

# Trampa y paga usted



Magdalena Merbilháa

Historiadora

**H**ace unos días una auditoría interna de Codelco detectó una sobreestimación de cerca 27.000 toneladas de cobre en su producción anual 2025. Se agregó como terminado, material que no cumplía con las especificaciones técnicas requeridas, lo que permitió que la empresa cumpliera artificialmente sus metas corporativas anuales. Esto implicó pago bonos por desempeño no hecho a sus ejecutivos. Codelco desvinculó a César Márquez Márquez, gerente de Presupuesto y Control de Gestión, ya que la auditoría determinó que fue el responsable directo de contabilizar artificialmente como producción, lo que no estaba terminado. Del mismo modo, se aplicaron medidas disciplinarias a otros 6 ejecutivos y se apunta a la responsabilidad del exvicepresidente de operaciones, Mauricio Barraza, quien dejó la cuprifera en febrero tras ocultar información al Sernageomin por un accidente fatal en la división El Teniente. Se estableció, además, que debido a la “trampa” tanto ejecutivos como trabajadores deberán restituir los incentivos y bonos asociados al cumplimiento de la producción, lo que parece el “desde”. Pero los retornos no serán inmediatos ya que se van a recalcular las métricas de incentivos debido a la distorsión de los datos y se determinará cuánto es el exceso y cuánto deberán devolver. Claramente debieran devolver todo y luego ver si hay pago de algo o no. Hasta ahora, nadie ha devuelto ningún peso, pero es preocupante el futuro, ya que muchos, de hecho la gran mayoría de quienes se fueron de viajes con licencias falsas, no han devuelto la plata mal habida y ha pasado mucho tiempo. Los summaries suelen ser lentos. Además, hay que considerar que Codelco presentó una denuncia formal al Ministerio Público para investigar posibles delitos penales, tales como Fraude al fisco o falsificación, lo que congela el escenario administrativo, mientras la justicia determina responsabilidades individuales.

Esta situación vuelve a poner en entredicho el sistema de incentivos estatales que supuestamente vincula salario de funcionarios públicos con el desempeño y el cumplimiento de metas en las instituciones. En el caso de los empleados públicos, los beneficios se agrupan en la Ley 19.553 Asignación de Modernización que puede llegar al 30% de la renta bruta de un trabajador. El Programa de Mejoramiento de la Gestión PMG, supuestamente evalúa transversalmente todo servicio público sobre metas anuales en áreas de eficiencia administrativa, digitalización, equidad de género y atención ciudadana. Si cumplen igual o más del 90% reciben un bono del 7,6%. Si cumplen entre el 75% al 89% reciben un 3,8%. El beneficio lo recibe toda la planta del servicio y de distribuye en 4 cuotas anuales. Todo suena increíble, pero la verdad es que no lo es. Se autoevalúan

y nadie no cumple con el 90%. Si fuese así, los servicios públicos serían perfectos y no lo son.

El igual que Codelco que infló la producción, los empleados públicos sobrevalúan sus desempeños para recibir pagos extras. Las áreas por las que se establecen los cumplimientos también son cuestionables, sobre todo si se tiene en cuenta las prioridades país. La autoevaluación es algo no deseable cuando hay incentivos económicos, ya que claramente no se ajusta a la verdad. De hecho, varios expertos de centros de estudios de políticas públicas y varios parlamentarios han alzado la voz ya que acusan que el sistema se la “pervertido” y transformado en un “derecho adquirido camuflado”. Se trata de diseños a la medida en el que las propias instituciones definen sus indicadores de desempeño. Buscan cosas fáciles de cumplir que dependen de burocracia interna y no del impacto real o la calidad del servicio entregado a los ciudadanos. Por eso todos reciben premios mientras la ciudadanía no percibe funcionarios de calidad en sus vidas. Hay un ritualismo administrativo que lleva a “relleno express” de indicadores y ajustes antes de llegar a diciembre. Se trata de “inflar estadísticas” para lograr el bono completo, igual que Codelco. Priman los criterios políticos sobre los técnicos, quienes no cumplen con el PMG reciben el bono igual por las negociaciones gremiales. Es una “real mafia” con dinero de todos los chilenos. Todos reciben notas máximas, lo que es altamente sospechoso. Hoy con leyes como la Ley Karin, no se puede corregir, ni exigir, ya que todo es visto como ofensivo y por tanto, todo tiende a que “los malos sean calificados como buenos” para evitarse problemas. Calificar a alguien de “bajo desempeño” o “insuficiente” puede tener consecuencias que muchos prefieren evitar. Es un círculo perverso, con el dinero de todos los chilenos. En ambos casos hay “maquillaje de datos” para simular un éxito institucional inexistente con el objetivo de activar el pago de millonarios bonos de desempeño. El incentivo perverso del “cumplimiento artificial” está en ambos casos. Del mismo modo la captura de beneficios económicos personales. Si la meta global no se cumple, el sueldo de los trabajadores y ejecutivos cae drásticamente. Por eso todos callan y aceptan falsear productividad, para recibir bonos que no correspondía pagar. Lo claro es que un servicio público puede estar sumido en una crisis de atención ciudadana y paralelamente registrar 100% en el cumplimiento en su PMG. Del mismo modo, corporaciones con pérdidas o caídas de producción como Codelco, mostraban métricas internas de control de gestión que decían que todo estaba según lo planificado. Claramente, hay trampa y primeramente la paga usted. El punto es que una vez visto y aclarado lo fraudulento del sistema es ver cuánto del dinero mal habido retorna a las arcas fiscales. Mientras tanto paga usted y aumenta el déficit fiscal.