

Gestión Por Resultados y la Competitividad del Sector Público

Desde fines de los ochenta, gobiernos de países avanzados y menos avanzados provenientes de diversos espectros ideológicos, han venido adoptando estrategias para la reforma y modernización del estado.

La globalización progresivamente impuso sobre los individuos y las empresas presión para que éstos produjeran bienes y servicios de mayor calidad a un menor costo, logrando lo que algunos expertos denominan *valor agregado*.

Era natural que, dentro de un enfoque integral, donde la competitividad de un agente impacta la competitividad de otros, y de la economía en general, los gobiernos se vieran forzados a mejorar la calidad de los bienes y servicios que prestan a la sociedad (bienes públicos). Dicho de otra forma, la sociedad también exigió que los estados generen más bienes con menos impuestos y de este modo agregaran igualmente *valor público*.

Ante estas crecientes demandas con mayor frecuencia los gobiernos recurren a nuevas formas de gerencia pública. Una de ellas es la “Gestión por Resultados” que tiene su origen casualmente en una vertiente de la gerencia privada encabezada en 1964 por el austriaco y consultor de la General Motors (GM) Peter Drucker, denominada “Managing for Results” (Gerencia por Resultados). Aplicado al sector público, este modelo se basaría en definir objetivos estratégicos guiados por criterios de eficacia, eficiencia, calidad y economía.

Lo fundamental de esta corriente radica en la necesidad de que la administración pública se ajuste de manera progresiva a un entorno cambiante y competitivo, repensando el papel del estado y mejorando, entre otros, el desempeño de los funcionarios.

Lo anterior implica una consideración fundamental que se ha venido reforzando con la creciente democratización de la sociedad cual es que, las autoridades públicas y funcionarios en general deben responder por sus ofertas políticas y acciones en atención a un principio básico de responsabilidad en el cargo.

La esencia misma de este sistema incluye una mejor planeación estratégica, sistemas para dar seguimiento y evaluar los logros, y mecanismos para alinear los presupuestos públicos con metas medibles, todo de cara a potenciar la satisfacción de la comunidad. Todo converge en un estado que satisface de manera más transparente y efectiva las expectativas de la comunidad.

Quizá el avance más revolucionario de esta corriente gerencial sea colocar al funcionario como punto focal de la gestión con apego a un principio fundamental de rendición de cuentas.

En este sentido, su desempeño queda sujeto a satisfacer, no a políticos o partidos de turno sino, una serie de “estándares” o criterios objetivos, conocidos, comprobables y medibles que garanticen una mayor satisfacción de los usuarios o clientes.

El Gobierno de Panamá incluyó en su programa el objetivo de modernizar el Estado. Quizá en una administración no se logre una transformación total, pero se pueden sentar la bases de una Nueva Gestión Pública. Lo anterior adquiere una importancia aún más crítica ante la baja calidad

Leonardo Alessandria
Economista del Centro Nacional de Competitividad (CNC)
info@cncpanama.org

de algunos servicios y bienes públicos en Panamá, y ante el anunciado ajuste de las cargas tributarias y el incremento del gasto público.

Todo esto requiere por ende una estrategia que transforme la idiosincrasia de un sector, que hasta ahora se había enfocado en cumplir procedimientos, en uno que se enfoque en lograr resultados. Es natural que haya resistencia al cambio. Esto exige por ende una gran dosis de liderazgo y de tiempo, y un plan que incluya la negociación y la capacitación que, en conjunto, exige recursos y decisiones políticas. Igualmente demanda, por qué no, una mejor retribución del burócrata con base a resultados. Cuando hay eficiencia y competitividad todos ganamos.