

# Puntos de inflexión en gerencia pública

■ ¿Cuándo se marcó el punto de inflexión a la mediocridad?

CALIFICACIÓN: ★★★★★ 1 COMENTARIOS SHARE 3 1 retweet

LEONARDO CHACÓN R. | ADMINISTRADOR PÚBLICO 08:14 P.M. 22/01/2011

El artículo “Entre la cumbre y el abismo” (La Nación, 11/01/2011, p.33A), Velia Govaere plantea la eventual disputa que tendrán los historiadores sobre la “fecha que marcó en Costa Rica su punto de inflexión a la mediocridad”, y con claro reconocimiento de no ser historiador, me surge la inquietud de pensar en algunas pistas que desde la gerencia pública permita señalar algunas apreciaciones para el valle en el cual nos encontramos, siguiendo la metáfora de la cumbre y el abismo, y que conforme con muchos índices como el Doing Bussiness, el Índice de Desarrollo Humano, Coeficiente de Gini que mide la desigualdad entre otros, indican que nos estamos quedando rezagados.

Un primer punto de inflexión lo ubico en la reforma constitucional de 1968 por medio de la Ley N° 4123 de 1968 que modificó el artículo 188 de la Constitución Política, para establecer que las instituciones autónomas estarán sujetas a la ley en materia de gobierno, lo cual en principio podría pensarse loable en aquellos momentos post-caudillistas, y se visualizó necesaria esta reforma, que, sin embargo, marcó un distanciamiento con el espíritu del legislador de generar una especialización funcional del Estado, con claro interés en promover desarrollo en áreas estratégicas que el país disfruta hoy.

**Década de los setentas.** Un segundo momento se puede ubicar en la década de los setenta con la aprobación de la Ley N° 4646 de 1970, que modificó la integración de las juntas directivas de las instituciones autónomas, para que se integren con seis personas de amplios conocimientos y reconocida experiencia en el campo de actividades de la correspondiente institución (artículo 4, inciso 2). Estas personas son nombradas por el Consejo de Gobierno, salvo que establezca lo contrario otra normativa como una ley orgánica.

Lo interesante de esta fórmula de las juntas directivas, radica en su periodicidad y establece que sus miembros durarán ocho años en sus cargos y se renovarán por mitades, que originó lo que hoy conocemos como el 4/3, cuatro del gobierno (3 miembros de junta más el presidente ejecutivo entrante) y tres del anterior. Sí, es cierto, responde a una estructura bipartidista, añorada por algunos y no tan querida por otros, en un modelo de toma decisiones colegiadas de garantizada mayoría para un periodo de cuatro años, pero es claro que los tiempos cambiaron y se podría pensar que otra opción debería nutrir los cuadros de dirección en nuestras instituciones en un marco democrático.

**Régimen de dirección política.** Para 1978, se aprobó la Ley General de Administración Pública, N° 6227 de 1978, que instituye el régimen de dirección política, y con claro propósito para que la Administración Pública actúe en forma coordinada y que la figura de un ministro rector de sector haga posible la coordinación entre las instituciones cuyos máximos jefes son nombrados por el Consejo de Gobierno, pero al parecer no hacen caso. Esta Ley establece claramente que implica la relación de dirección y que es incompatible con las órdenes o supuestos implícitos en una relación jerárquica; es decir, una obviedad para un régimen democrático con carteras ministeriales y objetivos de gobierno que se deben cumplir (responsabilidad política) haciendo uso eficiente del andamiaje público (responsabilidades técnicas).

**Autoridad presupuestaria.** Otro hito para señalar se puede ubicar con la creación de la Autoridad Presupuestaria en 1982, mediante la Ley N° 6821, y el motivo contenido en el expediente legislativo N° 8879 del 15 de Junio de 1981. Pág. 75-76: Acta N° 6, es muy claro, “el concepto de autonomía que se heredó de la Constitución del 49, venía haciendo que las instituciones autónomas no quisieran ser alineadas en ningún sentido a políticas señaladas por el Gobierno de la República y esto a dado como origen que el sector público realmente no ofrezca ninguna homogeneidad, ninguna regularidad, ninguna coordinación en su accionar”. ¿Y las juntas directivas y los presidentes ejecutivos?. Con esto se creó una instancia que emite políticas presupuestarias y de empleo público (¿Servicio Civil?) y sus consabidos toques presupuestarios de cada año, un norte más corto que los cuatro años de gobierno, que no sobra señalar que nos acostumbramos a verlos como dos efectivos, restando el primero de acomodo y el último de precampaña, cada vez al parecer más “pre”, ¿Tendrá alguna relación con algo que algunos señalan como cortoplacismo?.

Lo anterior sin omitir el Plan Nacional de Desarrollo, establecido por la Ley N° 5525 de 1974 y la sujeción al Plan que remozó la Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos, N° 8131 del 2001 en su artículo 4, y claro reconociendo que se injertó en esta Ley a la Autoridad Presupuestaria.

■ ADEMÁS EN OPINIÓN

- Cartas a la Columna
- Guerra avisada
- La reforma fiscal en debate
- La ira del pueblo
- Ojo Crítico

Noticias minuto a minuto

Sigamos a través de f Haga clic aquí

■ MULTIMEDIA

Costa Rica ganó a Panamá en la tanda de penales



22:21 21/1/2011 Tras finalizar empat

Las urnas para el sindical en Japón

La Sele ya en semifinales



18:28 17/1/2011 Luego de obten

MÁS MULTIMEDIA //

¿Qué es lo que no funciona? Sin ánimos de ser exhaustivos en un espacio corto, parece que los problemas como la falta de coordinación y dirección entre otros, no han encontrado solución con este entramado y valdría la pena pensar si los esquemas de gerencia pública vigentes son los idóneos y valorar si juntas directivas que mutan a tenor de los resultados electorales, presidentes ejecutivos con capacidad de ingresar en campos de salud hacia la electricidad y telecomunicaciones, o haber ocupado la silla de diputado y luego fungir como el máximo jerarca de una institución autónoma se ajustan a los tiempos actuales. ¿Será posible que un presidente ejecutivo no acate una directriz del Ejecutivo?, poco probable, ya que lo nombra el Consejo de Gobierno, ¿será posible lograr cambios culturales en las organizaciones públicas con estos esquemas gerenciales cortoplacistas?

Algunas personas añoran que la eficiencia del sector privado se pueda replicar por acto de magia en el sector público, pero claro se omite destacar que los mandos hacen carrera en la empresa privada y aquellos que llegan a los cargos de CEO por poner de ejemplo a las grandes transnacionales, asumen las riendas por varios años en aras de conformar un equipo gerencial de alto nivel. Al parecer, es difícil lograrlo con el esquema vigente en el sector público. Recuérdense los casos de la directriz bancaria alabada por el gobierno en la Administración Rodríguez Echeverría (1998-2002) como la “pomada canaria” atacada por la oposición y el sector bancario, la directriz se esfumó y el país no se “hundió”, o los recurrentes cambios de presidentes ejecutivos en un mismo periodo de cuatro años para una misma institución. ¿Qué es lo que no funciona?

**Acuerdo nacional.** Como parte del consenso colectivo que señala doña Velia, aunque prefiero el acuerdo nacional, se podría poner en discusión estos esquemas de gerencia pública y diseñar mecanismos abiertos de selección de profesionales destacados, con conocimiento y experiencia para que asuman las riendas de nuestras instituciones y que sus funciones y desempeño se remuneren de forma competitiva. Algunos podrían preguntar ¿Pero no acatarán las políticas de gobierno?, ¿Estará en ciernes islas institucionales?, bueno podríamos responder que las instituciones están sujetas a la ley en materia de gobierno. Ahora, si no cumplen con la legislación vigente, con coordinar, con planes de largo plazo y los fines para los cuales fueron creadas las instituciones, y si con base en el ordenamiento y los mecanismos que se diseñen se demuestra que estas personas efectivamente no cumplen, ¡Están despedidas!, y que dentro de los motivos se indique que la sociedad costarricense del siglo XXI, consciente de sus conquistas y actuales rezagos, demanda productos y servicios de primera y usted tenía un salario competitivo y no cumplió. ¡Que tenga buen día!

---

COMPARTIR

