

Alfredo Hasbun, director del Servicio Civil

‘Proyecto de empleo público complementa la reforma fiscal’

Juan Diego Córdoba
juandiego.cordoba@nacion.com

La reforma al empleo público busca redondear las medidas de contención del gasto en remuneraciones que ya incorporó la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Esta iniciativa, que se encuentra en la Asamblea Legislativa, pretende erradicar el salario compuesto para nuevos trabajadores contratados en todo el aparato estatal, es decir, se eliminarían los pluses.

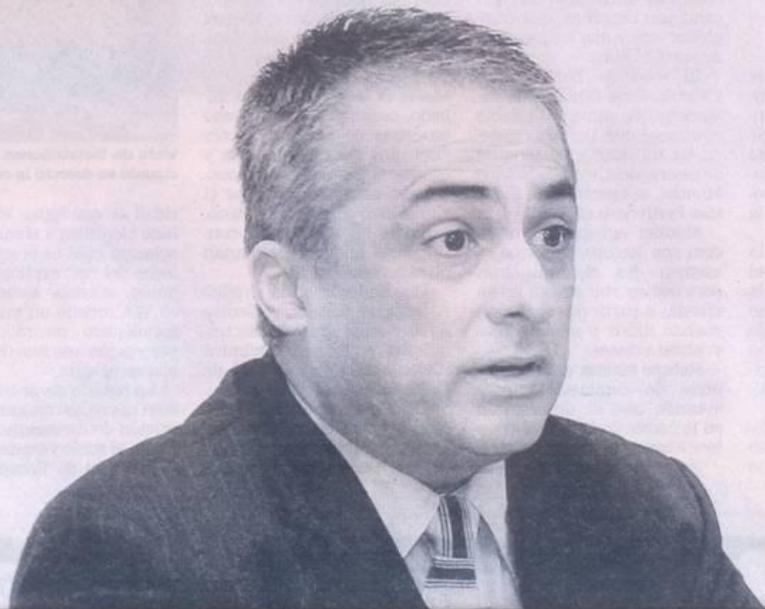
Para cumplir ese objetivo, la propuesta crea un salario global (único) con una anualidad de 10% del sueldo, que se entregaría en junio de cada año a los empleados calificados como “excelentes”, después de ser evaluados por la Administración.

Los actuales servidores públicos tendrían la posibilidad de cambiarse a este sistema de pago, o conservar su remuneración con pluses.

Para incentivar esa migración, el gobierno buscará ofrecer salarios globales competitivos, además de incentivos no monetarios, por ejemplo, días de teletrabajo.

El funcionario aseguró que la iniciativa de ley no afectará los salarios de los trabajadores actuales y prevé que empleados no profesionales podrían acogerse al nuevo salario global

ENTREVISTA



Los actuales servidores públicos tendrían la posibilidad de cambiarse a este sistema de pago, o conservar su remuneración con pluses.

Para incentivar esa migración, el gobierno buscará ofrecer salarios globales competitivos, además de incentivos no monetarios, por ejemplo, días de teletrabajo.

Pero la propuesta de ley no solo incorpora este cambio, sino también establece modificaciones en el proceso de contratación de nuevos funcionarios.

El director general de Servicio Civil, Alfredo Hasbum, conversó con *La Nación* sobre los cambios impulsados en esta propuesta, principalmente para los trabajadores y las vacantes disponibles en el Gobierno Central.

—Policías y profesores salieron a las calles a protestar contra el salario global que implementa esta reforma, a pesar de que sería voluntario acogerse a ese modelo de pago. ¿Realmente les afecta a los trabajadores actuales?

—No. No hay ninguna afectación para empleados actuales. En realidad, pensamos que podría traerles beneficios. Cuando se habla de una sola escala de salarios, eso podría ser beneficioso para los empleados del régimen de Servicio Civil, sobre todo para no profesionales, porque los salarios actuales son bastante bajos. Además, se prevén algunos beneficios por cumplimiento de metas.

—¿Quedaría incompleta la reforma fiscal si no se aprueba esta segunda iniciativa?

—El proyecto de empleo público es importante para complementar la reforma fiscal, los ahorros fundamentales

“ Cuando se habla de una sola escala de salarios, eso podría ser beneficioso para los empleados del régimen de Servicio Civil, sobre todo para no profesionales, porque los salarios actuales son bastante bajos”.

están dispuestos en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas al disminuirse los porcentajes de dedicación exclusiva, prohibición, al hacer más rigurosa la entrega de anualidades.

“La Ley Marco de Empleo Público tiende a unificar la forma de manejar las relaciones de trabajo. Acá todo el Estado se agrupará en subregímenes disminuyendo las brechas y se crea un consejo que promove-

rá políticas uniformes.

“El proyecto de empleo público es el complemento necesario a lo que ya se dispuso en la parte salarial que se reguló en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

—¿Cómo cambiaría el proceso de contratación de nuevos empleados públicos?

—Actualmente, en nuestro régimen solo hacemos pruebas psicométricas (miden rasgos intelectuales y rasgos de personalidad) y con base en esos resultados se incluye o no (al aspirante) dentro de la selección de elegibles. Ahora habrá dos pruebas que vamos a hacer en el Servicio Civil.

—¿Cuáles son las pruebas que incorporaría la reforma al empleo público para reclutamiento y selección de personal?

—La primera es una prueba general de conocimientos básicos que deben tenerse para ingresar a la administración pública como normativas y procedimientos de trabajo.

“Habrá una segunda prueba para evaluar si la persona tiene las competencias nece-

sarias para el puesto. De aquí para atrás ha estado orientado en si la persona cumple los requisitos académicos y, en realidad, eso solo es una parte. Para ingresar al Estado no solo tengo que cumplir requisitos académicos, tengo que cumplir con las competencias del puesto que busco.

“Finalmente, las oficinas de recursos humanos podrán hacer pruebas de carácter específico. Por ejemplo, si el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) necesita ingenieros civiles especializados en puentes, entonces el Servicio Civil hace el registro elegible en ingeniería civil y ellos hacen una prueba específica en conocimientos de puentes. Eso sería un tercer tipo de evaluación para ingresar”.

—Con la incorporación de estos cambios, finalmente, ¿quién tendrá la decisión de contratar o no a un trabajador?

—Bueno, es una decisión compartida. Porque tienen que escoger de los registros de elegibles nuestros. Siguiendo con el ejemplo, si el MOPT necesita 10 ingenieros, nosotros pondríamos una nómina de 20

y, de ellos, la Administración escogerá a los que salieron mejor en su prueba técnica específica. No pueden escoger a quienes no estén en los registros de elegibles nuestros, como siempre ha sido.

—¿Cambiaría también la selección de personal en puestos de confianza?

—En realidad eso sí va a seguir siendo básicamente igual. Todo jerarca necesita un grupo de personas de su confianza. Lo consideramos que es absolutamente necesario. Se lo puedo decir, yo que fui ministro y viceministro.

—¿Estos cambios se incorporan porque se han detectado empleados públicos con bajo conocimiento en su área o rendimiento laboral?

—No tenemos un departamento de investigación en ese sentido. Evidentemente, hay otros estudios que han determinado ese tipo de cosas que usted menciona. Lo que se quiere es dar mayor garantía de eficiencia a los nuevos funcionarios, sometiéndolos a un proceso de evaluación mucho más riguroso del que ha existido. ■



MELISSA FERNÁNDEZ