

PRÓLOGO Y NOTAS PARA GOBERNANTES DEL SIGLO XXI.

Albert Calderó Cabré

(Prólogo de la obra “El concejo y Consejeros del Príncipe”, de Fadrique Furió Ceriol, Ed. Estrategia Local, 1998)

Fadrique Furió Ceriol fue un valenciano del siglo XVI que estudió en París y Lovaina, publicó libros sobre retórica y teología sintonizando con las corrientes erasmistas, lo que le costó ciertos problemas con la Inquisición, y fue muchos años consejero al servicio de Felipe II.

“El Concejo y Consejeros del Príncipe” se publicó en 1559 y tuvo un éxito inmediato, convirtiéndose en un best-seller de su época, y siendo traducido a numerosas lenguas europeas.

La educación del Príncipe es todo un género de la ciencia política de los siglos XVI y XVII. Todos conocemos “El Príncipe” de Maquiavelo como paradigma y máximo exponente de esta producción; todos hemos tomado partido en la polémica que abre esta obra, una polémica todavía vigente, tal vez la polémica politológica, filosófica y moral más larga de la historia.

Sin embargo, la literatura española de la educación del Príncipe es muy poco conocida. En un noventa por ciento de los casos el olvido es totalmente merecido, porque se trata de textos devotos que se limitan a proponer al Príncipe que se adorne de todas las virtudes religiosas posibles y rece todo el tiempo. Es un enfoque respetable, pero poco útil desde la perspectiva de la ciencia política.

Dentro de las excepciones este libro de Furió merece un tratamiento especial. En pleno auge de la Contrarreforma, haciendo verdaderos equilibrios con la filosofía imperante, el valenciano escribe un tratado de educación del Príncipe desde los valores laicos y el pensamiento racional, sobre un tema de absoluta actualidad hoy: Cómo un gobernante debe elegir a sus colaboradores, atribuirles competencias, organizarles y evaluarles.

Hoy, a la entrada del siglo XXI, la actividad de los gobiernos de las instituciones públicas dedicada a procurarse los mejores colaboradores posibles es seguramente más compleja y ardua que en el siglo XVI.

Por un lado, las instituciones se han hecho mucho mayores y más complicadas. La diversidad de colaboradores del gobierno se ha incrementado. Hoy en día una institución de tamaño medio necesita, en primer lugar, directivos y mandos intermedios, colaboradores del gobierno en la ejecución de las políticas mediante la dirección de la administración.

En segundo lugar, el gobierno necesita colaboradores inmediatos de apoyo directo, personal de gabinete, para el análisis de información, la elaboración de políticas, proyectos, planes y programas, el apoyo técnico a la toma de decisiones; y más personal de gabinete para el análisis y el apoyo técnico en

las relaciones institucionales, en las relaciones con los ciudadanos, con los medios de comunicación.

Esta segunda necesidad es todavía muy poco percibida por las instituciones de nuestro país. Probablemente la primera etapa de construcción de las instituciones democráticas ha estado presidida por el énfasis en la acción, en la ejecutividad, habiendo quedado muy en segundo plano las actividades de reflexión estratégica y de relaciones. Pero estas carencias se están poniendo cada vez más de manifiesto.

La percepción de la necesidad de colaboradores directivos sí se ha generalizado en las instituciones grandes, aunque mucho menos en las de tamaño medio, y prácticamente nada en las pequeñas. En muchas instituciones se siguen confiando las tareas directivas a funcionarios cualificados por su especialidad técnica o funcional, a pesar de que a menudo estos funcionarios, aunque aceptan y reivindican el status y las retribuciones directivas, carecen de formación, habilidades, aptitudes y a veces incluso de intención de ejercer tales atribuciones.

Así, una parte de las funciones directivas están asignadas según la inercia y tradición administrativas, con resultados a veces mediocres, a veces decididamente pobres; otra parte de estas funciones están asignadas por razones de pura afinidad política o personal, a compañeros de partido o simples amigos o familiares, con resultados no menos tristes.

Por otra parte, la competitividad entre instituciones (y a menudo también entre instituciones públicas y el sector privado) por los técnicos y directivos más valiosos ha aumentado enormemente. Es difícil encontrar buenos colaboradores y en cambio es fácil perderlos porque tienen una oferta mejor.

La enorme ampliación del acceso a la educación facilitaría, podría pensarse, la multiplicación de candidatos. Pero por desgracia la Universidad no es formación suficiente, en la mayoría de los casos. El acceso a puestos de responsabilidad en instituciones públicas requiere a menudo ciertos conocimientos y habilidades que no se adquieren en las aulas de la Universidad, sino por otros caminos más largos y menos frecuentados.

Resumiendo, las instituciones que establecen con rigor el número y características de los colaboradores del gobierno que necesitan, y que los seleccionan con dedicación y exigencia, son tal vez tan escasas en nuestro país a pocos meses del siglo XXI como en Europa los príncipes que hacían lo mismo en el siglo XVI.

Además, incluso las que se lo proponen tropiezan con la dificultad de establecer cuáles serían los perfiles adecuados y cómo encontrarlos. Vamos a explorar con Fadrique Furió hasta qué punto las exigencias de selección de Consejeros para un príncipe del siglo XVI pueden ser útiles para que un gobernante del siglo XXI seleccione a sus directivos y personal de gabinete.