

Las personas, no solo las instituciones

Habitadas por millones de personas que no se conocen entre sí, cuyas vidas están saturadas de información y rodeadas de modernas tecnologías con las que trabajan o realizan sus actividades cotidianas, las sociedades contemporáneas requieren, para su mejor funcionamiento, de buenas instituciones. Y para que el conjunto de reglas que definen a esas instituciones cumpla tal objetivo, su diseño debe contemplar incentivos que fomenten el progreso de la sociedad, que orienten de manera justa la resolución de problemas, y que tengan la imparcialidad necesaria para evitar privilegios o discrecionalidades. Por eso, las buenas instituciones están en la base del éxito democrático y económico de los países, como ha sido reiteradamente establecido por laureados académicos.

Sin embargo, para que el proceso resulte virtuoso, no se debe soslayar el rol que cumplen quienes las dirigen. En efecto, como las instituciones sirven de guía para las conductas de las personas, o procuran encauzarlas en la dirección correcta, o ayudan a modificar errores respecto de lo ya obrado, se requiere de quienes las conducen la iniciativa, la tenacidad, la capacidad de gestión y una profunda comprensión de los objetivos a cumplir por la respectiva entidad.

Un ejemplo ha sido la actuación de la contralora general de la República, Dorothy Pérez, no solo ahora, al tomar la iniciativa para detectar exitosamente a quienes, en el sector público, solicitaban licencias médicas fraudulentas para tomar vacaciones al margen de su feriado legal, sino también antes, cuando recién asumió el cargo de contralora subrogante y, luego, al ser designada titular. Habiendo trabajado inicialmente en este organismo, Pérez volvió a la institución en la década pasada, como jefa de gabinete del ahora excontralor Jorge Bermúdez, y luego fue ascendida a subcontralora. En ese cargo, comenzó a tener discrepancias con los criterios comunicacionales de Bermúdez y también respecto de algunas de sus resoluciones, a raíz de lo cual este decidió destituirla. Ella llevó entonces el caso a tribunales, argumentando que el suyo no era un cargo

El caso de Contraloría da cuenta de la diferencia que puede marcar, con su carácter y con su decisión, quien dirige un organismo.

de confianza del contralor, y la justicia le dio la razón. Pero ese triunfo legal le significó pasar años en una incómoda posición, como segunda autoridad de un organismo cuyo titular desconfiaba de ella. Con la misma persistencia, fuerza de carácter y conocimiento de las atribuciones a su disposición, pero también de las reglas a las que se encontraba sometida, una vez asumida la subrogancia de Bermúdez, al terminar este su período, en diciembre de 2023, Pérez redujo drásticamente el gabinete y la secretaría general de la Contraloría, que tenían 133 y 233 funcionarios respectivamente; asimismo, volvió a crear la División de Gobiernos Regionales y Municipalidades, eliminada por su antecesor, reubicó funcionarios mediante un proceso de postulación por intranet y fusionó el departamento de Comunicaciones con el de Relaciones Internacionales. Su propia designación como titular fue un proceso largo, pues el Gobierno se resistió por casi 10 meses a proponer su nombre al Senado; su desempeño durante ese período, sin embargo, fue generando un extendido consenso, de modo que finalmente su nominación resultó un paso casi natural, transversalmente apoyado.

Con esos antecedentes, se comprende mejor que haya liderado con la fuerza y el esmero con que lo hizo el proceso que condujo a detectar el fraude de las licencias. Más aún, ella tomó dicha iniciativa, aun cuando, a su juicio, podrían y deberían haber sido las propias reparticiones públicas las que realizaran el trabajo de detección.

Este episodio ilustra con claridad la diferencia que hacen las personas. De poco sirve un buen diseño, con reglas apropiadas y una gobernanza bien establecida, si sus conductores no son capaces de realizar lo que sea necesario para que los objetivos de su institución se cumplan como fueron estipulados en su estatuto orgánico. En momentos en que, a raíz de este caso, vuelve a debatirse la modernización del sector público, cobra especial relevancia el que la asignación de los cargos directivos se haga con estricta sujeción a los méritos de la trayectoria de los candidatos y a los rasgos de carácter demostrados.