

JUAN CARLOS ABASCAL CANDÁS

Alcalde de Ermua

¿Otra administración pública es posible?

Claro que otra Administración es posible, pero además es imprescindible, deseable, necesario, urgente y obligatorio si queremos subsistir. Si no fuera así me dedicaría a otra cosa y el mensaje positivo que me gustaría trasladar es que depende de nosotros.

Lo primero es importante saber qué nos está sucediendo no solo en lo público.

Creo que tenemos que gobernar el cambio porque si algo define el escenario que vivimos es que se están produciendo y se van a seguir produciendo grandes cambios desde casi todas las perspectivas: económicas, sociales, laborales, tecnológicas, que obliga a tener visiones poliédricas y a trabajar de una manera transversal para solucionar buena parte de las problemáticas que vamos a tener, en un contexto donde hemos venido de una época donde no se nos ha enseñado a trabajar en equipo, ni por proyectos ni de manera transversal.

Hemos trabajado de una manera especializada, cada uno en su campo, propio de un sistema, el Taylorismo, que nos ha permitido llegar hasta aquí. Ello unido a otras causas ha dado origen a los reinos de taifas sin entendernos en los distintos lenguajes y visiones. Todo ello genera riesgos y oportunidades pero sobre todo, desde el punto de vista político miedos e incertidumbres que nos exigen a todos nosotros y nosotras entender lo que está pasando y adaptarnos. Porque vivimos un gran cambio, un cambio de época.

Marcado por la globalización que genera en las personas riesgos y miedos a perder el empleo por la

competencia de los países del Este de Europa, China, India... y en la sociedad dinámicas políticas y sociales de nacionalismos retrógrados o populismos en todos los países incluidos los más ricos como el fenómeno Trump, el brexit, la ultraderecha siendo el común denominador el pensamiento ya viejo de los años 30 de primero nosotros y luego todos los demás, sin definir quién es exactamente ese nosotros. Por ello algunos defendemos la necesidad de más Europa como auténtica solución.

O por la implantación de las TICs que pueden ayudarnos a mejorar la eficiencia y competitividad de nuestras empresas e instituciones. Pero

“Si algo define el escenario que vivimos es que se están produciendo y se van a seguir produciendo grandes cambios desde casi todas las perspectivas: económicas, sociales, laborales, tecnológicas, que obliga a tener visiones poliédricas y a trabajar de una manera transversal.”



también afectar a nuestros empleos disminuyendo su número o exigiéndonos a cada uno la adaptación a nuevas competencias profesionales, que en muchas ocasiones generan miedo al cambio.

O por cambios culturales como el nuevo papel de la mujer que nos obliga a trabajar en todos los campos desde un plano de igualdad.

O el nuevo formato de familia que cada vez es más pequeña y en muchas ocasiones son monoparentales o de un solo individuo.

Y por supuesto el reto del envejecimiento que requerirá diseñar un modelo distinto al actual y que generará oportunidades al que lo trabaje

y enormes riesgos al que mire para otra parte.

O la sostenibilidad medioambiental y la economía circular.

Y por supuesto los nuevos retos de buen gobierno, transparencia y participación ciudadana como respuestas imprescindibles a la corrupción.

A mi entender el intentar abordar todos estos retos exige realizar una intensa reflexión de cada organización y es preciso crear una estrategia para el cambio, una estrategia de innovación para gestionar tantos cambios con cierto método.

Quienes buscan un debate entre lo público como ineficiente y lo pri-

vado como eficiente y competitivo no van a encontrar en mí a un aliado. La eficiencia y la competitividad en el sector privado lo marca la existencia o no de una verdadera libre competencia. Existen ejemplos de sectores privados donde hay monopolios, oligopolios o donde se pactan precios que son mucho menos eficientes, más costosos y más corruptos. Un ejemplo de ello es el sistema sanitario americano.

Pero la administración debe ser distinta, alejada de su operativa burocrática sustentada en normativas legales y burocráticas y en ocasiones procedimientos más orientados a justificar nuestra propia existencia

“Y tenemos que empezar por un cambio organizacional de nuestras propias estructuras [...]. Sustituyendo las viejas estructuras burocráticas de reinos de taifas, de jefes del ordeno, control y mando por estructuras más flexibles con equipos que lideran personas y que consiguen lo mejor de ellas, motivándolas, haciendo que crezcan las personas y con ello los equipos, con ello la organización y con ello la sociedad.”

y a garantizar nuestra propia seguridad que en la búsqueda de ahorro de costes o de mejorar la eficiencia u orientada en las personas a las que servimos o a los clientes que tenemos. No hablo de clientes en términos mercantilistas que es perfectamente legítimo sino de personas y clientes que están dispuestas a reconocer el valor que les aporta el servicio que les prestamos. Esto es lo mejor que nos puede ocurrir porque subsistiremos si en realidad la ciudadanía reconoce el valor de los servicios con la calidad, coste que les aportamos y para ello tenemos que hablar de liderazgo, estrategia a largo plazo, eficiencia, eficacia, innovación, resultados, planificación, evaluación, competitividad, productividad, reingeniería de procesos, sistemas de calidad total.

Un lenguaje absolutamente normal manejado por nuestros amigos, familiares, así lo he vivido y aprendido de nuestras empresas industriales en el País Vasco, que viven en un mundo globalizado donde tienen que competir todos los días. No es aceptable que la Administración piense que esto no va con nosotros.

Nosotros podemos crear condiciones para poder competir juntos en el futuro o bien ser un lastre. Yo prefiero ser protagonista de mi futuro creando condiciones para poder competir.

Y tenemos que empezar por un cambio organizacional de nuestras propias estructuras LO MÁS IMPORTANTE DE ESTA ESTRATEGIA SON LAS PERSONAS.

Sustituyendo las viejas estructuras burocráticas de reinos de taifas, de jefes del ordeno, control y mando por estructuras más flexibles con equipos que lideran personas y que consiguen lo mejor de ellas, motivándolas, haciendo que crezcan las personas y con ello los equipos, con ello la organización y con ello la so-

ciudad. Con servicios más eficientes orientados a la ciudadanía. Todo ello exige un CAMBIO CULTURAL en toda la estructura de la organización y sustituyendo LOS MIEDOS, ANGUSTIAS Y ESTADOS DE CONFORT POR OPORTUNIDADES DE MEJORA. TRABAJANDO LA COMPETENCIA TÉCNICA. SIN COMPETENCIA TÉCNICA NO HAY INNOVACIÓN. Por ello son necesarias actitudes positivas, aprendizaje a lo largo de toda la vida e ilusión por mejorar. Las ideas surgen desde la competencia técnica, sin ella lo que surgen son ocurrencias y convertir las ideas en proyectos y estos en una realidad tangible requieren algo más que una memoria teórico filosófica en Word.

Es imprescindible una estrategia como el camino que nos permita saber hacia donde caminar y como decía antes para poder abordar todos los retos y cambios con un cierto método, priorizando los recursos económicos, humanos que han sido, son y serán escasos.

Hablamos de la innovación pero para poder saber si mejoramos y obtenemos mejores resultados es preciso tener un método, es precisa la planificación, la evaluación, fijar objetivos, medir resultados y tener datos que no ayuden a tomar mejores decisiones y esto muy a menudo no es frecuente en la administración.

La innovación no entendida como inventar la rueda sino como una novedad técnica u organizacional en el proceso de producción. En el sector industrial de Ermua y de su entorno hemos sido muy conscientes de la revolución que ha supuesto modificar los procesos y del establecimiento de procesos de gestión de la calidad total. Parece que la innovación consiste en hacer las cosas de manera distinta para obtener mejores resultados pero ¿realmente medimos los resultados?, ¿tenemos

“Las smart cities o ciudades inteligentes son el resultado de la necesidad cada vez más imperiosa de orientar nuestra vida hacia la sostenibilidad y para ello hay que tener en cuenta no sólo la dimensión tecnológica o las tics sino, múltiples dimensiones como la gobernanza, la planificación urbana, la gestión pública, la tecnología, medioambiente, la cohesión social, la economía, etc.”

indicadores?, ¿son estos indicadores los adecuados?, ¿en cuántos de ellos participan la ciudadanía?

En un contexto donde se habla de las tecnologías, es importante indicar que no todas las tecnologías son TICS. Atrás quedaron las revoluciones tecnológicas de la máquina de vapor, el vehículo, el acero y la electricidad. Es importante entender que la tecnología no debe ser un fin en sí mismo, sino que debe servirnos para mejorar la toma de decisiones.

En un contexto donde se habla de ciudades inteligentes o smart cities, cabe recordar que las ciudades no son inteligentes, las que las hacen inteligentes son sus ciudadanos/as y para ello hay que dotar a la ciudadanía de las herramientas que les permita tener los datos, del conocimiento.

Las smart cities o ciudades inteligentes son el resultado de la necesidad cada vez más imperiosa de orientar nuestra vida hacia la sostenibilidad y para ello hay que tener en cuenta no sólo la dimensión tecnológica o las tics sino, múltiples dimensiones como la gobernanza, la planificación urbana, la gestión pública, la tecnología, medioambiente, la cohesión social, la economía, etc.

Como decía al principio lo más importante y lo más positivo es que depende de nosotros y nosotras y que son precisas actitudes positivas, aprendizaje a lo largo de la vida e ilusión por cambiar y que si las ciudades no son inteligentes sino que son las personas las que las hacen inteligentes, démosles las herramientas. *