

CONTRATAN 40 EMPLEADOS PUBLICOS POR DIA

La licuación que produjo la devaluación sobre las remuneraciones fue eficaz para disimular los problemas del sector público. Sin embargo, se trata de un impacto transitorio. A media que se normaliza la situación se vuelve a poner de manifiesto que temas claves, como modernizar la gestión de los recursos humanos, siguen pendientes. En este aspecto es fundamental tomar conciencia de que no es posible que el Estado cumpla con solvencia sus funciones si el empleo público es usado como instrumentos para distribuir favores personales y políticos.

La inflación desencadenada luego de la devaluación licuó una proporción elevada del gasto público. Entre los fenómenos más importantes que contribuyeron a recomponer el equilibrio de las finanzas públicas se destaca la caída en términos reales de jubilaciones y salarios públicos. Una de las particularidades de este tipo de ajuste fiscal es que tiene efectos inmediatos pero transitorios. En tal sentido, el fuerte crecimiento del gasto público que se viene verificando en los últimos meses en los tres niveles de gobierno es, en parte, la consecuencia de recomponer la situación previa a la crisis.

En la medida que el impacto de la licuación se diluye comienza a reaparecer los antiguos problemas estructurales que caracterizan la organización del sector público. Uno de ellos se relaciona con la baja calidad en la gestión de los recursos humanos. Un primer tema clave es la **política de contrataciones**. Según datos de la Secretaria de Hacienda, referidos al Poder Ejecutivo Nacional y otros entes no financieros excluidas las empresas públicas, la dotación de trabajadores contratados evolucionó de la siguiente forma:

- A mediados del 2001 había **262** mil empleados públicos.
- El empleo muestra una pequeña caída en el 2002 y luego inicia un proceso de incrementos crecientes llegando a **283** mil en abril del 2006.
- En el último año el incremento neto fue de **10** mil empleos, esto implica que además de reemplazar las renunciadas y jubilaciones, se están incorporando al plantel de empleados públicos más de **40 personas por día hábil**.

En materia de remuneraciones tampoco hay signos de austeridad. La misma fuente indica que el promedio del salario que paga el sector público nacional fue en abril del 2006 de **\$2042**. Para el mismo mes el Ministerio de Economía calculaba la remuneración promedio del sector privado formal en los **\$1552**, casi un 25% menos que el salario público. Mientras

que información extraída de la EPH señala que los empleados “en negro” cobraban apenas **\$540** mensuales. Las brechas son altas para todos los niveles de formación.

No hay una regla objetiva para determinar el tamaño óptimo del sector público y la dotación de necesidades de trabajadores que de ella se deriva. En realidad, **el rasgo que distingue a los países que progresan no son las dimensiones del sector público sino la eficiencia con la que funciona**. El éxito depende de definir con racionalidad las funciones asignadas al estado y generar las condiciones para que sean cumplidas con eficacia. En esto un rol de decisiva importancia ocupa la gestión de los recursos humanos. Ninguna organización puede cumplir razonablemente bien sus objetivos si no cuenta con gente del perfil adecuado e impone reglas que induzcan compromisos y comportamientos eficientes.

El problema del sector público argentino no es su tamaño sino su mal funcionamiento. Su impacto es decisivo como limitante del desarrollo ya que muestra poca capacidad para recaudar bien los impuestos, regular con solvencia las relaciones entre los privados y asignar con eficiencia y prioridades claras el gasto. **Si bien son muchos los factores que explican la baja calidad de la gestión pública, el uso del empleo como herramienta para distribuir favores políticos y personales es uno de ellos**.

En el proceso de contratación solo por excepción se utilizan procesos competitivos que lleven a seleccionar la persona más adecuada y a cumplir con los preceptos legales que establece que todos los ciudadanos tienen igual derecho a ingresar como empleado del Estado. Adicionalmente, aunque el Estado paga sueldos superiores a los del sector privado, no fija condiciones que induzcan compromisos con el cumplimiento de objetivos. Muy por el contrario, los esquemas de remuneraciones y demás condiciones de trabajo estimulan la mediocridad y desalienta a quienes se esfuerzan por garantizar y mejorar los servicios.

La administración de los recursos humanos es un problema muy importante para el sector público nacional. Aun más relevante es para las provincias y los municipios donde, por el tipo de funciones que desarrollan, las erogaciones en personal representan más de la mitad del gasto total. En esos ámbitos se hace aun más visible los costos que tiene para la sociedad usar el empleo público como un botín político subordinado a la discrecionalidad de quien detenta el poder en cada momento.

Empleo en el sector público nacional

