



LÁPIZ Y BABEL

GABRIEL ORTIZ DE ZAVALLS // Presidente ejecutivo de APOYO Comunicación

EL CHAMPÚ NO DEBE SER PRODUCTO BANDERA

Distrito es San Juan de Lurigancho, con tantos habitantes como Arequipa, la segunda provincia más poblada del Perú.

Hacer las cosas al champú (o a la champa) se le decía a improvisar. Y fue al champú –sin reacondicionador– que se hizo la descentralización en el Perú. Menos mal el gobierno nacional decidió tomar el control de los servicios de salud en Arequipa, más de 100 días después de que la hoy ministra Mazzetti encaró a sus autoridades regionales con su “todo falta, maldición”.

Los gobernadores regionales eficaces, entre ellos el presidente Vizcarra, sacaron adelante sus regiones como pudieron, pero el aparato estatal peruano nunca se preparó para una descentralización seria. Más aún en un país tan heterogéneo como el Perú, donde la pa-

labra ‘distrito’ representa tanta diversidad como la palabra ‘mamífero’. Distrito es San Juan de Lurigancho, con tantos habitantes como Arequipa, la segunda provincia más poblada del Perú. Y también lo son Uchuraccay (Ayacucho), Anguía y Oxamarca (Cajamarca), los tres más pobres del Perú.

Descentralizar bien implicaba ir de a pocos, pero se cedió a los humores políticos y hoy pagamos las consecuencias. Se cometió, por ejemplo, el horror de asignar la supervisión de la minería informal a los gobiernos regionales, a pesar del riesgo de captura de la política local y regional por esos intereses económicos. La Ley Orgánica de Gobiernos Regionales se promulgó un día antes de las

elecciones de 2002, con candidatos que no sabían qué funciones iban a asumir.

Y el consenso técnico era que descentralizar bien era difícil. Cito un estudio internacional disponible dos años antes: “La descentralización es un proceso complejo que abarca varias fases. Exige una planificación detallada, con una elaboración cuidadosa de estrategias, benchmarking y monitoreo del desempeño, así como la consolidación y evaluación de resultados. La descentralización financiera y el desarrollo de recursos humanos van de la mano. Ambos exigen una gestión hábil, de desarrollo de competencias, integridad, transparencia y rendición de cuentas. Requieren

la educación y formación de las partes interesadas y los socios en esos procesos. Ello incluye a funcionarios electos y designados, pero también a ciudadanos y grupos de interés organizados (...). Esta formación no puede ser eficaz si no está integrada y apoyada por políticas coherentes de contratación, motivación y desarrollo profesional. La realización de actividades de formación y desarrollo de recursos humanos debería maximizar el uso de tecnología de la información de vanguardia, fomentar el aprendizaje a distancia, el intercambio de comunicación y de ideas”. Guerra avisada que mató gente. Urge corregir y dejar de hacer cosas al champú.