



¿QUIÉN DIRIGE EL DEPORTE LOCAL?: APLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL AL ÁREA DE DEPORTES. COMPARATIVA EN TRES TERRITORIOS.

THE IMPLEMENTATION OF THE PROFESSIONAL PUBLIC MANAGEMENT IN THE LOCAL PUBLIC ADMINISTRATION

Vicente Gambau i Pinasa¹; Alberto Dorado Suárez²; José María Cabrera Domínguez³

Universidade da Coruña¹; Universidad Castilla La Mancha²; Gobierno de Canarias³

Correspondencia: gambau@udc.es

RESUMEN

La implementación de la Dirección Pública Profesional en la Administración Pública Local obliga a que las personas titulares de sus puestos directivos sean seleccionadas bajo determinados requisitos y sistemas.

Concretamente, las administraciones supramunicipales (diputaciones y cabildos en nuestro ámbito de estudio) y los ayuntamientos más importantes (los que se encuentran regidos por el sistema especial de municipios de gran población) tienen ya regulado tanto el sistema de reclutamiento (por la norma básica de empleo público) como los requisitos exigibles a los candidatos (por la norma básica de régimen local) de esas personas titulares de órganos directivos.

En primer lugar, esta comunicación pretende explicar brevemente en qué consiste el régimen exigible a estos órganos directivos, que es aplicable a los competentes en materia de deporte local. Seguidamente, se realizará un análisis de la aplicación real que se le está dando a esta normativa en tres entornos territoriales diferenciados (Galicia, Castilla-La Mancha y Canarias). De estos

análisis, se extraerán determinadas conclusiones sobre posibles mejoras del régimen existente, tanto desde el punto de vista jurídico como de la gestión deportiva.

ABSTRACT

The implementation of the Professional Public Management in the local Public Administration requires that the holders of management positions be selected under certain requirements and systems.

Specifically, County Council administrations (council offices and town councils in our field of study) and the most important Councils (those governed by the special system of municipalities with large populations) who have both already regulated the recruitment system (by the basic rule of public employment) and the prerequisites required of candidates (by the basic standard of the public employment) of those headliners who hold executive bodies.

Firstly, this communication aims to briefly explain what the regime requires of these governing bodies and what is applicable to those competent in the field of local sport. Next, an analysis of the real application that is being undertaken in three different territorial environments (Galicia, Castilla-La Mancha



and Canarias) will be carried out. From these analysis, certain conclusions will be drawn about possible improvements to the existing regime, both from a legal and from sports management perspective.

PALABRAS CLAVE:

Deporte, Gestión, Dirección Pública, Derecho.

KEY WORDS:

Sport, Management, Public Management, law.

INTRODUCCIÓN

Es innegable que el deporte «...es uno de los sucesos representativos de nuestra época» (CAGIGAL en «¡Oh, deporte!. Anatomía de un gigante»). Se puede afirmar que la generalización del deporte como actividad habitual de los ciudadanos ha sido posible porque la Administración Local ha asumido un rol protagonista en su promoción.

Pero, como fenómeno «moderno», el deporte no tiene una larga tradición dentro de las competencias de las entidades locales. Ni el Estatuto Municipal de 1924, ni la Ley de Régimen Local de 1950, mencionan al deporte como competencia local. La vigente Ley de régimen local (1985) atribuye al Municipio competencias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas en «*Actividades o instalaciones culturales y deportivas...*» (art. 25.2.m) y fijando como servicio de prestación municipal obligatoria el de «*instalaciones deportivas de uso público*» para los municipios con población superior a veinte mil habitantes (26.1.c).

Ya desde otras perspectivas de la gestión pública, la Administración Local, con experiencia secular en otras actividades (de policía, de autoridad, de regulación) es ineficiente en la provisión de productos y servicios sociales. Este fenómeno de insatisfacción con el modelo weberiano de Gestión Pública es más virulento aún en la Administración Local.

Para mejorar la gestión pública se han apuntado múltiples herramientas, aunque esta comunicación se centrará en una de ellas, la función directiva pública, también llamada **DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL** (en adelante, **DPP**) y su aplicación a la organización deportiva local.

Esta necesidad de institucionalizar la DPP, con carácter profesional, la destaca tanto la propia Comisión Europea («*Calidad de la Administración Pública. Una Caja de herramientas para gestores*», 2016), como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE (2008), que ha recordado a España la necesidad de regular la DPP en términos que garanticen su profesionalidad e imparcialidad, ya que «*un estatuto del directivo público permitirá establecer nitidamente la separación entre política y administración, al tiempo que responsabilizaría a los directivos públicos de los resultados de gestión de sus organizaciones*».

La clásica estructura weberiana (políticos y funcionarios) no facilita esta profesionalización de la dirección. Por un lado, los políticos siguen una lógica de selección y



cese propia del sistema representativo, basada en el régimen electoral. Por su parte, los funcionarios se escudan tras el principio de mérito. De esa manera, los dos actores fundamentales del escenario actual son los políticos (legitimados por las urnas) y los funcionarios (legitimados por el mérito) (LONGO 1999).

Pero la Administración ya ha superado las barreras que supone el ejercicio de funciones clásicas de autoridad o regulación, con una tremenda expansión de su faceta prestadora, lo que puede observarse nítidamente en la actividad deportiva.

Ello supone una creciente complejidad y diversificación de los procesos de producción de los servicios (ECHEBARRIA, 1993; citado por LONGO, 2002). El contenedor de técnicas que supuso la “*New Public Management*” (Nueva gestión pública) requiere una gestión operativa bajo la dirección de una función directiva de tipo gerencial. Como señalan LÓPEZ Y GADEA (2001), se busca un cambio desde una Administración dominada por el “*pensamiento legalista por otra más preocupada por la realización práctica del que se denomina las tres E: economía, eficacia y eficiencia*”.

El propio LONGO (2005) señala que, actualmente, se prima el cumplimiento de normas frente a la producción de resultados, incentivando una visión formalista de la Administración Pública, pero no la eficacia y eficiencia de funcionamiento. Conforme a este autor (2002), los arreglos institucionales que permiten la

existencia de la función directiva pública son los siguientes:

- Un ámbito de discrecionalidad (el llamado “*right to manage*”), que permita un alto grado de autonomía en las decisiones.
- Un sistema formalizado de rendición de cuentas sobre los resultados obtenidos.
- Un régimen de incentivos sobre los resultados.
- Un conjunto de valores de referencia.

A pesar de lo anterior, MAESO (2011) advierte de la ausencia de una definición concreta que permita diferenciar entre quién sí y quién no merece el calificativo de directivo público en nuestras administraciones públicas ya que el art. 13.1 del TREBEP ofrece una calificación meramente tautológica al indicar que “*Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración*”.

CANTERO (2009) lo define al DPP como “*profesional con capacidad de liderazgo que posee formación y habilidades necesarias para hacer que funcione el engranaje administrativo, bajo la dirección del gobierno de turno y cuya gestión se somete a criterios de eficacia, eficiencia, responsabilidad y control de resultados*”. VILLORIA (2009) determina que un DPP es “*el que participa en la definición de programas y formulación de*

Gambau i Pinasa, V. et al (2019). ¿Quién dirige el deporte local?: aplicación de la dirección pública profesional al área de deportes. Comparativa en tres territorios.

Revista Española de Educación Física y Deportes, 426 (Esp.), 548-565



políticas, implementa o gestiona estas, dirigiendo organizaciones y personas con autonomía operativa y responsabilizándose de intermediar con los intereses sociales organizados y reconocidos legalmente". CATALÁ (2005) indica que el DPP es el encargado de transformar en proyectos concretos (y gestionarlos) los programas electorales y los objetivos políticos. Para recapitular, GORRITI (2010) propone la siguiente definición:

El directivo público profesional es el empleo público que hace factible la estrategia política mediante su matización técnica y legal, la gestión de proyectos, la dirección de personas y la gestión de recursos económicos y materiales que han sido puestos bajo su responsabilidad, en orden a conseguir un servicio público eficaz.

Como derecho positivo, la definición que mejor se acerca a estos conceptos es la de la Disposición adicional decimoquinta de la LBRL (sobre incompatibilidades de los Directivos locales) que explica textualmente que "... tendrán la consideración de personal directivo los titulares de órganos que ejerzan funciones de gestión o ejecución de carácter superior, ajustándose a las directrices generales fijadas por el órgano de gobierno de la Corporación, adoptando al efecto las decisiones oportunas y disponiendo para ello de un margen

de autonomía, dentro de esas directrices generales."

REGULACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA.

La Dirección Pública Profesional (DPP) en la normativa de la Administración estatal

En España, la cuestión de la DPP no es nueva. Ya se encuentra citada en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, pero realmente aparece en 1997, diferenciando dentro la estructura de la Administración General del Estado (en adelante, AGE) entre órganos con componente político y órganos de actuación profesional, con la hoy derogada Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (en adelante, LOFAGE).

En esta segregación, se denominó **órganos superiores** a los órganos con componente político y **órganos directivos** a los órganos de actuación profesional. La explicación de esta medida aparece en la Exposición de Motivos de la LOFAGE, al señalar que:

"Como garantía de objetividad en el servicio a los intereses generales, la Ley consagra el principio de profesionalización de la Administración General del Estado, en cuya virtud los Subsecretarios y Secretarios generales técnicos, en todo caso, y los Directores generales, con carácter general, son altos cargos con



responsabilidad directiva y habrán de nombrarse entre funcionarios para los que se exija titulación superior.”

De esta forma, entre la estructura política y la burocracia funcionarial, aparecen como enlace los órganos (y puestos directivos), como refleja la siguiente imagen (figura 1):

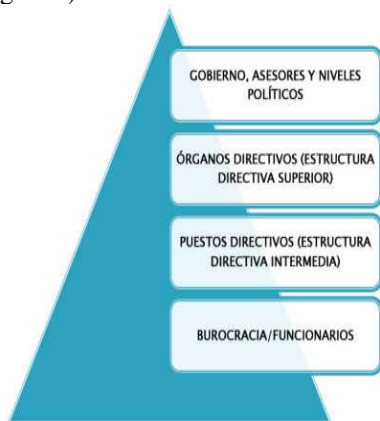


Figura 1. Jiménez Asensio (2018)

Esta profesionalización se traduce en una reserva de la casi totalidad de puestos directivos en la AGE para funcionarios de carrera del subgrupo A1, bajo los criterios “(...) *competencia profesional y experiencia*”. Este esquema organizativo fue reproducido en la vigente Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, Ley 40/15), endureciendo los requisitos para el nombramiento de los directores generales, ya que la excepción a la reserva general funcionarial exige una memoria razonada sobre las especiales características para que el titular de

una dirección general no reúna dicha condición de funcionario. Es decir, atendiendo a la jurisprudencia generada por esta cuestión, no se admiten fórmulas genéricas e indeterminadas, sino motivación concreta y específica de cada puesto.

Es importante este matiz, porque en la normativa estatal y de régimen local, los órganos de línea son las direcciones generales como “...*encargados de la gestión de una o varias áreas funcionalmente homogéneas*” mientras que los titulares del máximo órgano de dirección de los organismos públicos (organismos autónomos y entidades públicas empresariales) son quienes realizan esa función desde un ente instrumental.

La función directiva en la normativa de la Administración Local

En el ámbito municipal, debemos recordar que existe un régimen especial (para los municipios de gran población, definidos en el art. 121 de la LBRL) y un régimen común (aplicable al resto de ayuntamientos). En reflejo de la LOFAGE, la legislación básica en régimen local adopta en 2003 el modelo profesionalizador del Estado para los “*municipios de gran población*”, diferenciando entre órganos superiores y directivos.

Igual que en la AGE, la última reforma de la LBRL (Ley 27/2013) refuerza la opción profesionalizadora, con preferencia a favor de funcionarios de carrera del subgrupo A1 para puestos directivos municipales. Así, el artículo 130.3, en su actual

Gambau i Pinasa, V. et al (2019). ¿Quién dirige el deporte local?: aplicación de la dirección pública profesional al área de deportes. Comparativa en tres territorios.

Revista Española de Educación Física y Deportes, 426 (Esp.), 548-565



redacción, queda literalmente como sigue:

El nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.

Para los otros grandes actores del escenario local (las diputaciones, consejos y cabildos insulares, como órganos supramunicipales), el art. 32.bis de la LBRL, inserto por la Ley 27/2013, señala que:

El nombramiento del personal directivo que, en su caso, hubiera en las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares deberá efectuarse de acuerdo a criterios de competencia profesional y experiencia, entre funcionarios de carrera del Estado, de las

Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el correspondiente Reglamento Orgánico permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.

Como resumen, parece claro que el nombramiento de los titulares de cualquier órgano directivo en la Administración Local debe realizarse de acuerdo a los siguientes requisitos: 1) debe atender a criterios de competencia profesional y experiencia, 2) debe realizarse entre funcionarios de carrera del subgrupo A1, como regla general, aunque puede justificarse la excepción a la regla general por las características específicas de las funciones de tales órganos directivos. Esa excepción debe recogerse en el reglamento orgánico.

La función directiva en la normativa de empleo público

El Estatuto Básico del Empleado Público, tanto en su versión de 2007 como en su texto refundido de 2015, exige para la designación de una DPP un procedimiento que garantice la publicidad y concurrencia, así como los criterios de idoneidad y los principios de mérito y capacidad.



Los puestos del área de Deportes
con función directiva en la
Administración Local

Los modos de gestión en la Administración Local vienen señalados en el art 85 de la LBRL. Entre los modos de gestión directa (en la que no interviene un particular en la gestión) se definen los siguientes:

- a) Gestión por la propia Entidad Local.
- b) Organismo autónomo local (en adelante, OAL).
- c) Entidad pública empresarial local (en adelante, EPEL).
- d) Sociedad mercantil local, cuyo capital social sea de titularidad pública (en adelante, SML).

Esta clasificación transita desde el derecho administrativo hasta fórmulas jurídicas privadas, dado que la primera posibilidad es la originaria de la Administración Pública, la segunda opción es una descentralización funcional sujeta íntegramente al régimen administrativo, el tercer tipo ya combina normas de Derecho público y privado mientras que la última técnica se rige por el ordenamiento mercantil, con limitadas excepciones de tipo administrativo.

La elección entre estos modos de gestión no es libérrima ya que debe regirse por criterios económicos (“*buscando la forma más sostenible y eficiente*”) y solo podrá hacerse uso de una EPEL o una SML

Gambau i Pinasa, V. et al (2019). ¿Quién dirige el deporte local?: aplicación de la dirección pública profesional al área de deportes. Comparativa en tres territorios.

Revista Española de Educación Física y Deportes, 426 (Esp.), 548-565

cuando quede acreditado que resulta más sostenible y eficiente bajo criterios de rentabilidad económica y recuperación de la inversión.

Si la actividad deportiva del ayuntamiento se gestiona por el propio ayuntamiento, lo más común es que la actividad deportiva se administre desde una concejalía por delegación del Alcalde. No obstante, el Alcalde también puede delegar sus competencias en los órganos directivos (coordinadores generales o directores generales) y, en ese caso, la competencia delegada se ejercería desde una DPP.

Cuando se utilice un organismo público (es decir un OAL o una EPEL) en el régimen especial de municipios de gran población, el titular de su máximo órgano de dirección tendrá la consideración de órgano directivo, bajo el régimen especial del art. 130 de la LBRL. Finalmente, ninguna regla específica se establece sobre los gerentes de una SML.

MÉTODO

Hipótesis y objetivos

HIPÓTESIS:

- H1. Existen diferencias en los resultados sobre en las tres comunidades estudiadas y en dichas comunidades entre ellas en la forma y el nombramiento de los titulares de los órganos directivos en la Administración Local.

OBJETIVOS:

- Conocer las diferencias y la realidad en la aplicación



de la normativa vigente en los tres territorios analizados.

- Comparar los criterios que se tienen en cuenta para contratar a las personas que dirigen el deporte en el ámbito local y provincial.

Universo: Análisis de la situación de hecho

Solamente en estos últimos, se ha formalizado legalmente un sistema de DPP (aunque la Ley de Instituciones Locales de Euskadi de 2015 faculta a determinados ayuntamientos del régimen común a implantar DPP), por lo que solo nos referiremos al sistema especial de municipios de gran población y administraciones supramunicipales (Diputaciones en el territorio peninsular y Consejos o Cabildos en el territorio insular).

En Galicia, este régimen especial afecta a las cuatro diputaciones y a los ayuntamientos definidos legalmente como municipios de gran población: Vigo, A Coruña, Ourense, Lugo, Santiago de Compostela, Pontevedra y Ferrol.

En Castilla-La Mancha, incluye a las cinco diputaciones y a los ayuntamientos definidos legalmente como municipios de gran población: Albacete, Guadalajara, Toledo, Ciudad Real, Cuenca y Talavera de La Reina.

Finalmente en Canarias, el régimen especial se aplica a siete cabildos insulares y solo a los cuatro ayuntamientos definidos como

municipios de gran población: Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife, La Laguna y Telde.

Estudio descriptivo, donde se ha comparado la información disponible de las propias webs de los municipios de gran población y administraciones supramunicipales seleccionadas en la muestra, y concretamente en sus portales de transparencia y sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)

Los datos recogen tres grupos de informaciones. El primero, sobre la tipología de la administración, la composición del gobierno, la población en el último censo y el periodo de antigüedad del mandato del máximo responsable. El segundo, sobre el modo de gestión de deportes y la existencia y denominación del máximo órgano unipersonal de dirección, y un tercer grupo sobre el sistema de designación de la persona que ejerce de directora pública profesional, comprobando la publicidad y concurrencia del sistema de designación, los criterios de competencia profesional y experiencia, los criterios específicos del ámbito deportivo, si se trata de un funcionario de carrera subgrupo A1 o el nombramiento responde a una excepción en el Reglamento Orgánico, y si la persona dispone de un postgrado en gestión en función de la tipología de la universidad

RESULTADOS

Recogida de datos generales sobre las administraciones:



Tabla 4. Datos sobre Administración Local de Canarias con régimen de municipios de gran población

Administración	Tipología	Gobierno ³³	Población (en miles)	Antigüedad Alcalde/Presidente
Tenerife	Cabildo Insular	MAP (CC-PSOE)	895	Más de 4 años
Gran Canaria	Cabildo Insular	MAP (NC-PSOE-IND)	843	Menos de 4 años
Lanzarote	Cabildo Insular	MAP (CC-PIL)	147	Más de 4 años
Fuerteventura	Cabildo Insular	MAP (CC-PSOE)	110	Menos de 4 años
La Palma	Cabildo Insular	MAP (PSOE-CC)	81	Más de 4 años
La Gomera	Cabildo Insular	MAM (AHI)	21	Más de 4 años
El Hierro	Cabildo Insular	MAP (CC-NC)	11	Menos de 4 años
Las Palmas de Gran Canaria	Ayuntamiento	MAP (PSOE-NC-POD)	383	Menos de 4 años
Santa Cruz de Tenerife	Ayuntamiento	MAP (CC-PP)	204	Menos de 4 años
La Laguna	Ayuntamiento	MIM (CC)	153	Menos de 4 años
Telde	Ayuntamiento	MIM (NC)	102	Menos de 4 años

Tabla 5 Datos sobre Administración Local de Galicia con régimen de municipios de gran población

Administración	Tipología	Gobierno	Población (en miles)	Antigüedad Alcalde/Presidente
Deputación Coruña	Diputación	MAP (PsdG-PSOE y BNG)	1.120	Menos de 4 años

³³ Siglas en la columna Gobierno:

- MAM: Mayoría absoluta monocolor;
- MAP: Mayoría absoluta en pacto;
- MIM: Gobierno en minoría monocolor;
- MIP: Gobierno en minoría en pacto;

Entre paréntesis: siglas de los partidos políticos participantes en el grupo de gobierno

Gambau i Pinasa, V. et al (2019). ¿Quién dirige el deporte local?: aplicación de la dirección pública profesional al área de deportes. Comparativa en tres territorios.

Revista Española de Educación Física y Deportes, 426 (Esp.), 548-565



Deputación Pontevedra	Diputación	MAP (PsdG-PSOE y BNG)	942	Menos de 4 años
Deputación Ourense	Diputación	MAM (PPdG)	311	Más de 4 años
Deputación Lugo	Diputación	MAM (PsdG-PSOE)	333	Menos de 4 años
Vigo	Ayuntamiento	MAM (PsdG-PSOE)	292	Más de 4 años
A Coruña	Ayuntamiento	MIM (Marea Atlántica)	244	Menos de 4 años
Ourense	Ayuntamiento	MIM (PPdG)	105	Menos de 4 años
Lugo	Ayuntamiento	MIM (PsdG-PSOE)	97	Menos de 4 años
Santiago de Compostela	Ayuntamiento	MIM (Compostela Aberta)	96	Menos de 4 años
Pontevedra	Ayuntamiento	MAM (BNG)	82	Más de 4 años
Ferrol	Ayuntamiento	MIP (Ferrol en Común-Non Adscritos)	67	Menos de 4 años

Tabla 6 Datos sobre Administración Local de Castilla-La Mancha con régimen de municipios de gran oblación

Administración	Tipología	Gobierno	Población (en miles)	Antigüedad Alcalde/Presidente
Diputación Provincial de Albacete	Diputación	MAP (PSOE-GANEMOS)	390	Menos de 4 años
Diputación Provincial de Ciudad Real	Diputación	MAM (PSOE)	502	Menos de 4 años
Diputación Provincial de Cuenca	Diputación	MAM (PP)	198	Más de 4 años
Diputación Provincial de Guadalajara	Diputación	MAP (PP-CS)	253	Menos de 4 años
Diputación Provincial de Toledo	Diputación	MAM (PSOE)	686	Más de 4 años
Albacete	Ayuntamiento	MAM (PP)	172	Menos de 4 años
Ciudad Real	Ayuntamiento	MAM (PSOE)	74	Menos de 4 años
Cuenca	Ayuntamiento	MIM (PP-CS)	55	Menos de 4 años
Guadalajara	Ayuntamiento	MAP(PP-CS)	83	Más de 4 años



Talavera de la Reina	Ayuntamiento MAM (PP)	84	Más de 4 años
Toledo	Ayuntamiento MAP (PSOE-GANEMOS)	83	Menos de 4 años

En total 17 municipios de gran población y 16 administraciones supramunicipales (9 Diputaciones y 7 Cabildos Insulares).

El 52,9% de los ayuntamientos analizados tienen entre 50 y 100 mil habitantes, un 35,3% entre 100 y 250 mil habitantes, y un 11% más de 250 mil habitantes.

La fórmula de gobierno predominante es la mayoría absoluta en pacto (MAP; 42,4%), seguida de la mayoría absoluta monocolor (MAM, 33,3%) y del gobierno en minoría monocolor

(MIM, 21,2%); sólo se ha dado un caso de Gobierno en minoría en pacto (MIP, 3%)

La estabilidad en el puesto de alcalde o representante de más de 4 años se ha dado en un 33% de los casos, con un 21,2% en gobiernos con mayoría absoluta monocolor y un 12,1% en gobiernos de mayoría absoluta en pacto.

Recogida de datos sobre el órgano de gestión:

Tabla 7. Datos sobre Dirección Pública Profesional (DPP) del Deporte en la Administración Local en Canarias

Administración	Modo de gestión	Máximo órgano unipersonal de dirección
Tenerife	Cabildo Insular	No tiene
Gran Canaria	Organismo Autónomo	Director-Gerente
Lanzarote	Cabildo Insular	No tiene ³⁴
Fuerteventura	Cabildo Insular	No tiene
La Palma	Cabildo Insular	No tiene
La Gomera	Cabildo Insular	No tiene
El Hierro	Cabildo Insular	No tiene
Las Palmas de Gran Canaria	Organismo Autónomo	Gerente
Santa Cruz de Tenerife	Ayuntamiento ³⁵	Director Técnico ³⁶

³⁴ Aunque existe en su plantilla una plaza denominada Gerente, corresponde a una empleada laboral de Grupo II de titulación, que no desarrolla funciones gerenciales.

³⁵ En 2016, se extinguió el organismo autónomo y se integró su plantilla a la municipal.

³⁶ A pesar de la desaparición del organismo autónomo, mantiene en la plantilla del presupuesto 2018 como personal directivo a un director-gerente



La Laguna	Organismo Autónomo	Gerente
Telde	Ayuntamiento	No tiene

Tabla 8. Datos sobre Dirección Pública Profesional (DPP) del Deporte en la Administración Local en Galicia

Administración	Modo de gestión	Máximo órgano unipersonal de dirección
Deputación A Coruña	Diputación	No tiene
Deputación Pontevedra	Diputación	No tiene
Deputación Lugo	Diputación	No tiene
Deputación Ourense	Diputación	No tiene
Vigo	Ayuntamiento ³⁷	No tiene
A Coruña	Ayuntamiento	No tiene
Ourense	Organismo Autónomo	Gerente
Lugo	Ayuntamiento	No tiene
Santiago de Compostela	Ayuntamiento	No tiene
Pontevedra	Ayuntamiento ³⁸	No tiene
Ferrol	Ayuntamiento	No tiene

Tabla 9. Datos sobre Dirección Pública Profesional (DPP) del Deporte en la Administración Local en Castilla-La Mancha

Administración	Modo de gestión	Máximo órgano unipersonal de dirección
Diputación Provincial de Albacete	Diputación	No tiene
Diputación Provincial de Ciudad Real	Diputación	No tiene
Diputación Provincial de Cuenca	Diputación	No tiene
Diputación Provincial de Guadalajara	Diputación	No tiene
Diputación Provincial de Toledo	Diputación	No tiene
Albacete	Organismo autónomo	Gerente
Ciudad Real	Organismo autónomo	Gerente
Cuenca	Organismo autónomo	Gerente

³⁷ El Instituto Municipal de Deportes de Vigo se disuelve el 31 de diciembre de 2015

³⁸ El Instituto Municipal de Deportes de Pontevedra (IMD) se disuelve el 31 de diciembre de 2016

Gambau i Pinasa, V. et al (2019). ¿Quién dirige el deporte local?: aplicación de la dirección pública profesional al área de deportes. Comparativa en tres territorios. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 426 (Esp.), 548-565



Guadalajara	Organismo autónomo	Gerente
Talavera de la Reina	Ayuntamiento	No tiene
Toledo	Organismo autónomo	Gerente

El 72,7% de los municipios de gran población y administraciones supramunicipales utilizan la gestión directa frente al 27,3% que utilizan organismos autónomos para la gestión del deporte.

Un 30,3% de administraciones disponen de un máximo responsable para la dirección y gestión de los servicios deportivos (identificado como Gerente o Director-Gerente) pero en un 69,7% de los casos no tiene la figura de máximo órgano unipersonal de dirección.

En el modo de gestión directa la figura del DPP no se utiliza, mientras que en los organismos autónomos sólo se ha identificado un DPP pero con funciones parciales.

Recogida de datos sobre el sistema de designación del órgano de máxima dirección:

Tabla 10. Datos sobre Dirección Pública Profesional (DPP) en la Dirección del Deporte en Canarias

Administración	Sistema de designación	Criterios de comp. profes. y experien. ³⁹	Criterios específicos del ámbito deportivo	Funcionario de carrera	Subgrupo A1	Excepción en el RO ⁴⁰	Postgrado en gestión	Tipología de postgrado
Gran Canaria	Con publicidad y concurrencia	No/Sí	Sí	No	No	No	No	No
Las Palmas de Gran Canaria	Con publicidad y concurrencia	Sí	Sí	Sí	No	No	G. Priv	Univ.
Santa Cruz de Tenerife	Sin publicidad ni concurrencia	No	No	No	No	No	G. Dep	C. Priv.
La Laguna	Sin publicidad ni concurrencia	No	No	No	No	No	G. Dep.	Univ.

³⁹ Criterios de selección basados en la competencia profesional y experiencia

⁴⁰ Excepción RO: excepción a pertenecer al subgrupo A1 de funcionarios recogida en el reglamento orgánico.

Gambau i Pinasa, V. et al (2019). ¿Quién dirige el deporte local?: aplicación de la dirección pública profesional al área de deportes. Comparativa en tres territorios.

Revista Española de Educación Física y Deportes, 426 (Esp.), 548-565



Tabla 11. Datos sobre Dirección Pública Profesional (DPP) en la Dirección del Deporte de Galicia

Administración	Sistema de designación	Criterios de comp. profes. y experien.	Criterios específicos del ámbito deportivo	Funcionario de carrera	Subgrupo A1	Excepción en el RO	Postgrado en gestión	Tipología de postgrado
Ourense	Sin publicidad ni concurrencia	No	No	No	No	No	No	No

Tabla 12. Datos sobre Dirección Pública Profesional (DPP) en la Dirección del Deporte en Castilla-La Mancha

Administración	Sistema de designación	Criterios de compet. profes y experiencia	Criterios específicos del ámbito deportivo	Funcionario de carrera	Subgrupo A1	Excepción en el RO	Postgrado en gestión	Tipología de postgrado
Albacete	Con publicidad y concurrencia	Sí	Sí	No	No	No	No	No
Ciudad Real	Sin publicidad ni concurrencia	No	No	No	No	No	No	No
Cuenca	Sin publicidad ni concurrencia	No	No	No	No	No	No	No
Guadalajara	Sin publicidad ni concurrencia	No	No	No	No	No	No	No
Toledo	Sin publicidad ni concurrencia	No	No	No	No	No	No	No

El nombramiento de los titulares de cualquier órgano directivo en la Administración Local debe realizarse de acuerdo a la atención de criterios de competencia profesional y experiencia: de las 10 personas que dirigen y gestionan el deporte en los municipios de gran población y administraciones supramunicipales (30,3%) el

sistema de designación ha sido sin publicidad ni concurrencia (7 casos) Sólo 3 han tenido la debida publicidad y concurrencia. En 7 casos no se han aplicado criterios de selección basados en competencias profesionales ni en la experiencia, en uno se ha tenido en cuenta la experiencia y en los otros 2 sí. En 7 casos no se han tenido en cuenta



criterios de formación específica del ámbito deportivo para la selección del máximo responsable del servicio público deportivo. Tan sólo 3 personas han realizado un postgrado, 2 casos en gestión deportiva y de ellos uno en la universidad y otro en centro privado.

Otro criterio es que el nombramiento debe realizarse entre funcionarios de carrera del subgrupo A1, como regla general, aunque puede justificarse la excepción a la regla general por las características específicas de las funciones de tales órganos directivos. Esa excepción debe recogerse en el reglamento orgánico: sólo una persona era funcionario de carrera en el momento de selección, y nadie de la escala del subgrupo A1. Tampoco se ha utilizado el acceso mediante una excepción en el reglamento orgánico.

DISCUSIÓN/CONCLUSIÓN

La búsqueda de un cambio de paradigma en la nueva gestión Pública pasando del cumplimiento de las normas hacia la obtención de resultados bajo los principios de economía, eficacia y eficiencia no ha llegado a los servicios deportivos de los municipios de gran población y administraciones supramunicipales de las tres Comunidades Autónomas analizadas: Gran Canaria, Galicia y Castilla La Mancha.

La corta tradición del deporte como competencia de las entidades locales (desde 1985) y la existente dualidad entre lo político y lo técnico, genera problemáticas que

se identifican con expresiones como: “*Ya nos lo hemos encontrado así*”, “*Toda la vida se ha hecho de esta manera*”, “*Si el anterior gobierno no lo cambió, no seremos nosotros quienes nos pondremos ahora...*”.

La Dirección Pública Profesional (DPP) “*Personal directivo los titulares de órganos que ejerzan funciones de gestión o ejecución de carácter superior, ajustándose a las directrices generales fijadas por el órgano de gobierno de la Corporación, adoptando al efecto las decisiones oportunas y disponiendo para ello de un margen de autonomía, dentro de esas directrices generales*” se presenta como una herramienta de mejora de la gestión pública en la prestación de servicios deportivos.

La profesionalización del máximo órgano directivo de entidades públicas de régimen especial, municipios calificados de gran población y administraciones supramunicipales (Diputaciones Provinciales) de Gran Canaria, Galicia y Castilla La Mancha no están utilizando esta herramienta de mejora en el servicio de deportes

A la vista de estos datos, podemos ofrecer unas breves conclusiones como las siguientes:

1. **DESCONOCIMIENTO DEL DPP:** La figura del DPP en materia deportiva es desconocida. Cuando la gestión la realiza el ayuntamiento directamente, no se utiliza la figura directiva (0% de los casos estudiados). Cuando la gestión deportiva municipal se atribuye a un organismo autónomo (10/33), no se



- aplica, total (9) o parcialmente (1), la normativa correspondiente a la DPP.
2. **DESAPROVECHAMIENTO:** La falta de utilización de la figura del DPP impide concluir alguna ventaja en la posibilidad excepcional de personas que no tengan la condición de funcionario, siempre con la motivación de la excepción incorporada al Reglamento Orgánico municipal.
 3. **INSIGNIFICANCIA DEL ÁREA DEPORTES:** La ausencia de la utilización de la figura del DPP en el área de deportes tiene significado ante la tradicional marginación de este servicio que no se contempla como área prioritaria de intervención dentro de las políticas públicas.
 4. **DESPREOCUPACIÓN POR LA CUALIFICACIÓN:** La falta de utilización de la figura del DPP impide concluir alguna ventaja en exigir formación de postgrado y que dicho postgrado verse sobre gestión deportiva. Las personas que ocupan responsabilidades de dirección y gestión deportiva no cuentan con formación oficial especializada.
 5. **¿VOLUNTAD DE MEJORA POLÍTICA?:** La solución del DPP como herramienta de mejora de la gestión pública en la prestación de servicios deportivos no se ha implantado. Cabe preguntarse si realmente
- existe un verdadero interés en obtener resultados mediante la profesionalización de esta figura unipersonal que rompa la dinámica del poder político sobre el técnico.
6. **¿EFICACIA DE LA POLÍTICA DEPORTIVA?** La falta de utilización de la figura del DPP impide concluir la posible correlación entre ideología política y utilización de la figura o posible correlación entre tiempo en el cargo y utilización de la figura.
 7. **OPACIDAD:** No se observa el cumplimiento en ninguna de las entidades analizadas de la obligación de publicidad activa sobre los órganos directivos municipales (“*organigrama actualizado que identifique a los responsables de los diferentes órganos y su perfil y trayectoria profesional*”), conforme al art. 6.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

REFERENCIAS

Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado. Publicado en: «BOE» núm. 40, de 15/02/1964.

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. “Calidad de la Administración Pública Una Caja de herramientas para gestores Versión Resumida” (2016)



- Recuperado de
http://www.min-hafp.gob.es/AreasTematicas/Gobernanza/calidad/Guias/Guia_ToolBox.pdf
- JIMENEZ ASENSIO R. (1998) *Altos cargos y directivos públicos. Un estudio sobre las relaciones entre política y administración en España*, Oñati, IVAP, 2ª ed.
- JIMENEZ ASENSIO R. (2009), VILLORIA, M.- PALOMAR OLMEDA, A., *La dirección pública profesional en España*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. Publicado en «BOE» núm. 312, de 30/12/2013
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Publicado en «BOE» núm. 236, de 02/10/2015:
- Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. Publicado en BOE de 15 de Abril de 1997
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Publicado en BOE núm. 80 de 03 de Abril de 1985
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en BOE núm. 89 de 13 de Abril de 2007 (derogado)
- LONGO, F. (1999). Política y gerencia pública en los gobiernos locales, en *Gobierno Local y Modelo Gerencial*. Barcelona. Fundación Pi y Sunyer.
- LONGO, F. (2002) *Institucionalizar la gerencia pública: retos y dificultades*. Ponencia presentada en el Primer Congrés Català de Gestió Pública (Barcelona, Septiembre de 2002), Grupo de trabajo Presente y Futuro de la Dirección Pública.
- LONGO, F., YSA, T. (2005) [Eds.] *Los escenarios de la gestión pública del siglo XXI*, Barcelona. Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- MAESO SECO, L.F. (2011), *El personal directivo público en España, (su régimen jurídico antes y después del EBEP)*, Madrid, La Ley.
- MINTZBERG, H. (1983), *La naturaleza del trabajo directivo*. Barcelona. Ariel
- MINTZBERG, H. (2005), *Directivos, no MBAs*. Bilbao. Deusto
- MOORE, M.H. (1998) *Gestión Estratégica y creación de valor en el sector público*. Barcelona. Paidós
- ORTEGA ÁLVAREZ, L.(2010), MAESO SECO, L.F. (Coord.)- GORRITI BONTIGUI, M.- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.- JIMÉNEZ ASENSIO R. *La alta dirección pública: análisis y propuestas*, Madrid, INAP
- RAMIO MATAS (1999): *Teoría de la organización y administración pública*. Madrid.
- Gambau i Pinasa, V. et al (2019). ¿Quién dirige el deporte local?: aplicación de la dirección pública profesional al área de deportes. Comparativa en tres territorios. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 426 (Esp.), 548-565



Tecnos y Universitat Pompeu Fabra.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en «BOE» núm. 261, de 31/10/2015

ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones Públicas
AGE	Administración General del Estado
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCAA	Comunidades Autónomas
DA	Disposición Adicional
DPP	Directivo Público Profesional
TREBEP	Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público
EEAA	Estatuto de Autonomía
LRBRL	Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local
LMRFP	Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública
LMMGL	Ley Medidas para la Modernización del Gobierno Local
LOFAGE	Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado
TRLBRL	Texto Refundido de la Ley de Bases de Régimen Local
NGP	Nueva Gestión Pública
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos