

Hacia el Gobierno Ético de la Administración Pública

Administración Pública con Valores. Instrumentos para una Gobernanza Ética.

Autores:

D. Francisco Longo
D. Adrià Albareda

Editorial:

INAP, Madrid, 145 páginas.



La presente obra se estructura en cuatro capítulos. En el primero de ellos, los autores plantean el estado de la cuestión; en el segundo se evalúa la evolución de los discursos realizados sobre los valores en la Administración pública; en el tercero se estudia todo lo relacionado con la infraestructura ética (códigos, sistemas de control...); mientras que en el cuarto capítulo se realizan unas reflexiones generales sobre lo tratado. La obra concluye con una recopilación de bibliografía y enlaces de interés.

El Capítulo I, “**El estado de la cuestión**”, se plantea cómo está todo lo relacionado con la ética y la Administración pública. Se dice que la mujer del César además de serlo debe parecerlo. Esta máxima se puede aplicar al mundo de las Administraciones Públicas y más en las últimas décadas a la vista de los diferentes escándalos de corrupción que se han ido

destapando. Lo público y lo privado van de la mano en no pocas ocasiones, debido a que la esfera pública ha ido ensanchando e incrementando su actuación. Se dice que debido a ello han surgido grupos de interés que, por un lado y por otro, cuestionan y piden transparencia a todo aquello que tenga que ver con lo público. La ética y los valores son, obviamente, necesarios, ya sean en lo público, ya en lo privado, y aunque ahora parece que es un tema de mucha actualidad, no menos cierto es que ya a mitad del siglo XIX era un hecho constatado, como en el Reino Unido.

Antes de entrar a analizar el estado de la cuestión será necesario delimitar algunos conceptos. Los autores de esta obra se hacen una pregunta más que necesario: “¿A qué nos referimos cuando hablamos de ética y de valores en la Administración pública?”. Para ello se remiten, en primer lugar,

al término en sí, y recuerdan que la ética, ‘ethos’ griego, es según la Real Academia de la Lengua, “el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana”. Si le añadimos el adjetivo ‘pública’, tendremos que es aquella que ha de guiar el comportamiento de todos aquellos que trabajan en lo público.

Hay tres teorías que se encargan de analizar la ética institucional e individual en el sector público:

- Teoría deontológica, que se caracteriza principalmente por definir claramente el bien y el mal.
- Teoría teleológica, que se ocupa de las consecuencias y los resultados ante las decisiones tomadas.
- Teoría de la ética de la virtud, que habla del virtuosismo por naturaleza del ser humano.

Si nos acercamos a los denominados valores públicos de la ética pública, se puede hablar del *ethos* burocrático (que presenta valores como la eficiencia, la eficacia, la expertez, la lealtad o la jerarquía) y del *ethos* democrático (que incluye valores constitucionales y de régimen, de ciudadanía y de interés público...).

Manuel Villoria¹ presenta una serie de razones que a su juicio justifican el desarrollo de la ética en la Administración pública, teniendo en cuenta que la ética, la función pública y la democracia van unidas aunque hay ocasiones en que los dilemas morales, los instrumentos de control o algunas iniciativas pueden llevar a situaciones poco transparentes.

Los autores de este trabajo sostienen que “la corrupción es un fenómeno universal, en tres sentidos: ha existido siempre, se ha dado en todos los países del mundo y ha sobrevivido a todos los sistemas políticos”. Ello provoca una serie de efectos que perjudican, principalmente, al crecimiento del país en todos los ámbitos.

Si se miran con detalle las cifras de la Administración pública se puede observar que el “30% de los trabajadores por cuenta ajena de todo el mundo trabajan en el sector público”. Esta cifra es elevada y por ello se precisa regular la ética en este sector y controlar la denominada crisis de los valores y, por ende, el desapego de la ciudadanía hacia la política y las administraciones públicas.

En el presente libro se analiza someramente lo que diversas organizaciones han realizado al respecto. Así, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ya trataban el tema en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Más tarde, 1997 y 2003, se publicaron diversos acuerdos más concretos para atacar la corrupción desde las Administraciones públicas. Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) trabaja sobre los valores y la ética en el



sector público desde la década de los 90, y hace especial hincapié en la necesidad de evaluar y ajustar el grado de cumplimiento de las diversas medidas que los estados proponen. El Consejo de Europa avanza lo previsto por la ONU y ya en 2000 presentó una recomendación para sus países miembros sobre códigos de conducta entre los servidores de lo público. En aquellos años ya mencionan un tema de candente actualidad ahora, “las puertas giratorias”. La Unión Europea se inició en el tema a partir de 2004 con el Marco Ético, con el hándicap de que se trataba de un código ético no vinculante, solo voluntario.

En resumidas cuentas, las cuatro instituciones citadas ofrecen un conjunto de valores similares, lo que demuestra que sí que existe un enfoque general compartido sobre cómo tratar la ética y los valores dentro de la Administración pública.

Existen, además, otras organizaciones intergubernamentales como la GOPAC (Global Organization of Parliamentarians against Corruption) o la IAACA (International Association Anti-

Corruption Authorities) que velan por la lucha contra la corrupción. También hay organizaciones no gubernamentales que destacan en su labor por promover la ética pública como, por ejemplo, Transparency International o Global Integrity Project.

Como bien se puede apreciar, la ética y los valores son aspectos que preocupan y ocupan a toda la sociedad, y de ahí que surjan iniciativas diversas para mejorar estos aspectos.

En cuanto a las administraciones públicas y los valores en España, las encuestas concluyen que existe un grado importante de desafección de los ciudadanos hacia la Administración pública y los políticos. Ante tal situación, diversas han sido las iniciativas gubernamentales en aras a la mejora de lo público desde lo público. Se puede citar, por ejemplo, la aprobación en 2005 del Código de Buen Gobierno de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado; completada con la Ley 5/2006, que regula los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los

¹ Más información sobre este autor y sus reflexiones en *Documentación sobre gerencia pública, Subgrupo A1*, Toledo: Escuela de Administración Regional.

altos cargos de la Administración General del Estado; la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; o la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Los casos de corrupción han aflorado con demasiada frecuencia en España en los últimos años, y ello ha acelerado los intentos de la Administración pública por aprobar leyes y tomar medidas. Sin embargo, dichas medidas favorecedoras de la transparencia llegan tarde y hacen que España ocupe un lugar desaventajado en cuanto a los índices de percepción de corrupción y desafección de los ciudadanos con la clase pública.

También algunas Comunidades autónomas han dado un paso adelante para aprobar diferentes iniciativas que fomenten la transparencia y el buen gobierno. En este libro se citan, por ejemplo, actuaciones reaizadas en Navarra, Andalucía, País Vasco, Comunidad Valenciana o Cataluña, aunque da la sensación de que son medidas insuficientes.

El Capítulo II del libro se titula **“La evolución de los discursos sobre valores en la Administración pública”** y plantea que el concepto de buena administración es muy utilizado en la actualidad cuando se habla de valores en la Administración pública. Sin embargo, existe la constatación de una crisis del ideal burocrático y una Administración pública que no siempre acierta con el remedio. Villoria cita² las palabras de la profesora Etzioni-Halevi: “donde las reglas del juego son tales que la élite burocráti-

ca está separada de la élite política y ha generado un poder que le permite neutralidad política, la corrupción declina y los procedimientos democráticos son más puros”.

De vez en cuando surge alguna voz que se plantea preguntas del tipo: “¿Los servidores públicos pueden frenar o impedir las acciones contrarias a la ética dictadas por sus jefes políticos, electos o designados, que favorezcan a un amigo o a un grupo de interés?”³.

Cuando se habla de discurso burocrático de igualdad se tiene en cuenta los ejes de probidad (necesidad de ser honrado a la hora de manejar los recursos públicos) y juego limpio (el interés general está por encima del particular). Sin embargo, el modelo burocrático de la Administración pública está en un período de crisis galopante puesto que su idea germen, servir para el apuntalamiento de los derechos de los ciudadanos, se ha visto afectado con el paso del tiempo. Los aparatos burocráticos se enfrentan a nuevas realidades y nuevas necesidades, y no siempre son capaces de actuar adecuadamente desde un punto de vista ético. Se necesita hacer más cosas y mejor, pero a la vez con menos recursos. Ante esta tesitura se plantean dos tendencias:

- a) La teoría eficientista, que busca luchar contra el déficit y reducir el gasto público.
- b) La teoría de que debe existir una orientación de servicio público basada en la calidad de los servicios.

Los autores de este libro consideran que no existe una base suficiente para hablar de un gran deterioro ético del servicio público y de la dejadez o el debilitamiento de la identidad moral de los que trabajan en lo público fruto de las reformas que algunos países han realizado en la gestión pública.

Tras analizar los posicionamientos de diversas autoridades sobre la ma-

teria, Logo y Albareda entienden que el quid de la cuestión está en articular adecuadamente “la protección y la defensa de los principios de seguridad jurídica además del fomento de la eficacia, la eficiencia y la efectividad de la acción pública”.

En otro apartado, estos autores disertan sobre el discurso ético de la reforma de la gestión pública. Al hablar de esto se entiende que se trata de definir e interiorizar un discurso ético asumiendo el hecho de garantizar los derechos de los ciudadanos ante el Estado. Algunos de los valores sobre los que se ha de actuar son la racionalidad económica, la responsabilidad de los resultados, la voluntad de colaborar con otros actores partícipes de la agenda social, la protección del patrimonio público o la permeabilidad al ejercicio activo de la ciudadanía.

Sin embargo, la tan nombrada reforma de la gestión pública va más allá de unos simples retoques o cambios y para entenderla y que tenga éxito es preciso que se tengan en cuenta cuatro marcos de actuación:

- 1) La relación entre la política y la Administración.
- 2) La relación entre las Administración pública y los ciudadanos.
- 3) La relación entre el sector público y el sector privado.
- 4) La relación entre las Administraciones públicas y su personal.

Villoria, en obra citada⁴, ya considera que todos aquellos procesos de modernización de los que se está hablando aquí provocan un lógico cambio de los valores básicos y esenciales de las sociedades y, en cierto modo, pueden comportar una disminución de la ética. A los marcos de actuación citados líneas arriba, los autores de este trabajo ofrecen un cuadro con nuevos dilemas y elementos de infraestructura ética. Para ellos, es preciso construir una



2 Esta referencia está ubicada en la página 144 de *Ética pública y corrupción: curso de ética administrativa*. Madrid: Tecnos, 2000.

3 Cita tomada de Hanbury, G. L.: “A ‘Pracademics’ Perspective of Ethics and Honor: 4 Véase nota 2.

Imperatives for public service in the 21st service”. *Public Organization Review: A Global Journal*, vol. 4 (2004), 198.

infraestructura ética que sea capaz de combinar unos mecanismos, unos procesos y unas estructuras que favorezcan y propicien la instalación de lo ético ante los posibles conflictos.

El Capítulo III, “**La infraestructura ética**”, trata sobre los principales conflictos o frentes ante los que hay que actuar para conseguir una Administración pública ética. El concepto ‘infraestructura ética’ tiene que ver con el “todo aquellos que las administraciones públicas pueden usar para definir y garantizar la ética entre sus agentes y organizaciones”. Se trata de un concepto que surge en 1996, en un texto de la OCDE, y que ha hecho fortuna. Posteriormente, esta misma organización publicó un listado con ocho puntos que definían la infraestructura ética.

1. “Compromiso político con líderes ejemplarizantes que, con los recursos adecuados, destaquen la importancia de la ética y apoyen las buenas conductas.
2. Un marco legal efectivo, eso es: leyes y regulaciones que establezcan y hagan cumplir una serie de estándares de comportamiento.
3. Mecanismos de rendición de cuen-

tas eficientes que dispongan de procedimientos administrativos, auditorías, evaluaciones del desempeño de las agencias, consultas, etc.

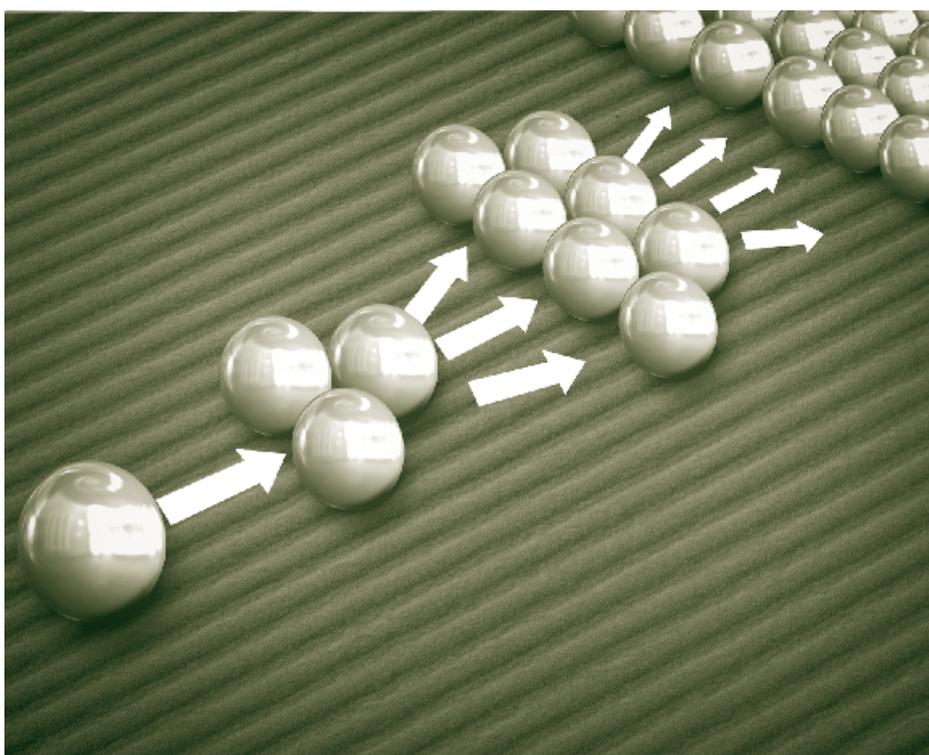
4. Códigos de conducta factibles que recojan una serie de valores, roles, responsabilidades, obligaciones y restricciones.
5. Mecanismos de socialización profesional que incluyan, con especial hincapié, la formación.
6. Condiciones de apoyo al servicio público con un trato justo e igualitario, con seguridad laboral y un sueldo adecuado.
7. Un órgano de coordinación de la ética.
8. Una sociedad civil activa que controle al Gobierno y a la Administración pública”.

La OCDE habla de tres categorías (control, orientación y gestión) que van a ser determinantes para garantizar la ética pública. Y a partir de ahí se pueden distinguir dos tipos diferentes de procesos en el análisis de una infraestructura ética nacional: por un lado, los que forman parte de las

rutas fáciles; y, por otro, los que se decantan por las rutas difíciles. En el primer caso supone una gestión de la integridad concebida a partir de normas, que definen comportamientos y si es preciso sancionan, que se basan en el qué no hay que hacer; en el segundo caso se basan en los valores, en lo que es deseable, presentando un mayor nivel de complejidad y colaboración de todo tipo de agentes.

En las páginas siguientes de este libro, los autores realizan un análisis de lo que sucede en España, comparando esta realidad con la de otros lugares. Para ello analizan los diferentes elementos que intervienen en lo que denominamos infraestructura ética.

En primer lugar se habla de los **códigos éticos y de conducta**. Se trata de mecanismos que surgen con la idea final de garantizar una conducta ética entre todos los servidores públicos. La principal diferencia entre códigos éticos y códigos de conducta reside en que los primeros tienen que ver con principios generales (integridad, transparencia y responsabilidad), mientras que los segundos suponen una plasmación real y concreta de lo establecido en los primeros. Longo y Albareda realizan un exhaustivo análisis de comparativa de códigos de conducta para servidores públicos entre la ONU, la OCDE, el Consejo de Europa y la Unión Europea, llegando a la conclusión de que los valores generales que identifican a estas organizaciones son muy similares. En cuanto a España, la primera mención al término ‘ética pública’ se recoge en la Constitución de 1978, que dice que los valores que se le suponen a un funcionario público son “integridad, neutralidad, imparcialidad, transparencia en la gestión, receptividad, responsabilidad profesional y servicio a los ciudadanos”. En 2005 y 2006 surgieron diversos códigos éticos y de conducta, pero no dejan de ser herramientas debilitadas debido a su concepción inicial. Un documento fundamental va a ser el Estatuto Básico del Empleado Público (2007), que, a juicio de Transparency International⁵ presenta como puntos fuertes de la Administración la objetividad, la



neutralidad y la imparcialidad, mientras que la accesibilidad y la rendición de cuentas son los puntos débiles.

El hecho de que España sea un país altamente descentralizado propicia que algunas Comunidades autónomas (Cataluña o País Vasco) u organismos locales (Ayuntamientos de Zaragoza, Sant Boi de Llobregat,

rectamente. Incluso algunos países trabajan este aspecto desde el mismo momento en el que el servidor público se incorpora de facto a la administración. Sin duda, es fundamental que al empleado público se le forme a lo largo de su vida laboral para que sea capaz de reconocer conflictos en el momento en el que surjan y, por supuesto, tomar las decisiones adecua-



Vitoria...) hayan elaborado sus propios códigos de conducta, con el objeto de mejorar todo aquello que tiene que ver con la administración pública.

Ya fuera de España, los países anglosajones son los que más códigos de éticos y de conducta poseen. Por citar un ejemplo de los indicados en el libro, se recuerda que Reino Unido tiene una gran tradición en el ámbito de la ética pública. Ya en 1845 aprobó el Informe Northcote-Trevelyan en el que establecía los cuatro pilares sobre los que se basaba esta apuesta ética por lo público: la integridad, la honestidad, la objetividad y la imparcialidad.

Los códigos de conducta tienen su utilidad y sus limitaciones. Los estudios realizados hasta la fecha dan resultados bastante divergentes, con lo que quizá es necesario que pasen más años hasta alcanzar conclusiones que se puedan extrapolar.

En cuanto a la formación y la socialización entre los **trabajadores públicos**, es necesario que los servidores públicos conozcan la existencia de los códigos éticos y de conducta. Con una formación e información adecuada el sistema funcionará co-

das teniendo en cuenta su relevancia dentro de todo lo relacionado con la Administración.

La práctica internacional nos muestra ejemplos de organismos que solicitaban el desarrollo de programas, medidas, controles educativos y formativos en aras a tener unos servidores de lo público provistos de valores éticos propicios para el puesto que desempeñan dentro de la Administración pública. Se pueden citar la Convención de la Organización de las Naciones Unidas contra la Corrupción (United Nations Convention Against Corruption, UNCAC) de 2003, o el *Ethics Training for Public Officials* de la OCDE de 2013.

En cuanto a España sí que se ha observado en los últimos años un incremento notable de la oferta formativa en todo aquello relacionado con la ética pública, si bien es cierto que todavía los temarios de acceso a la función pública presentan los valores y la ética con papel secundario. No obstante, el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) sí que oferta sesiones y módulos en cursos más amplios relacionados con la materia. Algo más profundizan las administraciones regionales. Por ejemplo,

LOS AUTORES

D. Francisco Longo Martínez es Profesor Titular del Departamento de Dirección de Personas y Organización en ESADE y Profesor asociado URL. Se licenció en Derecho por la Universidad de Barcelona y sus trabajos y estudios han ido dirigidos hacia el ámbito de la gestión de los recursos humanos, la gerencia pública, el gobierno local... Ello le ha permitido impartir cursos, seminarios y charlas en muchos países de habla hispana, incluso llegando a asesorar a diferentes gobiernos y administraciones públicas, y colaborar con publicaciones escritas como *El País*.

Algunas de sus obras son:

- Ysa Figueras, T., Esteve Laporta, M. & Longo Martínez, F. (2012). "Enhancing innovation in public organizations through public-private partnerships: The role of public managers". In Greve, C. & Hodge, G. (Eds.), *Rethinking public-private partnerships: Strategies for turbulent times* (págs. 98-113). New York: Routledge.
- Longo Martínez, F. (2009). *Los principales atributos de la gobernanza en las democracias avanzadas*. [S.l.]: País Vasco. Servicio Central de Publicaciones.
- Longo Martínez, F. (2008). "La gestión pública como discurso de valores". In Longo Martínez, F. & Ysa Figueras, T. (Eds.), *Los escenarios de la gestión pública del siglo XXI* (págs. 281-317). Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC).
- Longo Martínez, F. (2006). "Oferta y demanda de gerentes públicos: un marco de análisis de la institucionalización de la Dirección Pública Profesional". *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (35), págs. 63-95.
- Longo Martínez, F. (2004). *Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Barcelona: Paidós.
- Longo Martínez, F. (1992). *Nuevos modelos de gestión en la administración local*. Saragossa: Ayuntamiento de Zaragoza.

D. Adrià Albareda Sanz es investigador del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública (IGDP).

Algunas de sus obras son:

- Albareda, A. & Ysa, T. (2013). "Masters and Executive Programs in Public Administration and Public Management: The Spanish Case". *The NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*. Volume VI, Number 2.
- Ysa Figueras, T., Colom Farran, J., Albareda Sanz, A., Ramón, A., Carrion, M. & Segura, L. (2014). *Governance of addictions. European public policies*. Oxford: Oxford University Press.

la Escuela de Administración Pública de Castilla-La Mancha, en colaboración con la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), ofrece el Máster en Ética y Deontología de los Servidores Públicos: Principios Fundamentales en la Dirección Pública. También se ofrece formación en organismos más concretos como la Oficina Antifraude de Cataluña (OAC).

En el siguiente apartado se habla de los **sistemas de control y de sanción**. Los códigos de conducta citados en el apartado anterior requieren, naturalmente, una previsión de sanciones. Longo y Albareda citan dos tipos de **medidas punitivas**: las de carácter disciplinario, utilizadas en aquellos casos en los que los empleados públicos desempeñan inadecuadamente su función, y las de carácter penal, que son aquellas que se aplican en casos mucho más graves y que requieren una participación de los tribunales de justicia.

En el ámbito internacional, la OCDE⁶ elaboró un documento muy válido en el que especificaba por qué



evaluar, qué evaluar, quién tenía que evaluar, cómo se había de realizar la evaluación y cómo se debía asegurar el impacto de la misma. Por otro lado, la Unión Europea tiene un Tribunal de Cuentas independiente que vela por las finanzas comunitarias y forma parte de la International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI), órgano que cuenta con un código ético que debe guiar el trabajo de los auditores.

En España disponemos del Tribunal de Cuentas, órgano que se encarga de fiscalizar y juzgar la regularidad de las cuentas públicas. Un grave problema que tiene es que se trata de un órgano que depende de los gobiernos de cada momento, con lo que su independencia no está garantizada al cien por cien. Además, las Comunidades

Autónomas suelen disponer de sus propios Tribunales de Cuentas y Defensores del Pueblo que, aunque son creados con un objetivo muy claro, hay veces que sus decisiones se ven manchadas por su no siempre clara independencia al ser organismos controlados desde la Administración. Un caso a destacar es el de la Oficina Antifraude de Cataluña (OAC), que ya ha sido citada anteriormente. Se trata de un organismo que quiere controlar y prevenir y cuyo propósito básico es claro: “velar porque la actuación de los poderes públicos y sus representantes sea coherente con los valores de integridad, honestidad, probidad, transparencia, legalidad, neutralidad, imparcialidad y objetividad”.

En otros países como en Reino Unido, se desarrollan sistemas de control que supervisan y garantizan el buen gobierno, como los *arm's length*, que son aquellos órganos que actúan independientemente del Gobierno y de los ministerios correspondientes. En EE.UU., por citar otro ejemplo, el escándalo Watergate de 1974 propició la creación de la U.S. Office of Government Ethics (OGE), agencia que trata de potenciar los estándares éticos entre los trabajadores públicos.

Concluyen este apartado Longo y Albareda insistiendo en la necesidad de la existencia de sistemas de control y sanción, pero advirtiendo de que es fundamental que su implementación sea realista y adecuada.

Otros de los aspectos tratados en esta obra tiene que ver con el **liderazgo**. A modo y semejanza de lo que ocurre en el sector privado, en los últimos tiempos mucho se ha hablado sobre el rol del gestor público como líder. Partiendo de lo publicado en obras como McDougale⁷, Villoria⁸ y Gutiérrez y Cuadrado⁹, los autores de este trabajo reelaboran un cuadro-resumen sobre las tareas y características de los líderes en la Administración Pública que se reproduce a continuación.



6 Véase *Public Sector Integrity. A Framework for Assessment*. París, OECD Publishing, 2005.

7 *Understanding and Maintaining Ethical Values in the Public Sector*. Newark: University of Delaware, Institute for Public Administration, 2013.

8 Se refieren a una ponencia que presentó en el Taller de Liderazgo y Ética Pública de Santiago de Chile (3 de septiembre de 2012).

9 *La importancia del liderazgo ético en las organizaciones*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2012.

Tareas	Características
<ul style="list-style-type: none"> - Buscar la creación de valor público conforme a los intereses de la sociedad. - Cumplir las tareas de gestión. - Respetar los procedimientos organizativos, y supervisar y planificar la estrategia de la organización. - Actuar basándose en la razón, la justicia y la imparcialidad. - Demostrar prudencia y buen criterio en la toma de decisiones. - Mostrar seguridad y confianza a la ciudadanía y demás partes interesadas. - Motivar a los subordinados con las directrices y fomentar la cohesión del grupo para que las tareas se lleven a cabo de la forma apropiada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visión estratégica. - Capacidad de incorporar los intereses de los distintos sectores. - Capacidad de gestión política y de generación de redes para conseguir apoyos. - Conocimiento sobre el sector en que se opera. - Orientación al ciudadano. - Capacidad de crear y dirigir proyectos. - Capacidad comunicativa y de escucha. - Capacidad de extraer lo mejor de cada persona con quien se trabaja. - Capacidad y voluntad de delegar. - Confianza. - Optimismo y realismo. - Humildad, exigencia y ejemplaridad. - Visión de futuro y apertura al cambio.

Cuando se habla del liderazgo se tiene en cuenta que supone un instrumento a añadir a todo lo que es la infraestructura ética y se tiene que armonizar con otros instrumentos ya comentados como las normas, los procedimientos, los códigos, los sistemas de formación y de socialización, los mecanismos existentes de control y de sanción, y todas las políticas de recursos humanos.

En el ámbito internacional, la OCDE ya afirmó en 1998 la importancia del liderazgo para la integridad del sector público. También el Marco Ético de la Unión Europea, en 2004, habló de el ser y el parecer entre la práctica y la moral de todo aquel servidor público que se precie.

España, sin embargo, no posee un marco institucional concreto para la dirección pública profesional. Lamentablemente, no se han dedicado

políticas concretas para el desarrollo de los liderazgos en España, y todo lo que se ha hecho no ha sido más que acciones esporádicas que no se han plasmado en realidades medibles. Los líderes han de ser capaces de transmitir una serie de valores entre el resto de trabajadores, y si bien se es consciente de ello no menos cierto es que muchas veces las infraestructuras éticas de las administraciones españolas no siempre tienen en cuenta la importancia de los méritos y de separar la política en la elección de esas personas.

En cuanto a las **políticas de recursos humanos**, se aboga desde autores como Brumback por realizar una adecuada contratación que garantice el marco ético. Él considera que es oportuno, por ejemplo, contrastar el historial personal del candidato, integrar en este proceso la reputación de la organización, informar con detalle a

los candidatos del control ético que se lleva a cabo en la organización y pedir a los nuevos contratados su adhesión ética al proyecto. Aparte de estas ideas, Longo y Albareda también añaden que es fundamental que exista un sistema de selección que se base en el mérito, que haya una cierta estabilidad en el empleo, que la transparencia sea real, que lo político no se inmiscuya en aras a la imparcialidad de la función pública...

En el marco internacional, variadas han sido las propuestas y actuaciones en materia de recursos humanos: desde 1998, año en el que la OCDE incidía en la importancia de las políticas de recursos humanos para facilitar climas éticos en el ámbito de lo público, hasta actuaciones de la Comisión Europea con la creación de un estatuto para los funcionarios. Sin embargo, en el caso español se va un poco por detrás en este aspecto al no contar con marcos para las políticas de recursos humanos orientados a garantizar la ética y los valores del empleado público en la Administración. Muchas veces todo queda en una serie de declaraciones de principios que no llegan al fondo de la cuestión. Es imprescindible que se sepa "a quién se recluta, cómo se selecciona, a quién se delega, qué se retribuye o qué tipo de comportamientos dan lugar a la promoción".

El capítulo IV del libro, "**Conclusiones y reflexiones finales**", presenta un conjunto de reflexiones a modo de conclusión en las que se destaca la situación actual de las administraciones públicas españolas mirándolas desde el punto de vista de la ética y los valores. Así mismo, se recuerda los retos ante los que se enfrentan los gestores de lo público y hacia dónde se podría caminar en aras a lograr un clima ético correcto dentro de las administraciones públicas.

Longo y Albareda concluyen su trabajo con una reflexión interesante: además de tener servidores públicos comprometidos con la ética es necesario tener una ciudadanía crítica y consciente de sus derechos y sus obligaciones.

Próximos Análisis

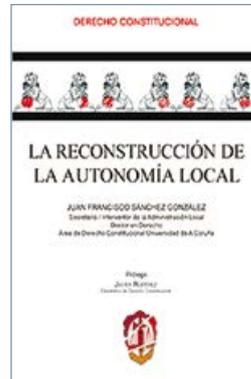


Núm. 212

Autonomía y Equidad en la Financiación Municipal: Dos Principios Compatibles.

Editor:
Maite Vilalta
Editorial: Universidad de Barcelona

¿Los municipios españoles disponen de un buen modelo de financiación? ¿Se parece al de países de nuestro entorno que podrían ser tomados como referentes? ¿O debería reformarse? Y, si es así, ¿de qué manera? Estas son algunas de las preguntas que se han formulado los autores de este libro, quienes, después de realizar un diagnóstico sobre la situación financiera en la que se encuentran los ayuntamientos españoles, constatan la necesidad de revisar, reformar y actualizar el actual modelo de financiación municipal.



Núm. 213

La Reconstrucción de la Autonomía Local.

Autor:
Juan Francisco Sánchez González
Editorial: Reus

La autonomía es un concepto esencial para el Derecho Constitucional y, en España, una de sus manifestaciones más imperfectamente atendidas es la autonomía local. En esta obra el autor aborda la problemática de la precisión constitucional del concepto de autonomía local desde un enfoque vinculado a su protección constitucional. Se ponen de manifiesto las insuficiencias del modelo de protección constitucional de la autonomía local, tanto desde una perspectiva estática, de lege data, como a la luz de la evolución del Derecho Constitucional local y, en especial, de la Jurisprudencia Constitucional.

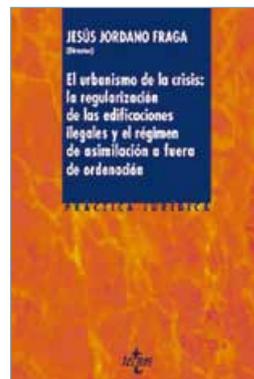


Núm. 214

Administración Local y Energías Renovables.

Director:
M^a Asunción Torres López
Editorial: Comares

En octubre de 2013 se celebraron en la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada las Jornadas Internacionales «Administración Local y Energías Renovables», en las que participaron especialistas procedentes de distintos ámbitos, público y privado, profesional y académico, nacionales y extranjeros. En ellas se debatieron temas de gran actualidad y se generaron debates de sumo interés.



Núm. 215

El Urbanismo de la Crisis: la Regularización de la Edificaciones Ilegales y el Régimen de Asimilación a fuera de Ordenación.

Director: Jesús Jordano Fraga
Editorial: Tecnos

El presente libro reúne las ponencias presentadas en las Jornadas «El urbanismo de la crisis: la regularización de las edificaciones ilegales y el régimen de asimilación a fuera de ordenación» celebradas en la Facultad de Derecho de Sevilla, el viernes 7 de noviembre de 2014 organizadas por el Grupo de investigación Urbanismo y Ordenación del Territorio en Tiempos de Crisis (P11-SEJ-7758).

Análisis esPublico es un proyecto editorial de esPublico, que se configura como la primera revista de libros y análisis de los mismos especializada en el ámbito de estudio de la Administración Pública. Entre todas las novedades bibliográficas que se publican, nuestro equipo de asesores jurídicos selecciona mensualmente dos títulos atendiendo a las aportaciones y avances que en ellas se abordan sobre cuestiones relacionadas con el Derecho y las Administraciones Públicas. El objetivo final de este novedoso proyecto es informar sobre las más importantes novedades editoriales en la materia, analizando los aspectos destacables de las obras y las posibles lagunas jurídicas que el autor pueda haber dejado sin resolver. esPublico recomienda la lectura completa de todos los libros seleccionados.