



M Sc. Angélica Vega Hernández, directora de la Escuela de Administración Pública.

Foto: [Karla Richmond](#).

El país debería promover nuevas habilidades en la función estatal

Voz Experta: Ley de Empleo Público, ¿por qué estamos aquí y hacia dónde vamos?

Como todo cambio, esta reforma tiene adeptos y enemigos, gente que gana y gente que pierde.

11 ABR 2023 Sociedad

Nuevamente nuestro país se encuentra en una **discusión acalorada** respecto a la [Ley Marco de Empleo Público](#).

Quiero detenerme en el análisis del **por qué ha sido tan complicada una verdadera modernización del empleo público**. Es cierto que puede haber muchas visiones válidas; sin embargo, quisiera apuntar tres que veo con claridad: la mala calidad del servicio, los intereses de tercerización y la crisis presupuestaria.

En la primera tenemos **responsabilidad todos los funcionarios públicos**, quienes de una u otra forma nos hemos escudado en beneficios como la estabilidad y derechos adquiridos para mantenernos en el puesto, en algunos casos sin esfuerzo, calidad e incluso sin la ética necesaria en el servicio que prestamos. Evidentemente, la sociedad está cansada, e incluso nosotros mismos como empleados estamos hastiados de conocer personas en el trabajo que realmente son un gasto para la institución y generan sobrecarga a los equipos, mientras las jefaturas no pueden o no quieren accionar al respecto.

El segundo es la tendencia en nuestro país, desde hace ya más de 30 años, del **traslado de los servicios públicos al sector privado**, algo que ya se ha logrado en muchas áreas: la banca, la educación primaria y secundaria, las telecomunicaciones y el sector salud. La apuesta ha girado en torno a la premisa de que el sector privado da resultados de altísima

calidad con respecto a la función pública, situación que - hemos constatado - está muy lejos de ser cierta... Pero la peor parte es la desigualdad que ha generado este fenómeno.

Como **ejemplo concreto de lo anterior**, hoy nuestra sociedad debe contribuir a la [Caja Costarricense de Seguro Social](#) (CCSS) y además pagar por servicios tercerizados de salud para atención primaria, pero que en ningún caso atienden casos agudos de pacientes, operaciones delicadas y tratamientos de largo plazo; para este tipo de complicaciones, la persona debe ir a los hospitales de la CCSS. Al final el pago es doble y el sector privado no da una respuesta semejante a lo que ofrece el sector público hasta el presente.

Finalmente, la **eterna crisis presupuestaria de nuestro país**. Esta siempre es más grande y preocupante, y se ciñe en los recortes del gasto público. Por ende, todas las instituciones estatales han sufrido estos recortes en sus recursos desde los años 80 y, desde entonces, se ha creado una idea del funcionariado público como enemigo de la ciudadanía: personas vagas, incompetentes, desleales y poco preparadas.

Derribando mitos del funcionariado público

Los estudios muestran que **los servidores públicos** - en su mayoría - **tienen grados universitarios** y desarrollan efectivamente una carrera administrativa. Además, en el sector estatal los salarios mantienen paridad de género y políticas de no discriminación en las contrataciones, pautas difíciles de encontrar actualmente en el sector privado.

Esta es una realidad que persevera, **a pesar de que hace más 30 años “se le vende” a la población que nuestro sector público es de pésima calidad**. Si fuera así, la atención de la pandemia por el COVID-19 hubiera sido absolutamente diferente a lo que fue, pues dicho sea de paso, esta crisis sanitaria fue enfrentada casi en su totalidad por el sector público costarricense.

Los recortes y la mala imagen que se ha forjado del servidor público ha generado, sobre todo, un sinsabor de la población, en **beneficio de sectores privados que reciben ganancias de esta dicotomía falsa** que se le inculca a la población y que busca un “buen servicio”, pero que no resuelve las necesidades de nuestro país: salud de calidad, educación de calidad, trabajo de calidad, vivienda de calidad y seguridad de calidad.

Lo preocupante de este contexto es que **la Ley Marco de Empleo Público se enfoca en un único elemento: el presupuestario**. La consigna es recortar salarios, porque son desiguales y excesivos. Sin embargo, ni el [Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica](#), ni el de [Hacienda](#), ni tampoco la [Dirección General del Servicio Civil](#) muestran estudios de mercado, con datos y evidencia, para establecer esa nueva escala global. Al parecer, **la referencia es que las remuneraciones “se parezcan” a las del sector privado**; sin embargo, olvidan que este se caracteriza por tener salarios bajos y desiguales. Parece imposible que con en esta ley podamos tener, cuando menos, un análisis de mercado de salarios respecto al costo de vida, que es el más alto en la región.

El destino incierto del empleo público

La pregunta final es: ¿hacia dónde vamos? **Si no se percibe con seriedad que estemos frente a una reforma de toda la dinámica de empleo público** y no solo de un ajuste de salarios a la baja, vamos a empeorar aún más las condiciones laborales de la población y esto impactará negativamente en el servicio público, de forma indudable.

En el corto plazo, las **personas en la función pública desistirán de crecer** en las organizaciones, las más preparadas probablemente se trasladarán a sectores privados o comenzarán a **salir del país** a buscar mejores condiciones (sí, en Costa Rica tenemos mucho capital humano de exportación en las instituciones públicas). En el mediano y largo plazo **no habrá incentivos para permanecer en el servicio público**, lo que traerá efectos adversos sobre la competitividad del país.

Este no es un asunto menor. **Mientras en nuestro país se minimiza la función pública, en Europa no solo se potencia**, sino que también se discute cómo se prepararán las personas para atender servicios con inteligencia artificial y qué otras innovaciones tecnológicas deberán implementar; además de cómo se perfilan para servir a las poblaciones de adultos mayores y cuáles nuevas habilidades de participación social van a requerir. Estos temas no se discuten en la Ley de Empleo Público, pues su texto se limita al recorte del gasto y esto es absolutamente preocupante de cara la tendencia internacional.

La función pública es responsabilidad de todos. Las personas funcionarias debemos tener claro que no trata solo de estar contratado por el Estado, sino de una posición estratégica desde donde se diseña y se construye el país día con día. Espero que las autoridades hagan una reflexión importante sobre la amplitud de las decisiones que se toman hoy y abran rutas de discusión que hagan de nuestra función pública una **plataforma de innovación y desarrollo**, porque realmente eso es lo que nuestra población requiere, pero que la discusión actual de la ley no lo promueve.

¿Desea enviar sus artículos a este espacio?



Los artículos de opinión de *Voz experta UCR* tocan temas de coyuntura en textos de 6 000 a 8 000 caracteres con espacios. La persona autora debe estar activa en su respectiva unidad académica, facilitar su correo institucional y una línea de descripción de sus atestados. Los textos deben dirigirse al correo de la persona de la Sección de Prensa a cargo de cada unidad. En el siguiente enlace, puede consultar los correos electrónicos del personal en periodismo: <https://odi.ucr.ac.cr/prensa.html>

[M Sc. Angélica Vega Hernández.](#)

Directora de la Escuela de Administración Pública.

angelica.vega@ucr.ac.cr

Etiquetas: [empleo publico](#), [reforma](#), [estado](#), [labores](#), [trabajo](#), [salarios](#), [#vozexperta](#), [voz experta ucr](#).