

¿VALE LA PENA SER BUENO Y COMPORTARSE BIEN?

En el marco de las interminables discusiones acerca de la posibilidad de llegar a un acuerdo de paz con una de las tantas agrupaciones criminales que operan en nuestro país, se ha venido pidiendo a los directivos de las empresas del sector privado que se preparen para aportar al éxito del proceso, acogiendo en sus organizaciones a personas que se desmovilicen de estos grupos armados ilegales, con el fin de reinsertarlos a la vida civil y a la sociedad.

Aparte de lo evidentemente asimétrico del pedido, ya que no se está considerando la reinsertión a la vida civil de los miembros de los grupos armados **legales** (ejército, policía, etc.); surgen necesariamente algunos interrogantes alrededor de esta petición.

¿Por qué se debe dar prelación al actor armado, en lugar de acoger al desempleado que no ha violado la Ley? Son muchas las personas que han dedicado su vida a estudiar, a

capacitarse y a esperar una oportunidad laboral, la cual se demora o nunca llega, como consecuencia de factores personales y/o de la economía.

La nueva masa de desempleados que generaría un utópico fin del conflicto llegaría a engrosar las filas de personas en busca de trabajo, con mensaje de urgencia del ejecutivo para contratarlos en lugar de aquellas personas que siempre han vivido dentro de la institucionalidad. La pregunta es ¿por qué hay que darles preferencia? En un sistema de libre competencia, los sistemas preferenciales solo pueden causar distorsión y reacciones contrarias. ¿Cómo explicarle a un desempleado que su posibilidad de hallar trabajo se aleja más, en razón de que unos delincuentes presuntamente arrepentidos han sido beneficiados por el privilegio de ser los primeros en la lista de espera de las vacantes disponibles?

¿Cómo se haría el proceso de selección? Al desaparecer la posibilidad de elegir libremente a los empleados, en virtud de sus competencias, experiencia, actitud ética y moral; para ser remplazadas por la imposición del Gobierno de contratar personas por el simple hecho de aparecer como desmovilizados/reinsertados, se socavan los pilares fundamentales de la libertad de empresa. Por otro lado, siempre se ha dicho que la confianza es un requisito fundamental para seleccionar a un equipo de trabajo, lo que se elimina de un plumazo con este exabrupto. Resulta por lo menos justo que una persona con una hoja de vida y antecedentes judiciales intachables aspire a ser tratada de manera preferente para aspirar a un cargo en una empresa o en la administración pública. En nuestra opinión, ello sólo podrá ocurrir cuando el ejercicio de la política sea separado del ejercicio de la burocracia.

En países en donde a las autoridades se les exige preocuparse por elegir a los mejores ciudadanos para ocupar cargos de representación (incluso para el sector privado), se aplica el concepto del VETTING. Esta palabra, que tiene su origen en la antigua costumbre de revisar

minuciosamente a los animales en la feria antes de ofrecer por ellos, se aplica a los procesos de verificación de antecedentes personales, académicos y sociales del candidato a ocupar un cargo, sea público o privado. En nuestro país ello se aplica de manera selectiva, discrecional o simulada, lo que resulta en el pobre desempeño ético y profesional de muchos de los elegidos.

La figura del VETTING también es utilizada en el campo de la Justicia Transicional, cuando ella se diseña para que sea justa; no amañada. Cuando los países enfrentan un proceso de transición de la guerra interna o del gobierno autoritario a la democracia, es indispensable determinar qué hacer con aquellos actores, sean del bando que sean, que hayan perpetrado abusos contra los derechos humanos.

Igualmente, se deben revisar las estructuras institucionales que permitieron dichos abusos. En este caso, el VETTING se debe utilizar para evaluar la integridad de los individuos (por ejemplo su real respeto por los estándares mínimos de respeto a los derechos humanos), con el fin de determinar si pueden o no aspirar a ocupar cargos en cualquier sector.

Esta práctica mejora las posibilidades de evitar que personas abusivas o incompetentes puedan ocupar puestos sensibles en la administración pública o en el sector privado.

asr@asr.com.co