El pasado martes 4 de febrero tuvo lugar en Esade la presentación del Estudio sobre la meritocracia en la designación de los máximos responsables del sector público estatal y autoridades públicas independientes. Este informe es el resultado de un trabajo realizado por la Fundación Hay Derecho en 2019. El estudio analiza los principales directivos de una muestra de entidades del sector público estatal y autoridades independientes y su idoneidad para desempeñar dichos puestos en función de parámetros como su experiencia profesional, su formación, su experiencia de gestión su experiencia en la materia y sus vinculaciones políticas. Se trata en definitiva de analizar la mayor o menor profesionalización de la dirección pública de una serie de entidades del sector público muy relevantes. Desde la Fundación consideramos que una mayor profesionalización de la dirección pública permitiría avanzar en calidad institucional, lucha contra la corrupción, el clientelismo y el despilfarro y mejorar la confianza de la ciudadanía en nuestras instituciones.

En el evento participaron Toni Roldán (director del Centre for Economic Policy and Political Economy de Esade), Juan Luis Manfredi (Director académico del Observatorio para la Transformación del Sector Público Esade – PwC), Rafal Rivera y Jaime Castellano (autores del estudio) y Elisa de la Nuez (Secretaria General de la Fundación Hay Derecho).

De los más de 18.000 entes públicos que existen en España -incluyendo los entes locales que suman más de 8.000- nuestro estudio ha analizado 36, incluidos todos los organismos reguladores (salvo la Autoridad de Responsabilidad Fiscal Independiente y el Consejo de Transparencia, dado que son organismos recientes que no cuentan con una serie histórica) durante un periodo de quince años, desde el inicio de la primera legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero hasta 31 de diciembre de 2019. En total se ha analizado la trayectoria profesional de 155 directivos en los que se ha valorado su preparación e idoneidad para el puesto para el que fueron designados, aunque no el mejor o peor desempeño una vez nombrados.

Principales resultados

El estudio ha permitido extraer interesantes -a la par que preocupantes- resultados. En términos generales, más de la mitad de las entidades analizadas no han logrado superar una nota mínima en los criterios aplicados de meritocracia. La falta de mecanismos de selección que garanticen la concurrencia y el mérito y la capacidad ha propiciado nombramientos de directivos cuyo perfil era muy poco adecuado para el puesto. Las vinculaciones políticas parecen ser muy relevantes. También hemos visto que no existe una gran diferencia entre partidos, lo que demuestra que la politización, el clientelismo y el uso de las entidades públicas como “botín” a repartir entre los allegados ha sido una tendencia generalizada a lo largo de las diferentes legislaturas.

El estudio nos ha mostrado que existe una elevada rotación en la alta dirección, por ejemplo, hay entidades que han tenido hasta 9 máximos responsables a lo largo de 15 años. Salvo en los organismos reguladores, la mayoría de los nombramientos (y los ceses) de los directivos de estas entidades solo parecen responder a cuestiones de confianza, y no están asociados en absoluto al mayor o menor éxito en la gestión, por otra parte difícil de medir al no existir indicadores ni planes estratégicos dignos de ese nombre. Por eso las rotaciones —salvo muy contadas excepciones— han estado relacionadas con los cambios políticos y siguen su ritmo, con total independencia de los resultados de la gestión. Por poner algunos ejemplos, de 24 entidades públicas ninguna mantuvo a su máximo responsable con el cambio de presidente de Rodríguez Zapatero a Mariano Rajoy, y solo una de ellas ( ISDEFE), ha mantenido a su máximo responsable con el cambio de presidente de Mariano Rajoy a Pedro Sánchez.

Las relaciones previas con determinados partidos políticos son también una constante. Al estudiar los nombramientos de los máximos responsables de los organismos reguladores, observamos que algunas personas nombradas tienen o han tenido vínculos con el Gobierno o con el partido político que lo sustenta. Podría argumentarse que esos vínculos no condicionan el trabajo futuro que pueda llevar a

Otra de las grandes conclusiones extraídas es la opacidad y falta de transparencia que ofrecen las instituciones sobre la trayectoria profesional de sus respectivos directivos. En muchos casos la información previa al desempeño de su tarea como director general es muy vaga o inexistente, lo que dificulta la labor de control democrático por parte de la sociedad civil y permite prácticas muy generalizadas como la omisión de información o el “embellecimiento” de los curriculm vitae.

La falta de paridad es otro de los resultados extraídos en el estudio. Durante los gobiernos de José Luis Rodríguez Zapatero y Mariano Rajoy el número de mujeres que ocupaban la dirección de los entes públicos analizados no llegaba al 14%. Parece que esta tendencia se ha revertido desde la formación del gobierno de Pedro Sánchez, al haber pasado la representación de mujeres en la alta dirección del sector público a representar un 26 % del total.

Entre los ejemplos de entidades públicas donde se han encontrado mayores déficits meritocráticos, es decir, que sus directores o bien no poseían ningún tipo de experiencia relacionada con la materia o que habían desempeñado cargos políticos previos se encuentran la Comisión Nacional del Sector Postal, Paradores, el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía o Correos, entre otras. Las rotaciones en los puestos directivos de estas entidades no solo ha sido una constante, sino que además estos puestos se han utilizado en muchas ocasiones como una recompensa o un retiro para determinados cargos políticos.

Sí que existen otros entes públicos cuyos directores generales han sido elegidos de acuerdo a criterios más rigurosos de experiencia y donde la información facilitada sobre la trayectoria profesional es amplia y concreta. El Banco de España, es un ejemplo de ello y ocupa la primera posición en el índice del estudio. Le siguen otras instituciones como la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, la Agencia Efe o el ISDEFE.

Este estudio elaborado por la Fundación Hay Derecho ha querido contribuir a mejorar la calidad democrática de nuestras instituciones y a ofrecer posibles recomendaciones para avanzar hacia la profesionalización en la selección de los máximos responsables del sector público. La corrupción y la baja calidad institucional pueden llegar a desincentivar el emprendimiento, la innovación, la competencia o el esfuerzo, en definitiva, ser un lastre para el crecimiento de nuestro país.

Pueden encontrar el informe completo [aquí](https://hayderecho.com/wp-content/uploads/2020/02/Informe-meritocracia-HD.pdf)