

Se crearon 4 empleos públicos por cada 1 empleo privado

martes, 14 de febrero de 2017

Se anunció un plan de modernización del Estado que toma como eje la capacitación de los empleados públicos. El planteo subestima la caótica conformación del sector público que se potenció en los últimos años con la masiva contratación de nuevos empleados estatales. La prioridad no es capacitar sino revisar funciones para eliminar solapamientos entre la Nación y las provincias y modificar el régimen del empleo público.

Con el objetivo de cambiar el funcionamiento de la administración federal, se anunció un plan para destinar unos \$60 millones a la capacitación de más de unos 80 mil empleados públicos. Invertir recursos y esfuerzos en modernizar el sector público se justifica ya que la convivencia pacífica y el emprender un proceso sostenido de desarrollo económico y social sólo son posibles con la presencia de un Estado sólido, transparente y profesional.

Darle prioridad al empleo público también se justifica por otros motivos. Por un lado, porque el desempeño de los recursos humanos condiciona decisivamente el funcionamiento del Estado. En segundo lugar, porque el gasto en personal absorbe una porción muy importante de los presupuestos estatales: representa el 14% en el presupuesto nacional y el 65% en promedio en los presupuestos provinciales y municipales.

¿Capacitar a los empleados públicos es suficiente para modernizar el Estado? A fin de responder a esta pregunta resulta pertinente analizar la dinámica del empleo público en los últimos años. Según el Ministerio de Trabajo entre los años 2012 y 2016 se observa que:

Los empleados registrados en el sector privado aumentaron en 120 mil personas sobre un total de 6 millones de trabajadores en esta condición.

Los empleados públicos en los tres niveles de gobierno aumentaron en 483 mil personas entre un total de 3 millones de empleados estatales.

Esto significa que en los últimos cuatro años se generaron 4 empleados públicos por cada nuevo empleado en el sector privado registrado.

Estos datos muestran que el sector público estuvo sometido en los últimos años a un proceso masivo de nuevas contrataciones. En parte se explica por la débil generación de empleos privados en un contexto en el que el sector público ofrece, en la mayoría de los casos, salarios más altos y muchas menos exigencias. Pero también incidió el uso del Estado para premiar la militancia política o congraciarse con familiares, amigos u otro tipo de compromisos. El

resultado es que se agravaron problemas estructurales de sobredotación de empleo público que vienen de larga data.

Profesionalizar el empleo público es una meta muy desafiante porque requiere enfrentar los intereses espurios enquistados en la sobredotación y la mediocridad. Con el agravante de que la sociedad no percibe en su real dimensión los enormes perjuicios que generan estos excesos, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con la corrupción. No hay conciencia de que incorporar gente que no se necesita al Estado es tan dañino como cobrar sobrepagos en la obra pública. Peor aún, es frecuente que la laxitud en la contratación y la gestión de los empleados públicos sean asociadas con la sensibilidad social. En este desorden generado por las contrataciones indiscriminadas, los planes de capacitación no sólo que no aportarán soluciones sino que agravarán el problema ya que promoverán que el gasto público siga aumentando sin mejorar el desempeño.

Un primer paso para avanzar en la modernización del Estado es replantear las funciones respetando la organización federal. Existe una gran cantidad de programas nacionales que se superponen con funciones provinciales. Eliminando estos solapamientos se podrían eliminar derroches y generar las condiciones para que las provincias y los municipios mejoren la gestión de los servicios. Otra acción imprescindible es revisar la interpretación que se hace de la garantía de estabilidad en el empleo público. Aplicar esta regla de manera extrema, excediendo el espíritu que la justifica que es evitar manipulaciones y manejos arbitrarios, genera poderosos incentivos a la falta de compromiso.

Antes de avanzar en la formación y preparación de los recursos humanos es necesario clarificar los roles y los objetivos que se buscan conseguir. Por eso, la capacitación resulta inocua y distractiva si previamente no se hace un replanteo institucional profundo que articule los roles que deben cumplir la Nación y las provincias y se reformulen las reglas de premios, castigos y estabilidad en el sector público.

IDESA – Informe Nacional Número 691 - 12 de Febrero de 2017