LITORALPRESS

Fecha: 31-05-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: "(Hay) impunidad dentro del aparato público que perjudica a buenos funcionarios y ciudadanos"

Pág. : 7
Cm2: 706,7
VPE: $ 9.283.173

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

**BERNARDO LARRAÍN MATTE, PRESIDENTE DE PIVOTES:**

# "(Hay) **impunidad dentro del aparato público** que perjudica a buenos funcionarios y ciudadanos"

Una propuesta del centro de incidencia plantea distinguir entre empleados técnicos permanentes del Estado y aquellos de confianza. La idea es dar incentivos al mérito, transparentar el ingreso y permitir desvinculaciones.

EDUARDO OLIVARES C.

Hace un año, Pivotes convocó a especialistas de distintas profesiones y sensibilidades políticas con un solo objetivo: "Identificar las reformas prioritarias para revalorizar lo público —Estado, política y justicia— y recuperar su eficacia".

Entre los invitados estaban desde Antonia Rivas, vinculada al Frente Amplio, o Lucía Dammert, exjefa del Segundo Piso del Presidente Gabriel Boric, hasta abogados como María José Naudon, Natalia González y Sebastián Soto. También, el exministro de Hacienda Ignacio Briones, el excontralor Ramiro Mendoza, la exdirectora de Chile Transparente María Jaraquemada y el exdiputado Pepe Auth.

Una de sus propuestas da en el clavo al momento actual, luego del escándalo de los 25 mil funcionarios del aparato central que viajaron al extranjero mientras estaban con licencia médica. A partir de una amplia convergencia entre quienes estuvieron en ese grupo, Pivotes creó un documento, "Hagámonos cargo", en cuya dimensión del empleo público se propone un nuevo régimen general.

En un primer segmento estarían los funcionarios de la Administración Pública, integrado por quienes son de planta, contrata y honorarios. Se caracterizaría por su labor técnica y méritos profesionales, con requisitos de ingreso y desempeño más robustos. Habría desvinculación asociada a su gestión, pero contarían con un seguro de cesantía o indemnización. Así, se abre la puerta a la movilidad entre servicios, con una jefatura también separada del ciclo político.

En otro círculo estarían los funcionarios (ministros, delegados presidenciales, embajadores) de confianza del Presidente de la República, más sus asesores. Actualmente hay entre 5 mil y 8 mil de esos asesores, que Pivotes recomienda reducir a 2.500. El actual rol del subsecretario sugieren convertirlo en "viceministro", por su función política.

Bernardo Larraín Matte es el presidente de Pivotes y uno de los integrantes de los foros de deliberación. "Si ese nuevo régimen general de empleo público estuviera vigente, los próximos nombramientos en el aparato público, cuando asuma un nuevo gobierno, estarían marcados por esa distinción. Nuestra propuesta dice que el empleo público profesional, técnico, meritocrático, debiera alcanzar hasta los más altos niveles del aparato público, incluidos los subsecretarios. Los subsecretarios son administradores de los ministerios, no tiene por qué ser una designación política", comenta.

Los funcionarios y asesores de confianza, en cambio, tienen una "naturaleza excepcional y limitada".

Considera que, "en un sistema donde hay tanta designación política y un acceso tan laxo al aparato público, es más probable que ocurran malos procesos como los que hemos conocido".

**—¿Acaso estas malas prácticas provienen de funcionarios de confianza o de personas que hoy integrarían una administración pública como la que ustedes proponen?**

"Ambos. Primero, la capa política tiene que ser excepcional y limitada, básicamente a los ministerios y a su gabinete. El gabinete también debe ser acotado. No puede cada ministerio decidir cuántos asesores tiene a su arbitrio. Segundo, dentro del ámbito público también ocurren abusos. Hay un sistema que habilita esos malos comportamientos porque es laxo en la entrada. En los últimos 20 años, la mayoría de los funcionarios han entrado en la modalidad de contrata, que no requiere concurso público. Por ahí entran muchas personas con cercanía política, no necesariamente los mejores profesionales".

"Además, no hay evaluación de desempeño. Cuando el 97% de los funcionarios recibe la máxima calificación, eso significa que no hay evaluación real. Y la salida es rígida. Los que entraron como a contrata, después de dos años son considerados funcionarios de planta. Entonces: entrada laxa, sin evaluación de desempeño y salida rígida, todo eso habilita una cierta impunidad dentro del aparato público que perjudica tanto a los buenos funcionarios como a los ciudadanos. Esa combinación es el caldo de cultivo para la impunidad. Por eso hay funcionarios que sienten que pueden, por ejemplo, pedir una licencia para viajar".

HÉCTOR ARAVENA

**Bernardo Larraín Matte,** presidente del centro de incidencia Pivotes.

> *Si después del caso de las licencias, el Presidente Boric, en la Cuenta Pública del domingo, o los candidatos presidenciales* **no ponen esto como eje de sus propuestas, estaríamos perdiendo una gran oportunidad".**

**—¿La impunidad de muchos funcionarios es un asunto cultural o institucional?**

"Hoy se exigen sumarios, sanciones y desvinculaciones, y está bien. Pero esto no es solo un tema de conducta personal. Tiene que ver con las reglas, los procedimientos y las instituciones que configuran el régimen de empleo público (...). Si después del caso de las licencias, el Presidente Boric, en la Cuenta Pública del domingo, o los candidatos presidenciales no ponen esto como eje de sus propuestas, estaríamos perdiendo una gran oportunidad".

## Los eslabones

Larraín Matte plantea que una reforma política se complementa con una reforma al empleo público. "Esto es una cadena con dos eslabones: primero, el espacio político donde se hacen las leyes, y segundo, el aparato público que las implementa", piensa.

Recuerda que los candidatos dicen que se preocupan de los problemas de la gente. "Pues bien, estos dos eslabones —la política y el Estado— determinan cómo funciona la institucionalidad pública. Lo que realmente habilita soluciones es tener un sistema político que funcione bien y un régimen de empleo público que funcione bien. Son estos sistemas los que resuelven los problemas de la gente".

**—Si se aplicara este régimen, ¿otros males como la "permisología" deberían disminuir?**

"Por supuesto. Tiene un vínculo profundo con la política y con la administración pública. El sistema político debería tener la responsabilidad de reformar, por ejemplo, el sistema de evaluación de impacto ambiental. Eso no se ha hecho. Se ha avanzado en los permisos sectoriales, pero falta la madre de todos los permisos: el sistema de impacto ambiental".

**—¿Qué se hace bien en la empresa privada que no se hace bien en el sector público respecto del ingreso, permanencia y salida de trabajadores?**

"La empresa privada también tiene fallas, pero tiene en su ADN tres cosas. Uno, reclutar a las mejores personas. Dos, evaluar el desempeño, entendiendo que no todos pueden tener un desempeño perfecto. Tres, tomar decisiones en base a esa evaluación, y tener flexibilidad para adecuar la organización a los desafíos del futuro. Si alguien no está rindiendo, se le desvincula. El empleo público tiene características distintas, como cierta estabilidad frente al ciclo político, lo cual es razonable. Por eso proponemos que la administración pública llegue más arriba, hasta el nivel de subsecretario. Pero esa estabilidad no puede convertirse en rigidez. Por ejemplo, si un programa público es mal evaluado, debe poder terminarse o reestructurarse, y eso puede implicar desvinculaciones. Esa capacidad de adaptación, el Estado la tiene muy limitada, y en la empresa, en cambio, es parte de su esencia".

**—Hay casos de empleados en empresas públicas que mal utilizan licencias médicas mientras viajan. ¿Eso ocurre en la empresa privada?**

"Sí, también ocurre. Muchas veces, la empresa privada no puede acceder a las razones médicas por temas de reserva. No es tan fácil controlar. Pero hay un dato: el ausentismo promedio en el sector público es de 30 días al año; en el privado, 14. Es el doble. Y no creo que sea porque las personas del sector público sean, por naturaleza, más propensas al abuso. Tiene que ver con reglas, con seguimiento, con institucionalidad".