

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Titulo	Tamaño	Valor Publicitario Estimado
05/07/2010	LA SEGUNDA (STGO-CHILE)	9	2	ALGUNAS LECCIONES DEL MODELO ASIATICO DE SERVICIO CIVIL PARTE 01	22,7x8,5	\$528.721

Algunas lecciones del modelo asiático de servicio civil

EUGENIO GUZMÁN



“...los funcionarios que ingresan al servicio civil deben rendir exámenes de admisión, los que son altamente exigentes y requieren de una preparación acuciosa de parte de los postulantes”...

LitoralPress Media de Información						http://www.litoralpress.cl
Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Valor Publicitario Estimado
05/07/2010	LA SEGUNDA (STGO-CHILE)	9	3	ALGUNAS LECCIONES DEL MODELO ASIATICO DE SERVICIO CIVIL PARTE 02	22,3x14,7	\$895.735

Chile lleva ya años discutiendo temas relativos a la modernización del Estado, lo que ha resultado en una serie de reformas que han dado lugar, entre otros, a la creación del servicio civil, la introducción de normas de acceso a información pública, cambio en los gobiernos corporativos de empresas públicas, y sistemas de evaluación de programas, aunque todavía muy poco desarrolladas, y recientemente el anuncio de la creación de la Unidad de Evaluación de Cumplimiento, que ciertamente puede considerarse un nuevo y acertado desafío. No obstante lo anterior, algo que aún no parece haber sido abordado con mayor intensidad y decisión es lo que tiene que ver con los procesos de selección de personal de la administración del Estado. Es decir, con la forma como se incorporan los funcionarios del sector público a la administración. Si bien el servicio civil en parte realiza esas funciones, éstas están acotadas a ciertos cargos.

La necesidad de contar con programas de selección radica en que la modernización del sector requiere que los procesos de contratación estén sujetos a reglas que garanticen niveles de eficiencia y calidad altos. La carencia de sistemas de selección adecuados se agrava si se considera que más del 50% del personal civil del gobierno central (97.776 de los 186.935 en 2008) no perte-

necía a la planta sino que tenía la calidad de personal a contrata. Además, téngase en cuenta que esto no incluye a los municipios.

En este contexto, resulta interesante echar un vistazo a lo que ha sido la experiencia de las economías más dinámicas del mundo en los últimos 40 años; me refiero a las del Sudeste Asiático, en particular China, Corea del Sur, Japón y Taiwán. En efecto, todas estas economías han alcanzado niveles altos de desarrollo, algunas antes que otras. Si bien las causas que lo explican son variadas, una de ellas es la calidad de la burocracia pública, lo que provee un funcionamiento eficiente del aparato público. Así, a modo de ejemplo, en Taiwán aproximadamente un 78% de los servidores públicos tiene grado universitario; y en Corea del Sur del total de postulantes, menos del 2% son seleccionados y en algunas provincias en China alcanza sólo el 0,1%. Dichas cifras son indicativas del alto nivel de selectividad del sistema.

Pero, ¿qué elementos comunes se hallan detrás de esta situación? Muchos; por lo pronto, existen factores culturales asociados a los valores de la filosofía confuciana que enfatizan la reciprocidad entre jefe y subordinado además de otros aspectos (lealtad, honestidad y amabilidad); una larga tradición de prestigio de los servidores públicos, la idea de que éstos son y deben ser los mejores y más preparados; y una estructura de incentivos tendiente a la cooperación grupal y proveer espacio para contribuir al trabajo de

otros. Pero, todo esto, que puede parecer una descripción idealizada, descansa en un conjunto de políticas que hacen posible su funcionamiento. Entre muchas tantas, me gustaría resaltar una, cuya aplicabilidad en el contexto nacional es mayor. En concreto, la existencia de exámenes de ingreso a la administración pública. Así, en algunos casos, prácticamente la totalidad de los funcionarios que ingresan al servicio civil deben rendir exámenes de admisión, los que son altamente exigentes y requieren de una preparación acuciosa de parte de los postulantes. En algunos casos la promoción de cargos también establece requisitos de reexaminación. En el modelo taiwanés, por ejemplo, además de los tradicionales poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, se agregan el de Control y el Poder de Exámenes o Yuan de Exámenes, que tiene entre otras funciones la de elaborar mecanismos de "examinación" (pruebas y currículum). Asimismo, en Corea del Sur para ingresar al servicio civil es necesario pasar por un proceso de tres rondas sucesivas: pruebas, ensayos y entrevistas. Incluso en China una fórmula similar es aplicada en algunas provincias (Hainan, Yunnan y Hubei).

En resumen, lo que importa destacar en estas breves líneas es la existencia de un sistema de ingreso por la vía de calificaciones y los efectos que éstas tienen en términos de la eficiencia del sistema, en la medida en que se pone énfasis en la selección de los mejores, pero adicionalmente existe un efecto secundario no necesariamente esperado que tiene que ver con la valoración del sistema público y de los funcionarios (incluidos en algunos casos los profesores).