

Nueva gerencia en la carrera pública

Meritocracia vs. Padrinocracia

Ricardo Corrales Melgarejo¹

Hay un viejo adagio popular que dice “el que no tiene padrino no se bautiza”. Lo que para la iglesia católica significaba, el apoyo que recibían los padres, en la iniciación cristiana de sus hijos, se trasladó al ámbito laboral, en la que para ingresar al trabajo, resultaba indispensable contar con un “padrino” o “vara”.

Así pues, pervive de antaño el “sistema de padrinos”, no sólo para obtener un empleo público, sino también para evitar sanciones y lograr ascensos. Para ello, existen reglas no escritas que deben respetarse. En primer lugar, la lealtad no es a la institución sino al “padrino” y a su propio código, que supone guardar secreto de su existencia, satisfacer los “favores” que solicita, brindarle saraos, prebendas y porcentajes. En el pasado se hizo popular el dicho de algún presidente al enunciar: “para mis amigos todo, para mis enemigos la ley”

Empero, en la cadena de mando institucional, podrían existir “padrinos” intermedios, que a su vez aúpan a uno superior y así, sucesivamente, hasta construir en la sombra una organización paralela a la entidad oficial, y cada cual con su “feligresía” adepta, dentro y fuera del centro de trabajo, para cuya cooptación vale el paisanaje, el vínculo partidario, la familia, es decir, la red social que hábilmente ha tejido el “padrino”. Tal *corrupción de capilla*, tiene como modelo institucional, uno burocrático, vertical, desarticulado, de compartimentos estancos, sin transparencia y rendición de cuentas, con designaciones a “dedo”, y si existen concursos estos son fraudulentos, menos evaluaciones periódicas objetivas de rendimiento laboral.

Tales corruptelas pervierten la carrera pública, pues, no será la idoneidad del servidor lo que determine su continuidad en el empleo, sino su habilidad en adaptarse a estas reglas no escritas, y saber engancharse en estas organizaciones mafiosas. Todo lo cual, desmoraliza a aquellos trabajadores y trabajadoras que en verdad desempeñan su labor con probidad en el servicio público, ya que no son ellos los que ascienden en el trabajo sino los “ahijados”.

Sin embargo, en nuestro país, para bien se ha avanzado en las reformas de primera generación –ajuste económico, apertura, liberalización del mercado, simplificación administrativa, privatización y reformas financieras-, y en el sistema de personal, cuenta con islas de eficiencia, en cuyos casos han incorporado la nueva gerencia pública, reforzada ahora último con el cuerpo de

¹ Juez Superior de la Corte de Junín, profesor de la Universidad Continental, en cuyo blog personal publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en la dirección electrónica siguiente: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>>

gerentes públicos creado por el D. Leg. 1024; y, que ya desde 1998, 25 países miembros del Consejo Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), entre ellos el nuestro, se comprometieron en su concreción.

Entonces, urge generalizar las reformas de segunda generación, entre ellas, la erradicación el sórdido “sistemas de padrinos” por la “meritocracia”, entendida ésta como una nueva cultura de gestión en el gobierno de los funcionarios públicos, lo cual implica que los incrementos de sueldos estén en función del rendimiento laboral.

Como se sabe, todo servidor durante su carrera acumula méritos y deméritos, en relación con sus superiores, subordinados, pares y con los usuarios del servicio, expresión laboral fidedigna e integral de sus valores, aptitudes, conocimientos, experiencia y su interés en capacitarse, los cuales deben ser objetivamente evaluados, periódicamente, según cada perfil del puesto de trabajo, tanto para su salida como permanencia en él.

En conclusión, para que la “meritocracia” triunfe, la experiencia indica que no hay otro modo, que las evaluaciones periódicas de los empleados y que los concursos de ingreso y ascenso en la administración pública, los lleven a cabo instituciones especializadas, independientes y reconocidas en el mercado de trabajo, con participación de la Defensoría del Pueblo y la Fiscalía de Prevención del Delito, acreditadas y auditadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), por el bien del Perú.