

PAÍS CARECE DE POLÍTICAS DE ESTADO EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

La Contraloría General de la República (CGR) analizó las actividades y acciones llevadas a cabo por el Estado para desarrollar un sistema de empleo público, que procure una función pública más efectiva. También verificó el cumplimiento del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), respecto de la conformación de la Comisión de Eficiencia Administrativa y Reforma del Estado (CEARE), así como la gestión de esa Comisión en materia de empleo público.

Abordaje aislado

El estudio permitió determinar que las acciones del Estado en materia de rectoría y políticas de empleo público han sido insuficientes. En el Plan Nacional de Desarrollo 2006–2010 (PND) no existe un apartado sobre el tema, y el país no cuenta con políticas a nivel de Estado, que procuren abordar de forma integral el empleo público. Más bien, los esfuerzos son de carácter aislado (la mayoría orientados solo a las dependencias cubiertas por el Régimen de Servicio Civil), y se observa la utilización de diferentes instrumentos jurídicos para administrar el recurso humano del sector público. En este sentido, lo que existe son lineamientos de corto plazo y disparidad de directrices, lo cual genera diferencias salariales y múltiples mecanismos de contratación y normativa disciplinaria en la gestión del recurso humano del Sector Público.

Poco impacto de la CEARE

Según la Ley de Planificación Nacional y Política Económica, la Comisión de Eficiencia Administrativa y Reforma del Estado (CEARE) a cargo del MIDPELAN debe procurar que los ministerios e instituciones autónomas y semiautónomas modernicen su organización y procedimientos, y aumenten la eficiencia y productividad de sus actividades. Sin embargo, a la fecha del estudio, no se ha reglamentado su organización y funciones, lo cual ha originado indefinición sobre la forma como debe operar tal Comisión y los mecanismos establecidos para implementar las recomendaciones, lineamientos y orientaciones. Además, las propuestas que ha presentado dicha Comisión en materia de empleo público no han sido implementadas, sino que se encuentran en revisión, pese a que han transcurrido más de dos años desde que inició operaciones la CEARE.

Problemática del empleo público

Tomando como base una muestra de 17 instituciones públicas, la CGR analizó tres componentes funcionales de la gestión de recursos humanos en el sector público: planificación del recurso humano, evaluación del desempeño y gestión de las compensaciones salariales. De acuerdo con el estudio, el 53% de las dependencias analizadas no vinculan la planificación de recursos humanos con la planificación institucional. También se observaron disparidades salariales irrazonables y desproporcionadas en instituciones del sector descentralizado, que oscilan entre un 225% y un 614%, aún cuando las funciones asignadas y requisitos exigidos para esos puestos son los mismos. Además, se determinó inoperancia de los instrumentos de evaluación del desempeño en la función pública, por cuanto en el 76.5% de las instituciones analizadas, dichas mediciones no se utilizan en forma oportuna ni adecuada.

DISPOSICIONES: La CGR emitió una serie de disposiciones a las autoridades correspondientes, para que se formulen políticas, directrices y lineamientos en materia de empleo público, aplicables a toda la Administración Pública.