

Comentario por Dídac Queralt, Junior Research Fellow del Instituto de Economía Política y Gobernanza (IPEG) de Barcelona.

En los últimos tiempos ha resurgido el interés sobre el origen de Estado debido a su importancia sobre el crecimiento económico. Un estado fuerte es capaz de garantizar contratos (*legal capacity*) y de recaudar impuestos (*fiscal capacity*) con los que sufragar gasto productivo (e.g. educación) y redistributivo (e.g. sanidad). Menos sabemos sobre el entramado institucional que da como resultado un Estado fuerte: esto es, los procesos que conducen a una administración civil independiente capaz de identificar problemas y resolverlos de manera real y efectiva. Finan et al. (2015) repasan la literatura especializada y examinan las numerosas intervenciones experimentales que se han llevado a cabo recientemente en países en vías de desarrollo. La aleatorización de ciertos tratamientos (e.g. salarios, destinos, contenido de las ofertas de trabajo) permite estimar el efecto de varios elementos centrales en la carrera funcionarial: quién solicita un empleo público, qué le mantiene motivado, y cómo evaluar su trabajo.

Si bien la evidencia en países en vías de desarrollo no puede trasladarse automáticamente a un países de renta alta como España, podemos extraer tres conclusiones interesantes del trabajo de Finan et al. (2015): una relativa a la metodología del diseño de la administración, otra a los procesos de selección de personal, y otra a la involucración del ciudadano en la elaboración de políticas.

1. Metodología para un buen diseño e intervención

Los trabajos analizados por Finan et al. (2015) señalan la importancia de experimentar con políticas públicas con el fin de identificar aquellas intervenciones que funcionan y descartar las demás. La experimentación en políticas públicas es una práctica poco habitual en España, bien por falta de conocimiento, cuestiones éticas, o un mal entendido principio de igualdad. Bien planteadas, las intervenciones experimentales pueden mejorar la calidad de la función pública, en general, y de la provisión de servicios en particular.

Segundo, y relacionado, el buen uso de la evidencia experimental deberá tener en cuenta las limitaciones de las propias intervenciones: De un lado, los efectos a corto plazo pueden diferir de los efectos a largo plazo si, por ejemplo, los sujetos aprenden cómo sortear los nuevos mecanismos de control (véase Banerjee, Glennerster y Duflo 2008). De otro lado, debemos tener en cuenta quién es el encargado de supervisar la intervención, y cuáles son sus motivaciones intrínsecas (e.g. ¿la reforma perjudica sus intereses a largo plazo?). La evidencia sugiere que las nuevas tecnologías pueden ayudar a sortear problemas de agencia al limitar el grado de discrecionalidad del supervisor.

Por último, a la hora de diseñar políticas en base a resultados experimentales deberemos anticipar problemas de agregación y estandarización. Esto es, la información, preparación y sensación de supervisión que puede recibir un equipo piloto pueden diferir de las que eventualmente reciba el grueso de la administración.

2. Actualizar procesos de selección de personal

Uno de los resultados más robustos en los trabajos examinados por Finan et al. (2015) es el efecto de la motivación intrínseca de los individuos (esto es, mientras más genuina es la vocación pública del funcionario, mejores son sus resultados) y sus *tratos psicológicos*. Este último punto es ciertamente novedoso, e invita a la reflexión. La evidencia experimental indica que los individuos que puntúan alto en "the Big Five" (extroversión, apertura al cambio, responsabilidad, cordialidad, y estabilidad emocional) son más productivos y se adaptan mejor a cambios en la manera de funcionar de la administración pública. La implicación de este resultado es inmediata: los procesos de selección a día de hoy premian la capacidad memorística y la constancia. Bajo este prisma, los exámenes de ingreso a la administración pública (las oposiciones) deberían actualizarse incluyendo entre sus requisitos capacidades relacionadas con rasgos de personalidad, especialmente para posiciones de responsabilidad sobre equipos humanos.

3. Involucración ciudadana para solventar asimetrías de información

Finan et al. (2015) apuntan una manera novedosa pero intuitiva para mejorar la prestación de servicios públicos: el uso de grupos de discusión entre burócratas y usuarios (ciudadanos). Estas reuniones reducen la asimetría de información entre las dos partes involucradas, sirven de motivación para los trabajadores públicos en el desempeño de sus funciones, y ayudan a los ciudadanos a elevar sugerencias e informar mejor sus demandas. Un momento político como el actual, en el que se aboga por una mayor involucración ciudadana en las decisiones políticas, sería el momento apropiado para implementar este tipo de encuentros entre funcionarios y ciudadanos con el fin de mejorar el funcionamiento de las administraciones públicas.

Preguntas abiertas

La evidencia examinada por Finan et al. (2015) presenta dos limitaciones: En primer lugar, asumen una imagen un tanto tópica de la administración pública en las economías avanzadas. Sin embargo, hoy en día trabajar para la administración pública no implica necesariamente ser funcionario público. El régimen laboral y funcional se entremezclan sin saber, a día de hoy, qué consecuencias puede acarrear para el buen funcionamiento de la administración pública. Sabemos que la función pública se adopta como un mecanismo de protección ante amenazas de ingerencia política. ¿Cuál es el resultado esperado de acudir al régimen laboral (no funcional) para realizar nuevas contrataciones? Quizá ninguno, o quizá negativo, a la vista de los numerosos escándalos políticos en España. Esta es una pregunta abierta que sin duda requiere mayor atención (preferiblemente bajo el prisma experimental).

En segundo lugar, la evidencia empírica sugiere que los incentivos positivos están asociados a buenos resultados: mayores salarios o la promesa de mejores destinos mejoran los resultados de los trabajadores públicos. Lo que no sabemos todavía es cómo penalizar a los funcionarios que no ejercen su responsabilidad con la suficiente diligencia. La evidencia que presenta Finan et al. (2015) en este sentido es meramente

especulativa, si bien sugiere que la amenaza de ser transferido a un destino menos deseable ejerce un efecto positivo sobre el desempeño del funcionario en sus funciones. Tal y como reconocen los autores de este interesante artículo, esta rama de la disciplina no ha hecho más que nacer.