



Un ejemplo vale más que mil palabras: la CARRERA PÚBLICA en Costa Rica

Por María Lila Iwasaki

En el 2001, siendo secretaria general del Ministerio de Justicia, me invitaron a ser miembro del CEPRI-Establecimientos Penitenciarios y tuve la oportunidad de viajar a Costa Rica, donde se estaba llevando a cabo un proceso de concesión de dichos establecimientos.

Sin embargo, a través de esta experiencia también conocí y sentí la importancia, tanto para la administración como para el empleado mismo, de contar con una carrera pública bien estructurada. Esto permitiría que la administración pública pueda contar con personal profesional, eficiente, comprometido y honesto para llevar a cabo sus funciones.

Lo primero que me llamó la atención fue que el jefe del Sistema Nacional Penitenciario en Costa Rica, especie de dirección general del Ministerio de Justicia y Gracia, y el equivalente al presidente del INPE en el Perú, tenía más de 20 años en el cargo. Nadie conocía el sistema mejor que él y nos comentó que había visto pasar muchos ministros de diferentes gobiernos: “los ministros vienen y se van solo con unos cuantos asesores, y todos nosotros continuamos”. Aquí, reflexioné sobre la importancia de la dicotomía entre la **continuidad** para la administración pública y la **estabilidad** para el funcionario.

Luego, salimos con el mencionado jefe a conocer los establecimientos penitenciarios y su realidad (máxima, media y mínima seguridad, de hombres y de mujeres, de semilibertad, etc.). Al llegar al primero nos enteramos de que el director de este centro también tenía más de 20 años en el cargo y que la relación entre el jefe y él era muy familiar. A estas alturas, el tema de la carrera pública se convirtió en un “meta tema” para mí.

Después de conversar unos minutos con el Director, fuimos a recorrer el centro y pude ver cómo los “privados de libertad” (así los llaman allá) lo saludaban por su nombre: “Hola, don Lucho”, y él les contestaba el saludo a cada uno por su nombre y si le preguntaba alguno por un trámite personal le informaba al paso sobre el tema, mientras nos contaba la historia de cada uno de ellos.

Aquí reflexioné sobre el nivel de **manejo, compromiso y el lado humano** que te da una carrera públi-

ca, donde el usuario del servicio (incluso un privado de libertad o reo, como lo llamamos nosotros) no es solo un dato estadístico o un número, es una persona, un ciudadano.

También tuvimos oportunidad de visitar el centro de capacitación del sistema penitenciario y observamos varios cursos que se dictaban en ese momento para todos los niveles. Me llamó la atención el curso de Derechos Humanos para choferes. Precisamente me senté a almorzar con uno de ellos, quien me explicó que por unas 15 horas de capacitación tenían un incremento en el ingreso de casi un dólar mensual. Yo le pregunté si eso le parecía atractivo y su respuesta hasta hoy me da vueltas en la cabeza: “Doctorcita, es casi un dólar para toda la vida”. Con esto uno se pone a pensar que la carrera pública no es solo una opción profesional, es toda una opción de vida.

Finalmente, fuimos a un centro donde la directora era una mujer de unos 60 años, quien nos atendió muy amablemente y al despedirnos nos comentó que ese era su último día de trabajo porque se estaba jubilando. Le pregunté cómo se sentía y me dijo que estaba feliz porque se iba tras haber cumplido con su país, y que terminaba un ciclo en su vida y ahora le tocaba descansar y estar con sus nietos gozando de una pensión digna.

Me hubiera gustado conocer la carrera pública en mi país. He sido funcionaria pública por casi 20 años y lo que nosotros tenemos es una carrera pública que languidece, no un sistema que funcione. Hay mucha ineficiencia, personal desmotivado y funcionarios que son cambiados cuando una institución tiene un nuevo jefe. No existe estabilidad, continuidad ni pensiones dignas, y solo en unos pocos casos se encuentra gestión eficiente, honestidad, compromiso y trato humano.

El órgano rector del sistema de empleo público, creado en el 2004, nunca ha sido activado. En el Consejo Superior del Empleo Público (COSEP) no existe un registro de empleados públicos, por lo que no sabemos cuántos empleados tiene el Estado; solo tenemos un censo incompleto y que refleja que este tema lo enfocan como un gasto y no como una inversión en capital humano, en aquel grupo de profesionales que se encargan de administrar los recursos de todos los peruanos y de tomar decisiones trascendentales para el país. ■