

Exministro de Hacienda y decano de Economía de la Universidad San Sebastián, sobre bonos de gestión en el Estado

Alejandro Weber: "Se crean incentivos perversos para definir metas muy bajas y cumplirlas al 100%"

"El primer problema es que es muy caro. Y el segundo problema es que no sirve, no funciona", afirma sobre el actual sistema de incentivos.

MARCELO POBLETE

Tras la polémica por el bono por desempeño que recibió el Presidente Gabriel Boric a través del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Alejandro Weber, exsubsecretario de Hacienda de Sebastián Piñera e integrante de la Comisión para la Fijación de Rentas del Estado -instancia en la que propuso eliminar estos bonos para el presidente, ministros y altos cargos- cuestiona el sistema de incentivos en el sector público. Esa modificación comenzará a regir el 11 de marzo, cuando asuma José Antonio Kast.

El actual decano de Economía y Negocios y Gobierno de la Universidad San Sebastián sostiene que la lógica de estos instrumentos de renta variable es mejorar el desempeño del Estado: reducir listas de espera en salud, elevar la calidad de atención y fortalecer la educación pública. "Pero lo que hemos visto es que la calidad de la educación pública empeora, la atención en salud baja, las listas de espera aumentan, la deuda hospitalaria se eleva. Por lo tanto, estos instrumentos se han transformado en una serie de indicadores irrelevantes", advierte.

En el Estado existe la llamada Asignación de Modernización, creada en 1998 y modificada tras el caso MOP-Gate en 2003, explica Weber. Este sistema incluye el PMG y otros mecanismos, como convenios de desempeño colectivo y metas institucionales en salud. Los jefes de servicio -que pertenecen al mismo organismo que recibe el bono- proponen las metas dentro de un marco general. Luego, un comité integrado por los ministros del Interior, Hacienda y Segpres las aprueba. El cumplimiento se revisa con datos y con evaluación de expertos externos antes de la decisión final. "Esta asignación de modernización incluye el PMG, pero también otros instrumentos como los convenios de desempeño colectivo o



RICHARD ULLCOA

» "Si mi bono depende de mi propia evaluación, me voy a poner un 7"

Alejandro Weber

las metas institucionales en el sector salud", señala. Sin embargo, advierte que "la mayoría son metas de proceso: realizar reuniones, hacer capacitaciones, escribir documentos, publicar documentos, pero nada que impacte realmente en la calidad del servicio a la ciudadanía".

En 2025, este bono hizo que el sueldo bruto del Presidente pasara de \$7 millones a \$10 millones en los meses en que se pagó, luego de que Presidencia cumpliera el 99,44% de sus metas, entre ellas eficiencia y enfoque de género.

¿Qué problemas ve en este bono?

"Este instrumento tiene varios problemas. El primero es que es muy caro y lo financian los contribuyentes con sus impuestos. Por ejemplo, todos los consumidores que pagan IVA financian este bono. Entonces, el primer problema es que es muy caro. Y el segundo problema es que no sirve, no funciona".

¿Por qué?

"Si a usted le dicen que va a ganar un millón de pesos si cumple ciertos indicadores, pero si no los cumple va a ganar 850 mil, el impacto es fuerte. Entonces se crean incentivos perversos para definir metas muy bajas y cumplirlas al 100%. En resumen, como son instrumentos muy costo-

sos y no han generado impacto en mejores servicios, a mi juicio, tienen que eliminarse o modificarse sustantivamente".

En el caso del Presidente Boric, ¿dónde estaría el problema?

"El cuestionamiento no es legal. Está definido por ley. Es político y de coherencia. Por ejemplo, uno de los indicadores que se habría cumplido al 100% tiene relación con políticas de género, cuando tuvimos un subsecretario acusado de tratos ilegítimos o violación. La gente no entiende cómo se cumple la política de género y al mismo tiempo ocurre el caso Monsalve en el entorno presidencial. Tampoco hace sentido que se entreguen bonificaciones a una autoridad que, cuando fue parlamentario, tenía un discurso muy firme contra las altas remuneraciones. Aquí hay una crítica política de coherencia. A las personas no les hace sentido que, con los resultados actuales en economía, déficit fiscal y gestión en salud, se premie con bonificaciones, aunque estén en la ley".

¿Cuánto representan estos bonos para un funcionario?

"El 15% de la remuneración. Si un funcionario gana en promedio 2,6 millones de pesos al mes, eso equivale a 31 millones 200 mil pesos al año.

"Este instrumento tiene varios problemas. El primero es que es muy caro y lo financian los contribuyentes con sus impuestos. Por ejemplo, todos los consumidores que pagan IVA financian este bono", explica Weber.

El 15% son 4 millones 680 mil pesos anuales. Es demasiado. Hay evidencia internacional de que estos instrumentos no funcionan en el sector público. Si se aplican, deben ser muy acotados. Si mi bono depende de mi propia evaluación, me voy a poner un 7".

¿Existe el riesgo de que, a futuro, los funcionarios públicos con menores ingresos dejen de recibir estos bonos, considerando que no cuentan con indemnización por años de servicio ni seguro de cesantía?

"Cuando fui subsecretario de Hacienda, presentamos un proyecto de reforma al empleo público. No se tramitó. El empleo público hoy tiene reglas de 1989, basadas en la antigüedad más que en el mérito. Ese proyecto protegía a los buenos funcionarios, generando indemnización por egreso, algo que hoy no tienen. No se trata de que ganen menos ni de castigarlos. Pero sí de modernizar el sistema, proteger a los buenos y sacar a los malos funcionarios. También se podría transformar parte de la renta variable en fija y dejar un componente más pequeño que dependa de la evaluación de los usuarios. Hoy eso no existe. El problema de fondo es modernizar el empleo público para fortalecer a quienes sí hacen una contribución real al Estado".