016 y elaboración propia

Cuadro 2: Pilares sobre los que se asientan los nuevos enfoques en administración pública

Nueva gobernanza	Gobierno electrónico	Gobierno abierto
Accountablity	<i>e</i> Administración	Transparencia
Relaciones reticulares	<i>e</i> Participación (democracia)	Participación
Deliberación, receptividad	<i>e</i> Gobernanza	Colaboración (innovación)
Componente destacado: las relaciones reticulares entre los actores	Componente destacado: La tecnología	Componente destacado: la transparencia y ahonda en la participación impulsada por la gobernanza

Elaboración propia



“Administración transformativa”
(¿Nuevo servicio Público?)

2. PROBLEMAS Y VALORES-FUERZA DETECTADOS A PARTIR DE LA SITUACIÓN DE PANDEMIA GLOBAL (LA COVID-19)

8

- Etapas de la crisis
- Respuestas inmediatas:
 - Sanitarias
 - De impulso económico
 - Atención a casos de vulnerabilidad
- Gran papel de los municipios y de las diputaciones provinciales
- Valores fuerza: solidaridad pero también celo por la privacidad
- Crecimiento exponencial uso de **recursos tecnológicos**



- ❖ Administración digital → Muchas ciudadanas/os se quedaron atrás
- ❖ Se redujo drásticamente la atención presencial. Solo se recuperó parcialmente y con cita previa
- ❖ Utilización abusiva de los *Chatbots* (cambio por Acuerdo del Consejo de Ministros, 16/11/2021).
- ❖ Extensión de la conciencia de que la respuesta a la crisis debe ser colectiva (Debate científicos/as vs políticos/as) = más democracias (Brugué, 2021)

3. HORIZONTES Y RETOS EN UN NUEVO ESCENARIO

9

a) Transformaciones del entorno y de las relaciones con la Administración pública

- Competencias digitales de la ciudadanía (Plan de competencias digitales, Carta de derechos Digitales, etc)
- Fomentar actividades económicas respetuosas con el medio ambiente (ejemplo de Glasgow)
- Implicar a la juventud
- Fomentar iniciativas de innovación (Laboratorios de innovación)
- Impulso a las iniciativas de participación ciudadana, también las surgidas desde la ciudadanía
- Evitar una nueva divisoria mundial: vacunados / no vacunados
- Más democracias (peligro real de aumento de la autocracia en el mundo)

3. HORIZONTES Y RETOS EN UN NUEVO ESCENARIO

10

b) Transformaciones de las Administraciones públicas

- Jubilaciones masivas en el empleo público: (i.e.) en 13 años se va a jubilar el 80% del personal cualificados del GV (Gorriti, 2016)
- Actualizar el **reclutamiento y la selección de personal**: atraer a los y las jóvenes. No podemos tener una nueva FP reclutando del mismo modo.
- Ubicar la **GRH en lugares destacados del organigrama** institucional (junto a Presidencia) (Ramió y Salvador, 2018)
- Fomentar el **mentoring** para no perder *know how*
- **Formación** de calidad con impacto real en los puestos de trabajo. Empleados como inversión (Peter Drucker)
- Apoyar las **redes de empleados/as públicos** y el *networking* (i.e. Novagob, Mujeres en el sector público, congreso CNIS, etc.).
- **Función directiva** diferenciada de los cargos políticos (Dahlström y Lapuente, 2018)
- **Integridad pública**, no solamente códigos de buen gobierno sino transformando la propia cultura organizacional.

ESKERRIK ASKO ZUEN ARRETAGATIK

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Adela.mesa@ehu.eus

