



Ver Portada

Números anteriores

Suscríbete

Destacados



## Cuanto pagan las universidades chilenas



## Vidal, ¿un vocero hiperventilado?



## El Jupi Team

La Guía de...



## Pauls

Consumo



## Ponte en carrera

## Defendamos el Sistema

Mario Weissbluth es miembro del Sistema de Alta Dirección Pública. Y desde esa posición escribe una franca defensa de lo que es, a su juicio, la reforma de Estado más significativa que ha habido en Chile. Está amenazado y enfrenta varios problemas. "El más doloroso es que una fracción respetable de las cúpulas partidarias de la Concertación persiste en sentir esto como una piedra en el zapato y hace lo posible por desprestigiarlo", dice.

Por Mario Weissbluth



Soy miembro del Consejo de Alta Dirección Pública. Escribo una opinión personal, impulsado por la desazón que siento a veces al recibir llamadas despistadas del tipo: "Mario, disculpa, sé que estás en la cosa esa de la Dirección Pública. Tengo una sobrina que quiere postular, pero como cree que está todo arreglado, quiero preguntarte si vale la pena". Imagine, soy presumiblemente uno de los garantes de que eso no pase.

Agrego que me he topado con dirigentes de partidos o autoridades de gobierno que tienen escasa idea de cómo funciona el "sistemita ese" (tono peyorativo). El "sistemita ese" es probablemente la reforma del Estado más significativa de Chile, única en América Latina, nos acerca a estándares internacionales y es la única herramienta que puede ayudar a controlar el cáncer del cuoteo político. O tal vez alguien podrá explicar la necesidad que tiene la ciudadanía de que un subdirector médico de hospital o una contadora pertenezca al partido Z o al partido X.

Ningún problema con que un directivo público sea miembro de un partido. Tampoco una secretaria. Lo que me produciría problema es que en un cargo quedara alguien que no tenga las calificaciones ni aptitudes para ejercerlo, cosa que hemos visto con preocupante frecuencia en entidades aún no adscritas al Sistema.

Es evidente, de puro mirar el currículum, que los integrantes de ternas que hemos presentado son mayoritariamente de la Concertación, no porque nuestro Consejo (con miembros de la oposición) lo haya buscado así, sino que porque es raro que se presente alguien de afuera del sector público, por la estructura de remuneraciones y por las desconfianzas que muchos dirigentes políticos y "postulantes no aceptados" han ayudado a generar.

El 88,5% de los seleccionados son funcionarios del propio gobierno y es la autoridad la que escoge o declara desierto el concurso. En Estados Unidos, con un sistema similar, el 89% proviene del gobierno. No es un "sesgo propúblico" del Consejo, sino nuestra dificultad para atraer candidatos de otros ámbitos. Cuarenta y cinco concursos han sido declarados desiertos al menos una vez, y hasta cuatro veces, especialmente en el sector salud.

Por "postulantes no aceptados" me refiero a que se han designado 53 cargos de 1er Nivel (el 52% del total definido en la ley) y 195 del segundo (28% del total), sumando 248, para los cuales se han presentado unos 35 mil postulantes. Es decir, hay 34.700 que no han ganado el concurso, de los cuales un número respetable escoge, humana y comprensiblemente, explicar a sus amigos, correligionarios y familiares que no quedó seleccionado porque "estaba arreglado". Mas bien, agradecemos su postulación de todo corazón y los invitamos a persistir.

No estaba arreglado. En el sistema que hemos diseñado, son empresas de búsqueda y selección de alto nivel, concursadas a su vez por licitación pública, las que prefiltran y luego filtran a los candidatos, de acuerdo a los perfiles que el Consejo ha definido conjuntamente con las autoridades respectivas.

Al final es el Consejo, o en el caso del 2º nivel un comité con un representante del consejo, (de un grupo de confiables expertos seleccionados para el efecto), quien entrevista a los 10 ó 12 finalistas. Si yo mismo quisiera poner en una terna a un amigote querido, no podría hacerlo.

### Enfrentando las presiones

El Sistema de Alta Dirección Pública no será infalible pero está bastante blindado frente a las presiones. Por favor, no desprestigien una reforma crucial para el país. Por cierto, cuando se conocen las ternas, comienzan a veces las presiones a la autoridad por parte de los partidos, pero tenemos la tranquilidad de que, en la medida de lo posible, en esas ternas no hay gente que no da el ancho.



Sarkozy

Hay otros problemas. El más doloroso es que una fracción respetable de las cúpulas partidarias de la Concertación persiste en sentir esto como una piedra en el zapato y hace lo posible por desprestigiarlo.

Los argumentos usados son básicamente dos:

1) Que estamos poniendo "tecnócratas" en cargos que requieren sensibilidad política. Falso. Uno de los elementos clave del perfil -aparte de sus competencias técnicas, estratégicas y gerenciales- es la habilidad para moverse en medios políticamente complejos y articular redes de colaboración. Otra cosa es que al operador Z de la facción N le duela que no haya quedado su ex jefe de gabinete en la terna. Más bien, preocúpense de formar y mandar a sus mejores cuadros a los concursos, y aseguro que si son competentes van a quedar en las ternas.

Tengo otra súplica para los operadores: si queda seleccionado un alto directivo que no sea de la amigocracia de su gusto, por favor denle una chance y apóyenlo. He sabido de casos, felizmente pocos, en que los operadores comienzan ataques feroces desde el día uno, hasta que logran extirpar el quiste. En todo caso, la tasa de mortalidad es gratamente baja: sólo al 6% se le ha pedido la renuncia antes de expirar el período, lo cual no está mal dado el ambiente general. Los head hunters también se equivocan en el sector privado y eso que no enfrentan las restricciones salariales de este caso. No somos infalibles.

2) La otra queja es que los procesos de selección son demorosos. Verdadero pero falso. En el sector privado un head hunting puede llegar a durar tres meses; en este sistema son cuatro, lo cual está hartito bien, considerando todos los pasos que debemos dar por ley, incluyendo convocatoria pública con plazos, reuniones de comité, etc. El problema es que al proceso, por ejemplo en 2º Nivel, se le agregan en promedio los 50 días que demora la Dipres en el simple acto de definir el porcentaje de asignación de alta dirección pública que se les suma a su salario base (han llegado a demorarse 5 meses), más otros 45 días que acumula la propia autoridad entre: a) designar sus representantes, b) que éstos se apersonen, y c) finalmente escoger a uno de la terna (han llegado a ser 3 meses).

Así, hay buenos candidatos que desisten, y las autoridades que se han demorado se están pegando un tiro en el pie.

### ¿Y los sueldos?

Por último, la madre de los problemas: el salario líquido del director del Hospital San Juan de Dios o similar es 2.5 millones. Eso, para manejar los problemas que vemos en la prensa: Curepto, Antofagasta, cambio de guaguas, ratones en pasillos, pancartas. El jefe del Departamento de Alimentación Escolar de Junaeb, responsable de la logística para alimentar a 2 millones de niños gastando bien 400 millones de dólares al año, gana 1.9 millones, con dedicación exclusiva.

Los consejeros hemos chillado, suplicado y mandado cartas por 4 años, y en Hacienda... no se oye. Así, difícil reclutarlos e incluso retenerlos. Así, salvo casos de gran vocación de servicio público, no podemos garantizar que los mejores de los mejores -que Chile se merece- lleguen a las ternas. Lo que sí podemos asegurar es que no habría llegado a la lista corta de entrevistas un director de Chiledeportes con 6 meses de estudios de Filosofía... si hubiera estado en el Sistema.

Otro día hablaremos de las necesarias reformas a la ley. El tema es largo, y para el interesado, con la consejera Rosanna Costa escribimos un análisis detallado, disponible en [www.mariowaisbluth.com](http://www.mariowaisbluth.com). El consejero Rafael Blanco, por su parte, me mandó este comentario a la presente columna, que transcribo: "En la consolidación y expansión del Sistema de Alta Dirección Pública nos jugamos como país la posibilidad de profesionalizar genuinamente a los altos directivos públicos, sustrayéndolos a las lógicas del mero cuoteo político, colocando como variable relevante su idoneidad y capacidad para liderar los diversos servicios públicos que proveen bienes públicos claves para los chilenos".

En suma, el camino recorrido tiene grandes logros, por el hecho insólito de su puesta en marcha, por el adelantamiento de los concursos determinado por la presidenta, y porque cada vez que hay un problema alguien propone que determinada institución se incorpore al Sistema. Es vital que la ciudadanía, los postulantes, las empresas de selección y búsqueda, el gobierno y los partidos apoyen esta reforma, la aceleren y extiendan su alcance. Tal vez no sea mi mejor columna, pero es la más sentida. Defendamos el Sistema.