

# ¿Servir en el BCRP?



JAIME  
Serida

Decano de ESAN Graduate School  
of Business

La autonomía de las entidades fundamentales para la economía de los países—como lo son los bancos centrales—está respaldada, generalmente, por la Constitución y las leyes orgánicas que rigen sus líneas de funcionamiento y responsabilidades. Sin embargo, la autonomía efectiva o funcional es la que se observa en la real operatividad y ejecución de sus procesos y procedimientos internos, y es esta autonomía la que contribuye directamente a que estas entidades puedan cumplir cabalmente el rol que les corresponde en el mantenimiento de la estabilidad económica (monetaria) de los países.

La posibilidad de determinar su propio presupuesto, la estructura salarial de sus trabajadores y la clara definición de líneas de carrera son evidentemente rasgos que definen, entre otros, si existe o no una verdadera autonomía funcional. Para el caso particular del Banco Central de Reserva de Perú (BCRP), cuyo personal se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, se ha logrado hasta ahora aplicar procesos y políticas de selección y gestión de personal coherentes con el mercado y con la alta especialización de funcionarios que demanda.

Sus políticas y procedimientos le han permitido dotarse de personal altamente calificado proveniente de prestigiosas universidades locales e internacionales y ha logrado además desarrollarlo con la aplicación de políticas de línea de carrera regidas con criterios inobjetablemente meritocráticos.

La Ley Servir promueve criterios uni-

formes y estandarizados que buscan incrementar la transparencia en la carrera pública y es indudable que beneficiará a una gran cantidad de instituciones del Estado que carecen de claridad en sus procesos internos, suponiendo que se dé una correcta aplicación de la norma.

Sin embargo, la incorporación del BCRP bajo los parámetros de la Ley Servir no solo contradice la autonomía legal y funcional de la institución al ir contra su ley orgánica—la misma que está respaldada por la Constitución—, sino que podría poner en riesgo la eficiencia y efectividad de su accionar.

Existen unas pocas instituciones públicas, entre ellas el BCRP, que iniciaron el camino meritocrático al generar líneas de carrera profesionales transparentes y atractivas desde hace mucho tiempo. La experiencia y la efectividad que ellas han alcanzado de manera autónoma está mucho más allá de la propuesta de esta ley. En resumen, para este tipo de instituciones, dicha in-

corporación significaría un retroceso y un riesgo para la eficacia con la que cumplen el rol encomendado en la política económica.

La reglamentación de la carrera pública no puede diseñarse de espaldas al mercado si lo que se busca es competitividad en las instituciones. Las tendencias demográficas y laborales establecen que cada vez más los profesionales más talentosos en todos los rubros tienen mayores oportunidades de movilidad, dentro y fuera de sus mercados locales. Las mejores empresas y organizaciones a nivel global perfilan sus procedimientos para incrementar sus oportunidades de captar a estos profesionales.

El Perú no es una excepción a esta tendencia. El Estado debe fomentar que los mejores profesionales vean al sector público como un lugar atractivo para desarrollar una carrera profesional basada en méritos y desempeño; sin embargo, el mensaje que se transmite con esta norma, particularmente para el caso del BCRP, es el contrario. ■