

GESTION DEL PERSONAL PÚBLICO CON BASE EN COMPETENCIAS

Ing. Hugo C. Cataldo F./ Lic. Patricia Dos Santos

28/06/2020

La reforma más importante y la más difícil es precisamente la reforma de la cultura del Funcionario Público, sin esta, las demás reformas no tendrían mayor efecto. Quienes llevan adelante las tareas que debe cumplir el Estado, bien o mal, son los funcionarios públicos, no habrá resultados decentes sin un gran trabajo enfocado a modificar la cultura del clientelismo por la del mérito. Aunque se tenga la mejor infraestructura y comodidades es imperioso el cambio de la cultura organizacional.

Para caminar en ese sentido ya hace unos años la Gestión del Personal, tanto en el sector privado como en el público, se hace en base a la Gestión por Competencias. Existen varias maneras de trabajarlo, pero en general fortalecen la cultura de la meritocracia en las empresas y/o instituciones. El modelo hace una gran contribución a la identificación de las necesidades de capacitación y entrenamiento en el personal a los efectos de disminuir la diferencia existente entre las exigencias del cargo y el perfil del ocupante del mismo, diferencia que actualmente es sumamente elevada en la Función Pública, debido al clientelismo político y al nepotismo, dando como resultado el caos existente, los servicios deficientes y la falta de atracción a puestos públicos a quienes aspiran a una carrera clara con buena remuneración y expectativa de una jubilación decente.

Si se desea realmente lograr resultados debe entenderse que no es solo con la redacción de leyes que se logrará el objetivo mayor de llegar a tener un Servicio Público de excelencia. Solo se logrará si se tiene conciencia de la importancia del Tripartismo: Estado, Trabajadores y Empleadores, tan promocionado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como único camino de concertación y consenso de la problemática laboral.

¿Qué significa la Competencia Laboral? Algunas definiciones:

Para Scott B. Parry: “Es un agrupamiento de Conocimientos, Habilidades y Actitudes correlacionadas, que afectan a parte considerable de la actividad de alguien, que se relaciona con su desempeño, que puede ser medido según patrones preestablecidos y que puede ser mejorado por medio de capacitación, entrenamiento y desarrollo de la persona”

Conocimiento: Es el “Saber” lo que aprendemos en las Escuelas, Colegios, Institutos, Universidades, libros, en el trabajo y en la vida.

Habilidades: Es el “Saber Hacer”, es todo lo que utilizamos de nuestro conocimiento en el día a día.

Actitud: Es el “Querer Hacer”, que nos lleva ejercitar nuestra habilidad de un determinado conocimiento.

Como se percibe no es lo mismo admitir y evaluar al personal público por Competencias, que abarca competencias técnicas y comportamentales, que utilizar solo el sonado Concurso Público de Oposición y Méritos, que estaría evaluando solo indicios de conocimiento, a través de la evaluación de un Curriculum Vitae, y alguna que otra Habilidad adquirida en cursos o talleres.



Fundación Feliciano Martínez

Con una gestión por competencias es posible medir la calidad del clima laboral, es decir el grado de entrega y disposición de trabajar en armonía para el logro de los fines institucionales, y también evaluar el desempeño con lo cual se evidencia la calidad del trabajo y la entrega de cada persona a la tarea y al conjunto de labores de determinada institución. Estas mediciones que hoy no existen en la función pública paraguaya marcarían la dirección para la toma de decisiones sobre la permanencia, las necesidades de mejora el grado de cumplimiento de las tareas todo lo cual se vería reflejado en la calidad del servicio prestado por cada institución.

El modelo de gestión por competencias es un sistema integrado por varios sub sistemas, algunos descritos más arriba, que juntos, hacen predecible la calidad y eficiencia del desempeño de una organización

Recomendaciones y sugerencias:

Con la voluntad política seria de mejorar la Gestión del Personal Público y con la debida conciencia de la complejidad e importancia de la Gestión del Personal podría ser un camino acertado la formación de una Comisión participativa, en los términos de la OIT, de alto nivel técnico, integrado por especialistas y miembros del sector público para encaminar el estudio y propuestas para la urgente mejora de los problemas derivados del actual sistema de gestión del personal público.

Esta Comisión debería además contar con especialistas en gestión de Personas, así como revisar y analizar las experiencias diversas que ya existen en el mundo de mejora de la gestión de la cosa pública con foco en el Personal del Servicio Público para diseñar y plasmar en un documento un nuevo modelo de gestión de personal para la gestión pública, orientado a la excelencia en la prestación de servicios a la ciudadanía.