

LOS COSTOS DE ESCOGER MAL

Miguel Palomino



Todos sabemos que puede haber una enorme diferencia entre los resultados de un trabajo hecho por un mismo grupo humano donde la única diferencia es la competencia de quienes lideran al grupo. Todos sabemos que, además, el escoger a líderes más o menos adecuados en general no es tan difícil, si uno se lo propone desinteresadamente.

Es importante aquí entender que no se está buscando que el resultado sea siempre un rotundo éxito, sino que sea un trabajo que, en fin, usualmente no esté mal. También debe quedar en claro que por líderes no me refiero únicamente a los ministros y sus principales asesores, sino también a las personas que tienen a su cargo, digamos, una dirección superior o un cargo equivalente en el sector público.

Si esto es así, nos queda la pregunta de ¿por qué en el sector público con frecuencia se escoge tan mal a los líderes? La parte más fácil de responder a esta pregunta es porque no se escoge desinteresadamente. Los cargos públicos dan poder y, para muchos, remuneraciones superiores a lo que podrían obtener en el sector privado. Los favores políticos se pagan con frecuencia con puestos públicos para los cuales los favorecidos no cuentan con la competencia necesaria.

Es precisamente por ello que tenemos restricciones (casi siempre

eludibles) a contratar a familiares en cargos públicos. Para muchos cargos se necesita tener además cierta demostración de competencia (otra vez, usualmente eludible).

Para muchos, una meritocracia que mal que bien funcione es la solución al problema. ¿Quién podría objetarla? Tristemente, la mayoría de nuestros congresistas, por ejemplo. Además, se dice, nunca funcionaría en el Perú.

¿Se imaginan acaso una institución pública que tenga más o menos la misma cantidad de personal y de presupuesto de lo que tenía hace 50 años y que venga cumpliendo su función de una manera estelar? ¿Dónde nadie puede ingresar sin pasar numerosos exámenes muy competidos tomados por profesores de talla internacional? Imposible, no existe tal institución, dirán muchos.

“Los favores políticos se pagan con frecuencia con puestos públicos para los cuales los favorecidos no cuentan con la competencia necesaria”.

Pues permítanme presentarles al Banco Central de Reserva del Perú. Es el ejemplo viviente de una institución pública muy exitosa, nos cuesta lo mismo (ajustando por inflación) hace cincuenta años y está basado en una meritocracia estricta.

Nadie dice que esta institución es

perfecta, ni que ascienda siempre el que tiene las mejores competencias, pero funciona (más que) adecuadamente. Además, la meritocracia es parte de la cultura de dicha institución. Quienes van a ser líderes lo saben casi todos en la institución con años de anticipación.

Algunos dirán que, a diferencia del resto del sector público, su labor es una sola: controlar la inflación. Pero esto es como decir que la labor de un Gobierno es aumentar la felicidad de los peruanos. ¿Qué significa felicidad? ¿Cómo la medimos? ¿La felicidad de quiénes? Etc., etc.

La inflación es el resultado en el mercado de la interacción de muchos factores, algunos sobre los cuales no tenemos ningún control. El objetivo es guiar la inflación para que no sea ni muy alta ni muy baja a la larga y lo hemos logrado como nadie, después de haber tenido una de las peores inflaciones en la historia del mundo.

Aun si definiéramos en una sola meta la función de cada institución pública, el resultado en estos últimos años hubiera sido desfavorable para la mayoría. ¿Cómo mejoramos nuestro aparato público? Primero que nada, los funcionarios capaces deberían tener cierta estabilidad para poder cumplir sus funciones. Nada funciona cuando la persona a cargo solo dura seis meses.

En segundo lugar, deberíamos apuntar a ser como el Banco Central (ya la Superintendencia de Banca y Seguros lo está logrando). Cuánto mejor sería la situación si los líderes del sector público se aseguraran de que, mal que bien, están cumpliendo su función.