

*¿La gestión privada en la Administración Pública? El caso de los servicios sanitarios hospitalarios de Cataluña*

Inmaculada Pastor Gosálbez

Colección Estudios CES. Madrid, 2007.

La disciplina de la sociología del trabajo ha centrado tradicionalmente su interés en el conocimiento de las actuaciones de los principales actores sociales, las relaciones que se establecen entre ellos y los condicionantes que modulan la forma como se trabaja en el sector privado. La obra de Inmaculada Pastor aborda, de manera inédita, las transformaciones del trabajo en el sector público, en concreto, en el sistema sanitario catalán. En este libro se compila el arduo trabajo desarrollado por la autora a partir del estudio de diversas fuentes de información —entrevistas y análisis documental—, que sirvió de base para su tesis doctoral, en la que, a su vez, se basa este volumen. Las dos ideas clave que lo modulan son: *a)* el proceso de modernización de la Administración Pública y *b)* las razones que han llevado a la gerencialización de la Administración, fundamentalmente, en lo se refiere a la gestión de los recursos humanos, en el caso de la sanidad catalana.

Las diferentes propuestas de reforma de la Administración que se desarrollan a partir de la década de 1980, y que se conocen con el nombre de «modernización», son medidas políticas que promueven

cambios en el funcionamiento del aparato público, porque se considera que el Estado y la Administración a su servicio presentan tres tipos de déficit: déficit de legitimidad, es decir, crisis de monopolio por parte del Gobierno respecto del interés general, que da lugar al surgimiento de diversos mecanismos de consulta y participación ciudadana; déficit de eficiencia en su funcionamiento, para hacer frente al cual se formulan medidas de privatización y desregularización; y déficit de eficacia en la prestación de servicios públicos, problema que se intenta paliar con políticas de control de calidad y la construcción de una Administración posburocrática. La respuesta a estos déficits será la asunción de una nueva gestión pública que se fundamentará en el gerencialismo.

Esta transformación y modernización, como argumenta extensamente Pastor, está movida por la lógica de un paradigma de Estado mínimo o vaciado, es decir, con menor intervención para proveer servicios a la ciudadanía y que, en consecuencia, asume una menor responsabilidad directa y propicia la defensa de una mayor participación privada, una oferta de servicios por parte de ésta. La autora defiende que las diversas pautas que se han ido implementando en la Administración son el resultado de proyectos políticos que se han de explicitar para analizar sus implicaciones laborales. En efecto, la Administración es más que una herramienta técnica; es un espacio donde surgen y se configuran conflictos, donde interactúan

intereses contrarios y desde donde se modula un modelo de sociedad.

Para comprender estas transformaciones, el intensivo análisis de la autora no se ha detenido únicamente en el programa de modernización, sino que ha profundizado en los efectos que está teniendo en la gestión de los recursos humanos en el seno de la Administración Pública. Las preguntas que guían el proyecto y a las que la autora ofrece una respuesta satisfactoria son, por este orden, las siguientes:

Los programas de gerencialización de la Administración ¿modifican las pautas tradicionales del modelo laboral del sector público? En otras palabras, ¿qué incidencia tendrán prácticas como la externalización, la privatización o la subcontratación de servicios sobre la organización de la Administración?

¿Facilitará este proceso la diferenciación de las formas sociales y políticas del trabajo y del empleo?

¿La flexibilidad se traduce necesariamente en precarización del empleo o es posible imaginar otros escenarios en los que dichas prácticas no generen empeoramiento del empleo? Esto es, la dimensión sociopolítica que impregna los programas de gerencialización, cuyo objetivo es el control del gasto, cuestiona si es inevitable o existen alternativas a la flexibilización manteniendo el objetivo del control.

¿Cuáles son los límites de los procesos de gerencialización de los hospitales por lo que respecta a la calidad de los servicios finalmente prestados?

Centrar el análisis de la Administración Pública de Cataluña en el caso hospitalario es de gran interés para la sociología del trabajo, ya que, como argumenta Pastor, es uno de los ámbitos donde hace más tiempo que conviven organizaciones privadas y públicas en la prestación de servicios (Pastor: 43). No en vano, desde 1981, se ha hablado del *modelo catalán de salud* como un sistema diferente al resto de España. Sin embargo, de forma progresiva, las nuevas formas de gestión que, principalmente, consistían en la delegación de la gestión de centros sanitarios a empresas de diversa titularidad fueron siendo adoptadas por el Gobierno español. En cualquier caso, la reforma de la Administración debe enmarcarse en una tendencia internacional de reforma del sector en la dirección marcada por la nueva gestión pública.

Los programas de modernización de la Administración en Cataluña se manifestarán en dos dimensiones complementarias. La primera dimensión dará cuenta de la nueva organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos; la segunda dará cuenta de los cambios en la forma de prestación de servicios, la reorganización administrativa y la introducción de dinámicas de mercado.

En el capítulo VI, Pastor, con un exhaustivo y brillante estilo descriptivo y analítico, aborda mediante el estudio de casos la aplicación de todo el recorrido teórico en los servicios sanitarios hospitalarios en Cataluña. Así, plantea las características y el funcionamiento del

sistema sanitario catalán y presenta las tres tipologías de hospitales estudiados, para mostrar los efectos que ha tenido el proceso de gerencialización en las dos dimensiones ya anunciadas anteriormente. De esta manera, la autora analiza las principales variables que explican este proceso de transformación de la Administración Pública, como son, en primer lugar, la prestación de servicios y, en segundo lugar, la organización del trabajo, así como la nueva cultura organizacional, con la incorporación del *total quality management*, y las condiciones de trabajo en los hospitales estudiados. En el análisis, asimismo, se detallan la división y asignación del trabajo, el control sobre el trabajo, el tiempo de trabajo (jornada y trabajo por turnos y carga de trabajo) y los sistemas de remuneración; seguidamente, la gestión de los recursos humanos (contratación, motivación, formación, evaluación del rendimiento) y, finalmente, las relaciones laborales, a partir de las variables de participación e información de los trabajadores y de sus representantes y los acuerdos entre responsables y representantes.

Para cerrar el volumen, Pastor presenta unas breves conclusiones acerca de los programas de modernización, el proceso de gerencialización y las condiciones de trabajo. Como señala Miguélez en el prólogo, esta obra es un trabajo muy útil para la sociología del trabajo en el ámbito público, pues a través de su exhaustivo análisis aporta mecanismos para la comprensión de los cambios acontecidos y se constituye en sí misma en una herramien-

ta valiosa, no solo para los estudiosos del trabajo, sino, sobre todo, para los gestores públicos.

BLANCA MORENO TRIGUERO