

Reconstruyendo el Servicio Público: Atraer y Retener Talento

Guillermo I. García Alcocer¹

*Nadie les dijo que hicieran su trabajo. Nadie se los instruyó. Solo lo hicieron y lo hicieron bien.*² Michael Lewis

En la administración 2018-2024 se dio un proceso de salida voluntaria y obligada de personal con amplia experiencia y capacidades técnicas, el silencioso servicio civil que trascendía los sexenios. La reducción de salarios y prestaciones, horarios, poca experiencia de titulares y las presiones a funcionarios que externaron su opinión en contra de políticas públicas, llevó a un éxodo del sector público.

En el primer año de gobierno se habló mucho del perfil que se requería de los funcionarios: debían tener 90% de honestidad y 10% de experiencia.³ En esencia, esta premisa puede resumirse como la incorporación de personas comprometidas con las nuevas políticas públicas, dejando de lado la posibilidad de analizar y cuestionar su validez y alcance.

Con la transición hacia una nueva administración, es esencial establecer bases sólidas para que las políticas públicas y cambios institucionales impulsen el progreso y la competitividad nacional. Para lograrlo, es fundamental revitalizar una cultura gubernamental eficaz y atractiva que atraiga y retenga a los mejores talentos, garantizando así el éxito en la implementación de las estrategias gubernamentales.

Se plantean 4 acciones que vuelvan a hacer atractivo trabajar en el gobierno a personal con la experiencia, la capacidad y la pasión por mejorar nuestra sociedad.

1. Se propone fomentar la cultura de apoyo al servicio civil de carrera mediante campañas y materiales informativos para la población, así como manifestaciones públicas de los 3 poderes sobre las ventajas de contar con personal técnico estable.
2. Para lograr un verdadero servicio civil de carrera en el gobierno, se sugiere realizar nombramientos basados en mérito profesional y experiencia, con criterios transparentes. Además, se propone garantizar promociones y remociones justificadas, ofrecer salarios competitivos con el sector privado, horarios compactados y permitir la práctica privada en áreas sin conflictos de interés.

También se plantea otorgar becas para estudios en México y en el extranjero con compromiso de retorno al gobierno, facilitar la participación en foros, ofrecer seguros médicos y de separación, e integrar el sistema pensionario de diversas entidades.

3. Se debe propiciar aislar del riesgo político y jurídico a los funcionarios técnicos que actúan de buena fe, mediante seguros de responsabilidad y auditorías conducidas exclusivamente por órganos bajo el control de la mayoría calificada del Congreso.

¹ Profesor del ITAM, miembro de Comexi y ex Comisionado Presidente de la Comisión Reguladora de Energía.

² Lewis, Michael. (2018). The Fifth Risk. W.W. Norton.

³ “Defiende AMLO a Carrizales”, Reforma 29 de noviembre de 2019.

4. Se propone establecer mecanismos de rendición de cuentas y revisión de la evolución patrimonial de los funcionarios, mediante la obligación de rendir cuentas sistemáticamente y permitir la revisión del patrimonio por comités independientes.

La administración 2018-2024 ha dejado una marca significativa en el sector público, con consecuencias notables en el diseño y la efectividad de las políticas públicas.

Mirando hacia el futuro, se vislumbra la oportunidad de incorporar al gobierno a individuos altamente comprometidos con nuestra nación. Para lograrlo, es fundamental desarrollar una estrategia que no solo atraiga a los talentos más destacados hacia el servicio gubernamental, sino que también les permita percibir esta trayectoria como un camino hacia un desarrollo profesional exitoso.

En resumen, es vital aprender de las lecciones del pasado y de otros países que cuentan con funcionarios públicos técnicos con estabilidad laboral, para construir un futuro donde el servicio público sea una opción atractiva y valiosa para los mejores talentos, contribuyendo así al desarrollo y bienestar de nuestra sociedad.