

INDEMNIZA, BUEN INDEMNIZADOR

Mario Weissbluth,
Octubre 2000
La Tercera

Es como típico de nuestro país. Un gringo amigo me lo describió así... “the shit hit the fan”... y efectivamente se está desparramando con ventilador. Aquí hay de todo. Frescolines que se autoindemnizaron más allá de la legalidad y la ética. Hay otros que llevaron su decencia al punto (absurdo creo yo) de no aceptar ninguna indemnización. Hay otros que recibieron una indemnización razonable, pero que están siendo crucificados igual. Hay otros cuyas reglas de indemnización fueron razonables, pero cuyos elevados salarios no parecen tan razonables dado el curriculum de los susodichos. Hay una oposición relamiéndose los bigotes, y proponiendo que ahora las designaciones sean aprobadas en el Senado... con lo cual politizaremos aun más los cargos. Agarrones dentro de la coalición de gobierno, acusetes crucificados, ministros nerviosos. La prensa, poniendo hartos culpables e inocentes en el mismo saco y en los titulares grandotes. Sí, mi amigo tiene razón... “the shit hit the fan”. Y capaz que en tres meses más nadie se acuerde.

La gran pregunta es... ¿cómo lo hacemos en este país para sacar las lecciones del caso, adoptar medidas razonables, y diseñar un sistema de gestión pública, no sólo en las empresas, sino en el conjunto de los organismos de gobierno, que satisfaga los siguientes cuatro requisitos?

Uno: Que permita contar con ejecutivos que, respetando las sensibilidades políticas del gobierno de turno, sean seleccionados y remunerados de tal manera que nos aseguren que contamos con lo mejor de lo mejor, para administrar entidades, servicios o empresas que mueven cientos de millones de dólares, o que prestan importantes servicios para cientos de miles de ciudadanos. Si para administrar eficientemente un Correo o un Servicio de Impuestos Internos o una empresa petrolera se requiere un director, o bien un ejecutivo cuyo salario de mercado son 5, 10 o 15 millones de pesos mensuales dada su elevada especialización, paguémoslo... siempre y cuando a) el curriculum de la persona lo amerite fehacientemente, b) la remuneración sea razonablemente comparativa a la del mercado, probablemente algo inferior pero no mucho dado el carácter de servicio público, y c) que todos los accionistas de esa empresa, o sea, todos los chilenos, lo sepamos de manera transparente, con la certeza de que hubo un riguroso proceso de selección, y de determinación de salarios y condiciones de indemnización.

Dos: Que los mencionados ejecutivos públicos tengan contratos de desempeño en que se estipulen sus logros y sus metas, y que en el caso de los servicios de gobierno central, estos logros y metas estén claramente disponibles en un sitio web donde todos tengamos acceso. Tratándose de empresas que compiten en el mercado, no es el caso, y para eso tenemos un SAE, donde por cierto debieran estar legalmente controladas todas las empresas del Estado, con la figura de sociedades anónimas, con FECU y todas esas cosas.

Tres: Que contemos con una Contraloría redefinida en lo jurídico y organizacional, que haga lo que hacen sus modernas contrapartes como el General Accounting Office de USA, el Auditor General de Canadá, o el Dutch Court of Audit de Holanda. Es la auditoría, pero del desempeño, no sólo del cumplimiento de normas legales o prácticas administrativas. Las entidades arriba mencionadas tienen autonomía respecto del Ejecutivo, y producen evaluaciones públicas e imparciales del impacto que están teniendo las diversas leyes, programas, planes, instituciones, políticas y proyectos específicos, que suelen surgir simplemente como producto de un sistema de “tira y afloja” entre el Congreso, los partidos, el Ejecutivo, y las presiones de grupos organizados. La

evaluación de desempeño de instituciones o proyectos, que hoy día en Chile se hace ex - ante únicamente a nivel de los proyectos de inversión, debe extenderse a una práctica ex - ante y ex - post, no sólo respecto de las inversiones físicas, sino a la totalidad de las intervenciones públicas. Solo eso introducirá un buen nivel de responsabilidad y de respuesta a los ciudadanos acerca del destino que el país le está dando a los recursos públicos. En otras palabras, necesitamos una Contraloría que no sólo vigile que no se estén robando la plata de la bencina, sino que también vigile si el auto va en la dirección correcta.

En cuarto pero no último lugar, si queremos modernizar de veras la gestión del Estado, necesitamos hincarle severamente el diente al Estatuto Administrativo y a la Ley de Presupuesto. Ambos cuerpos legales, tal como están definidos hoy día, no le van a permitir al mejor Gerente Público del planeta llegar ni a la esquina, por la cantidad de trabas, restricciones burocráticas e inamovibilidades a las que son sometidos. Ser Gerente Público en Chile es lo mismo que ser gerente de una empresa privada, pero con una mano atada a la espalda, descalzo, en la mayoría de los casos con bastante menos sueldo, y con una mochila pesada en los hombros. Lograr algo en esas condiciones es casi heroico. Entre el saludable temor a la vigilancia burocrática de la Contraloría, el ambiente de “cacería de brujas”, la carencia de “accountability” de sus funcionarios, las restricciones burocráticas al ejercicio de su presupuesto, los desincentivos al ahorro institucional y a la generación de nuevos ingresos, el que hayan logrado algo en esta última década es casi un milagro.

En suma... es claro que aquí hay algunos que son culpables, que hasta donde lo veo son pocos, y que deben ser sancionados. Pero ojalá que, en vez de desatar una efímera cacería de brujas, y un festival de festines y contraataques, nuestra prensa, el Ejecutivo y el Parlamento se dediquen con mucho más seriedad y ahínco a proponer y adoptar las medidas estructurales que este país requiere para modernizar de una buena vez y para siempre la gestión pública de este país. Hay 15 millones de chilenos que lo necesitan.