

18 de mayo de 2015

Por qué más y mejor Alta Dirección Pública



JAVIER FUENZALIDA

Investigador Centro de Sistemas Públicos (CSP), Ingeniería Industrial, Universidad de Chile

En el informe elaborado por el Consejo Asesor Anticorrupción se sugieren reformas que abordan directamente los problemas que han deslegitimado y debilitado al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) del país. Para controlar el uso indebido de designaciones de cargos provisionales y transitorios, el Consejo propone limitar a un 10% este tipo de nombramientos para el primer nivel jerárquico y eliminarlos en el segundo nivel, así como suprimir la asignación por ADP en la remuneración de quienes son nominados bajo esta modalidad y restringir sus prerrogativas. Entre otras medidas, destaca también la adscripción de cargos directivos clave a nivel municipal dentro del Sistema.

Si bien el perfeccionamiento de la ADP es un camino ineludible si la pretensión del país es alcanzar el desarrollo, es importante precisar qué motiva este fortalecimiento. Numerosos estudios confirman que directivos públicos reclutados y seleccionados bajo sistemas formales de mérito tienen efectos positivos sobre el desempeño de agencias públicas y permanecen por más tiempo en sus cargos. Asimismo, la evidencia revela que, en general, autoridades políticas –conscientes de esta situación– tienden a designar directivos de confianza en agencias de complejidad técnica relativamente menor, mientras que se apoyan más en sistemas de mérito cuando se trata de organizaciones que demandan mayor especialización.

Una consecuencia menos notoria, aunque no menos importante, de la evasión de sistemas de mérito para nominar directivos es la pérdida de legitimidad de los procesos de recursos humanos en el Estado. Más allá del evidente efecto en el reclutamiento y selección, se deteriora (aún más) la utilidad percibida tanto de instancias de evaluación del desempeño como de capacitación y perfeccionamiento.

No se trata de establecer una superioridad de directivos de carrera por sobre los de confianza política. De hecho, *grosso modo*, la literatura sugiere la integración adecuada de competencias técnicas como políticas en la plana directiva de agencias públicas. Así ha sido entendido en gran parte de los países desarrollados y en Chile, cuyos sistemas de ADP utilizan criterios políticos o político-técnicos para la selección de sus directivos, en particular en los dos primeros niveles jerárquicos. Una excepción a esta tendencia es el sistema británico, donde el modo de nombramiento es profesional, lo cual le valió importantes críticas a fines de los 80 por el escaso compromiso que el servicio civil tenía frente al Gobierno y su programa.

Aunque los factores que determinan la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado son múltiples (sociodemográficos, satisfacción con la democracia, desempeño macroeconómico), la calidad de los servicios públicos es también uno de ellos. Por lo tanto, mejorar la ADP es clave para salir de la coyuntura por la que el país atraviesa. Así se hizo el 2003, durante el mandato del ex Presidente Lagos, cuando escándalos de corrupción gatillaron la creación del Sistema de ADP; y más tarde durante el primer periodo de la Presidenta Bachelet, donde razones similares aceleraron la adscripción legal de muchos servicios públicos al mismo.

perfeccionamiento.

