

Cuando el mérito acentúa la desigualdad

Waleska Muñoz Aravena

Departamento de Administración Pública y Ciencia Política

Universidad de Concepción

wmunoz@udec.cl

Resumen

El mérito, como criterio de selección, ha sido enarbolado por diversas administraciones públicas. La misma sociedad lo ha exigido para garantizar que los funcionarios públicos, encargados de satisfacerle sus demandas, hayan sido escogidos de entre los mejores candidatos posibles. Diversos países en distintas épocas han adoptado para sus administraciones una selección de personal basado en un criterio de tipo neutral como lo es el mérito. No obstante lo positivo que pueda parecer, una selección basada en el mérito en aquellos países en los que no se ha garantizado la igualdad de oportunidades basada, principalmente, en la universalización y calidad de la educación que proporciona, puede acentuar las desigualdades sociales ya presentes.

Palabras clave: Selección de Personal; mérito; administración pública; desigualdad.

WHEN MERIT DEEPENS INEQUALITY

Summary

The merit as a selection criterion has been followed by different public administrations. The same society has demanded it to ensure that public officials responsible for the settlement of their demands have been chosen amongst the best possible candidates. Several countries have adopted in different seasons personnel selection based on a neutral rate criterion as it is the merit for their administration. Even when there are positive things within a selection based on merit, unfortunately in those countries where equal opportunity has not been guaranteed, based primarily on the universalization and quality of education provided, this might increase social inequalities already present.

Keywords: Staff Recruiters; merit; public administration; inequality.

Introducción: La adopción del mérito en el tiempo

Desde hace ya mucho tiempo que el mérito como criterio de selección ha sido utilizado en distintas administraciones. Para algunas han sido ya siglos, como lo sucedido en la administración china de hace más de mil años (del siglo VII a comienzos de siglo XIX), en la que los funcionarios del servicio imperial eran elegidos según una estricta aplicación de exámenes para garantizar al mejor candidato de entre aquellos que calificaban según requerimientos previamente definidos (Walzer, 1997).

La administración Prusiana del siglo XVIII, bajo una monarquía absoluta, sería un ejemplo para Occidente en esta materia. Con Federico Guillermo I gobernando, se estableció como exigencia una formación académica necesaria para el ingreso a un cargo público. Luego haría extensiva la realización de exámenes para la selección (Nieto, 1976).

Francia y su revolución que se inicia en 1789 plasmarían este tema en su declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano¹, que en su artículo 6 estableció “...*todos son igualmente elegibles para todos los honores, colocaciones y empleos, conforme a sus distintas capacidades, sin ninguna otra distinción que la creada por sus virtudes y conocimientos*”. No olvidemos que uno de los lemas de la revolución fue la **carrera abierta a los talentos**, es decir, que la forma de progresar de los ciudadanos estuviera íntimamente relacionada en la demostración de sus talentos y propio esfuerzo, marginando con ello otros criterios como sexo, raza, edad, etc.

Luego, la administración colonial de la India serviría de ejemplo al imperio británico para seleccionar a sus funcionarios, utilizando instrumentos técnicos a aplicar a los candidatos para ingresar a su Civil Service. En 1855, una Order in Council da nacimiento a una comisión encargada de evaluar los candidatos según su idoneidad para el cargo, la Order in Council de 21 de mayo de 1855, aplasta el sistema de botín al desarrollar procesos selectivos basados en el principio de mérito.

1 Adoptada por la Asamblea Constituyente francesa del 20 al 26 de agosto de 1789, aceptada por el Rey de Francia Luis XVI, el 5 de octubre de 1789. Consultada en http://www.aidh.org/uni/Formation/01Home2_e.htm, día 12 junio 2008.

En un informe realizado por Stafford Northcote y Charles Trevelyan y presentado a fines del año 1853 e inspirado en lo obrado por la India proponen un sistema de reclutamiento basado en un concurso abierto, con el fin de identificar al mejor candidato, sistema controversial para la época, en la que el clientelismo prevalecía y en la cual la provisión, muchas veces, era vía familiar (Longo, 2001).

Como reacción a las consecuencias negativas que le estaba proporcionando el uso de un sistema de botín, llegando al extremo de un magnicidio como el del electo Presidente Garfiel, por un frustrado aspirante a un cargo diplomático en 1881, a finales del siglo XIX la administración estadounidense también inicia una reforma administrativa. En EE.UU. se había consolidado el sistema de botín con la Four Tenure Office Act, de 1820, que establecía un período de cuatro años para el personal de finanzas a rendir cuentas y según ello, se renovaban o no. Luego eso se extendería a otros funcionarios. Unos años después, bajo la presidencia de Andrew Jackson se aplica una política de rotación de cargos. De ahí se comenzarían a otorgar los empleos públicos a los vencedores en la lucha política. Con ello, se potenció a los mismos partidos, se consolidó el poder presidencial y se evitó el establecimiento de una elite funcional. El lema acuñado era “To the victors belong the spoils/a los vencedores pertenece el botín”. Con el Act de Pendleton se elimina el criterio político en las decisiones en materia del personal. Para la época fue difícil encontrar los métodos más eficientes y adecuados para seleccionar. Recién a comienzos del siglo XX se empiezan a utilizar mecanismos de personal basados en la administración científica. Sin embargo, el paso del tiempo nos ha demostrado que siguieron conviviendo sistema clientelar y de mérito por muchos años.

En el año 1978 una nueva reforma (Civil Service Reform Act) implantó un sistema descentralizado con exámenes de habilitación. Creó además un departamento de protección del sistema del mérito, con lo cual, desde ese año, podemos decir que en EE.UU. existe un verdadero sistema que permite asegurar el uso de un criterio ajeno al político en el nombramiento en cargos pertenecientes a su servicio civil. Esta última ley estableció que sólo el 10% puede ser personal de designación política, siendo el restante funcionarios agrupados en el servicio

ejecutivo senior (Senior Executive Service) y los funcionarios de base de escala general (General Schedule) (Martínez Puón, 2003: 184-186).

El Act de Pendleton transforma el sistema de selección de ese momento, de tipo adscriptivo, en un sistema neutral de selección (Villoria, 2007). Este nuevo sistema debería esperar casi un siglo para su plena aplicación con la reforma llevada a cabo bajo la presidencia de James Carter en 1978 (Martínez Puón, 2003).

En América Latina, la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003:3), consciente de seleccionar a los mejores, nos reafirma que el servicio civil necesario para la región debe poseer “una serie de atributos como el mérito, capacidad, vocación de servicio, eficacia en el desempeño de la función, responsabilidad, honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia”. Esto ya que habría una relación entre la existencia de servicios civiles con las características ya dichas y los niveles de confianza de los ciudadanos en relación a la administración pública, la eficacia gubernamental, la baja corrupción, y el crecimiento económico sustentable, lo que implicó el compromiso de los Estados firmantes. Este compromiso incluía el de propender, entre otras cosas, a seleccionar su personal bajo criterios de mérito; digamos que uno de los principios rectores de la carta es: “Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos”.

Sin duda que lo anterior nos demuestra que el uso de un criterio neutral de selección como el mérito ha sido considerado importante desde hace ya mucho tiempo, logrando ser adoptado en sus administraciones públicas a la hora de seleccionar a sus funcionarios. En este contexto el presente trabajo busca analizar cómo en el caso chileno, la selección basada en el mérito puede acentuar la desigualdad, pues la calidad de la educación no es una garantía real.

1.- El mérito como criterio de selección en las administraciones públicas

Ya hemos señalado que el principio del mérito ha sido utilizado ya en épocas más remotas, tanto en Occidente como en Oriente. Sin embargo, podríamos señalar

que el reconocimiento y máxima valoración de este principio se concretó con la declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano. Con razón Walzer (1997) nos señalaba que entre los mayores aportes del desarrollo contemporáneo se podía mencionar que toda plaza de trabajo debía ofrecer las mismas posibilidades de acceso y con ello distribuir los cargos, según una sola clase de razón, considerada por él como la meritocrática.

El mérito, como criterio de selección, se basa en las características personales de quien accede al cargo. Ahora bien, en base a estas cualidades se evalúa al mejor preparado e indicado para desempeñarse en un cargo público. En relación a esto, es el mérito del postulante el que prima en la selección.

Pero qué entendemos por mérito. Mucho se ha dicho respecto a esta cualidad, pero poco en señalar la implicancia de este término.

La palabra mérito se deriva del latín *mereus, meritum*, que significa *con razón, con justicia, dignamente* (Diccionario Latín - Español (1964) Editorial Ramón Sopena), *merecer* (Diccionario Latín - Español en línea) o *digno de alabanza* (Macionis y Plummer, 2007). Es decir, que al utilizar un mecanismo de selección basado en el mérito de las personas, tiene como principal objetivo privilegiar a aquel individuo digno de merecer el puesto de trabajo por sus mejores condiciones por sobre los otros candidatos.

En la línea de destacar las características a evaluar para determinar el mérito de una persona, Bowles y Gintis (1976) nos ofrecen una serie de atributos a considerar:

Competencia tecnocrática: Se señalan aquellas de tipo *intelectual* y que se valoran según sus antecedentes académicos, nivel de estudios para el cargo que se necesita (un título académico sólo hace calificar a una persona para transformarse en candidato para un puesto, pero en ningún caso le da el derecho a ocuparlo), como aquellas relacionadas con las *habilidades técnicas concretas* de la persona, como lo serían en el uso de ordenadores, herramientas tecnológicas, etc.

Rasgos personales: Estos atributos se consideran complementarios a los anteriores y tienen que ver con los rasgos particulares que debe poseer la persona que se considera la más adecuada para un desempeño eficaz del cargo a proveer, como

por ejemplo: la motivación, perseverancia, docilidad, dominio, flexibilidad, tacto, innovador, emprendedor, creatividad, etc.

Los autores plantean otros atributos, sin embargo, consideramos que se alejan de un sistema basado en criterios neutrales, como lo serían los modos de auto-presentación (forma de vestirse y de hablar), como también la pertenencia a un determinado grupo social, basado en el género, raza, edad, etc., Además la exigencia de estos atributos apuntan a fomentar la desigualdad en función de la apariencia física, situación que las administraciones públicas han tratado de erradicar.

Ahora bien, si los cargos se distribuyen según lo anterior, es decir, según el talento, merecimiento que tienen las personas para desempeñarse en los cargos a proveer, la estructura social en la que se basa el sistema sería el de una meritocracia² (Walzer, 1997:150). Con esto, la meritocracia debe ir necesariamente de la mano de la aplicación de exámenes, ya que éste es un medio importante (aunque no exclusivo) que permite constatar un historial sencillo y objetivo de los candidatos.

No podemos dejar de destacar además, que al utilizar un mecanismo neutral, basado en los méritos del postulante, se ven beneficiados (o mejor dicho, deberían verse beneficiados) tres tipos de sujetos:

- Los candidatos escogidos ya que se asegura que han sido considerados para el cargo por destacar sobre el resto de candidatos en igualdad de condiciones.
- Los candidatos no seleccionados tendrán la tranquilidad que sus talentos, y no otro criterio, han sido considerados seriamente.
- El ciudadano debería sentirse más tranquilo por las prestaciones que recibe ya que será quien vea las consecuencias del desempeño del candidato seleccionado.

2 Meritocracia: sistema en el que las posiciones sociales se cubren teniendo en cuenta los méritos y logros del individuo y no en virtud de criterios atribuidos como la riqueza heredada, el sexo o la procedencia social (Giddens, 2001: 867).

2.- Cuando el mérito acentúa la desigualdad

La utilización de un criterio basado en el mérito de la personas garantiza que el ciudadano común no cuestione la neutralidad en su selección. Sin embargo, este mecanismo, que al parecer puede ser el más “justo” para determinar al mejor, puede producir o profundizar una situación de desigualdad, si el país no ha garantizado igualdad de oportunidades para todos y todas las personas que habitan su territorio. Como por ejemplo en la educación y su calidad, por cuanto pudiese ser que quienes tienen los méritos resulten ser aquellas personas provenientes de sectores privilegiados económicamente que les han permitido acceder a una mejor educación. Aquí valga un ejemplo que nos da Young (1964:14):

“Algunos muchachos de una capacidad tal que les hubiera permitido ser, por ejemplo, secretarios de empresa, se veían obligados a dejar la escuela a los quince años y hacerse carteros. ¡Un secretario de empresa repartiendo cartas! Parece increíble. Otros muchachos de escasa inteligencia, pero bien emparentados y relacionados, pasaban casi a la fuerza por Eton y Balliol, y se situaban, en su edad madura, como altos miembros del cuerpo diplomático. ¡Un cartero manejando los asuntos del Estado! Es cómico y hasta trágico”.

Lo que parece ridículo para este autor inglés de inicios del siglo pasado es una realidad que sigue existiendo hoy en muchos países, que no teniendo garantizada la calidad y acceso a la educación para toda la población, produce este tipo de situaciones. La exigencia del mérito en estos países, quizás garantice que quien accede a un determinado cargo, sea el mejor, pero en ningún caso garantizará la igualdad de oportunidades para el acceso al ámbito público de todas las personas. Todo lo contrario, profundizará las desigualdades entre quienes han tenido mejores posibilidades en cuanto a educación y aquellos que no.

Por ello, autores como Davis y Moore (citado por Macionis y Plummer, 2006:201), señalan que la meritocracia se basa en una igualdad de oportunidades educativas para asegurar, además, el principio de igualdad para el acceso a un cargo, en especial cuando hablamos de uno de carácter público; en este sentido y siguiendo con los ejemplos de China, el gobierno era consciente que para asegurarse de disponer

de los mejores talentos provenientes de cualquier clase, debía asegurar la igualdad de oportunidades para todos los súbditos del imperio a través de “un sistema de escuelas públicas locales y de becas, y tomó toda suerte de precauciones a fin de acabar con los fraudes y el favoritismo” (Walzer, 1997:150). La conciencia del gobierno chino de ese momento, permitió una alta movilidad social no igualada por Occidente. Para reforzar más esta afirmación Rawls (2002:68) nos dice que “las desigualdades sociales y económicas han de ser corregidas de manera que sean...vinculadas a cargos y puestos abiertos a todos bajo condiciones de justa igualdad de oportunidades”. De acuerdo a lo planteado por Walzer (1997), la administración China del siglo VII era consciente de ello, su máxima preocupación era tener en su servicio imperial a los mejores sin importar su origen, por lo que se preocupó de otorgar igualdad en cuanto a educación. Aun cuando tuvo sus inconvenientes en su universalización, a esta China se le reconoce una alta movilidad social, más de lo que hizo Occidente.

Para Walzer (1997:146) las personas pueden o no merecer las cualidades que tienen, pero lo que sí deben merecer es tener igualdad de oportunidades para el acceso a aquellos puestos que requieren de las cualidades que poseen, es decir, “todos” los ciudadanos con las cualidades requeridas deben ser tomados en cuenta como una posibilidad para cubrir un cargo. En la medida que se garantice lo anterior, estaríamos en condiciones de equilibrar las posibilidades para todos los habitantes de acceder a un determinado cargo. Ahora bien, habría que precisar, que el contar con las cualidades para un determinado cargo no da derecho a que le sea otorgado y, además, el ser descartado dentro de los otros candidatos que poseen también dichas cualidades en la asignación del cargo, no supone en ningún caso una injusticia.

3.- La realidad en Chile

Si bien un sistema neutral de selección basado en el mérito nos puede, de alguna forma, garantizar que quienes desempeñan la función pública, es decir, aquellos que atienden los intereses de la sociedad, sean los mejores de entre los que cumplen los requisitos para un determinado cargo, hay que considerar también una

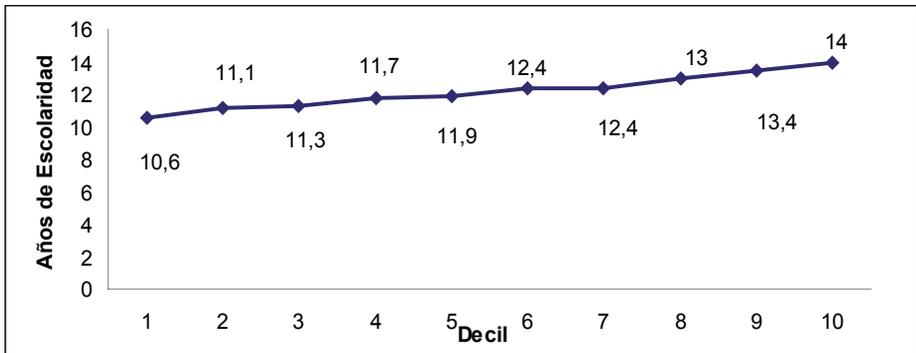
estructura mínima en la sociedad para que un sistema objetivo y supuestamente bondadoso, no se transforme en un mecanismo que pueda acentuar las graves desigualdades que pueden estar afectando al país.

Chile no está ajeno a esta realidad. Para ello, veremos cómo se enfrentan sus ciudadanos a una selección basada en el mérito de las personas, considerando para ello, que siempre la educación es el pilar, si bien no exclusivo, pero sí fundamental para desarrollar diversas competencias que se evalúan como parte del mérito a considerar. Por ello a continuación veremos la situación de Chile en materia educacional con miras a hacerse una idea de los futuros y potenciales candidatos a cargos públicos, especialmente a aquellos que requieren de mayores cualificaciones, como lo serían los de tipo técnico, profesional y directivo.

El gráfico 1 nos demuestra que mientras la población más pobre, es decir del decil 1, de entre 18 y 24 años tiene en promedio una escolaridad de 10,6 años de estudio, el decil más rico, tiene en promedio una educación de 14 años.

Gráfico 1

Nivel de escolaridad en la población de entre 18 y 24 años de edad.



Fuente: Elaboración propia según datos Casen 2006.

En relación a la población de entre 20 y 24 años hay una diferencia entre el decil más pobre y el más rico en cuanto al porcentaje que ha concluido su enseñanza

media. Mientras en el decil I el 58,4% lo ha terminado, en el decil más rico ha sido el 95,8% (CASEN, 2006). Importante es destacar que con la reforma constitucional del año 2003, la enseñanza media fue incorporada como obligatoria en Chile, lo que debería traer como consecuencia la disminución de esta brecha en el mediano plazo.

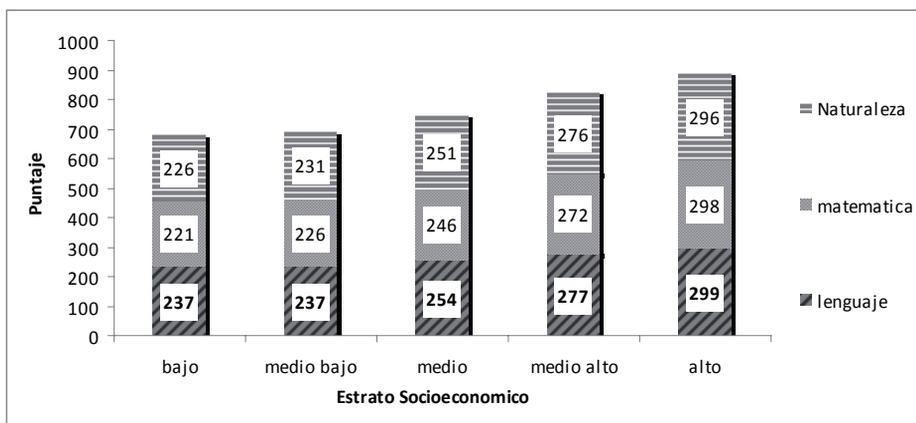
Entre la población que cursa estudios superiores hay una diferencia notable, ya que al año 2006 entre la población de entre 18 y 24 años, en el quintil más pobre, sólo un 13,7% cursaba educación superior mientras del quintil más rico lo hacía el 53,1% (CASEN, 2006). Ahora bien, con respecto a los resultados de la educación que se brinda entre establecimientos, según estrato socioeconómico (bajo, medio bajo, medio, medio alto y alto)³, la brecha sigue presente. Considerando los resultados del sistema nacional de medición de resultados de aprendizaje que evalúa el logro de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios, SIMCE, tenemos los siguientes resultados:

En aquellos alumnos de cuarto básico pertenecientes a establecimientos de estrato bajo el logro de aprendizaje en lenguaje era de 237, mientras en los de estrato alto fue de 299. En matemática de 221 en el bajo y de 298 en el alto. En Naturaleza de 226 en los establecimientos de estrato bajo y de 296 en los de estrato alto (ver gráfico 2). Con respecto al nivel de logro, categorizado en avanzado, intermedio e inicial, vuelve a reafirmarse la brecha educacional, ya que sólo el 19% de los estudiantes de establecimientos de estrato bajo tuvieron un nivel de logro Avanzado en Lenguaje, de un 11% en Matemática y de 10% en Naturaleza, mientras en los establecimientos de estrato alto el nivel de logro avanzado en lenguaje fue de un 69%, de un 64% en matemática y de un 64% en Naturaleza (SIMCE, 2007).

3 Para esta clasificación se utilizan las siguientes variables: nivel educacional reportado por los padres y madres de los estudiantes, el ingreso mensual declarado por ellos y el Índice de Vulnerabilidad del Establecimiento (índice calculado anualmente por la JUNAEB).

Gráfico 2

Resultado SIMCE 4° básico.

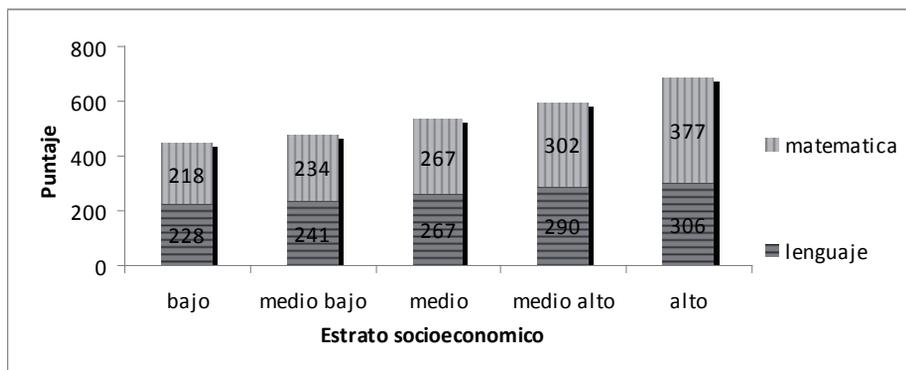


Elaboración propia según datos SIMCE 2007

En relación a los estudiantes de segundo de enseñanza media, los resultados no son muy distintos. En los alumnos de establecimientos de estrato bajo el logro de aprendizaje en lengua castellana era de 228, mientras en los de estrato alto fue de 306. En matemática de 218 en el bajo y de 327 en el alto (SIMCE, 2006).

Gráfico 3

Resultado SIMCE 2° medio.



Elaboración propia según datos SIMCE 2006

Esta y otras situaciones, más la cotidianidad misma, hacen pensar a los chilenos que no tenemos igualdad de oportunidades, que el origen de las personas importa mucho para prosperar en la vida. Para reforzar ello, el Latinobarómetro del 2007 nos muestra que sólo el 28% de los ciudadanos chilenos (el más bajo entre ciudadanos de 19 países) cree que existe igualdad de oportunidades sin importar la procedencia de las personas.

Desde mi óptica, los resultados que nos ofrece Chile en materia de educación no harán sino replicar la desigualdad, en la medida que el mérito sea el criterio a utilizar para la selección de un cargo, lo que resulta más paradójico aún, cuando nos referimos a su administración pública. En cuanto a movilidad social y a mayores competencias requeridas me refiero específicamente en relación a aquellos cargos públicos de nivel de técnico, profesional y directivo.

4.- El criterio en la administración pública

Actualmente el Estatuto Administrativo, ley N°18.834, en relación al personal de carrera, no hace alusión a la utilización del mérito como requisito para la selección, salvo la obligatoriedad del concurso de antecedentes, dejando a la voluntad de la autoridad la realización de exámenes o utilización de instrumentos técnicos que den garantía de la capacidad e idoneidad del candidato. Es utilizado por muy pocos organismos, entre ellos, el Servicio de Impuestos Internos, el Ministerio Público, Dirección del Trabajo.

Ahora bien, con la ley N°19.882, conocida como del Nuevo Trato, se introduce un sistema de selección basado en el mérito de los postulantes para la clase funcional de elite, es decir, de la Alta Dirección Pública. Cabe destacar en esta materia, que el número de cargos de exclusiva confianza de la autoridad máxima que había, antes de la ley, era de 3.112 puestos, y con la creación del Sistema de Alta Dirección Pública, los cargos de confianza disminuirán a 600, lo que se concretará una vez esta ley sea implementada en su totalidad. El artículo decimocuarto transitorio de la ley N°19.882, establece como plazo para su completa aplicación a más tardar el año 2010. Un avance notable, por cuanto esa categoría deja de ser

de designación política, pasando a ser de selección bajo criterios neutrales y según procedimientos técnicos y objetivos. Se definió un Sistema de Alta Dirección Pública, el cual, a través de su Consejo de Alta Dirección⁴, toma las riendas para hacer de la elite burocrática un estamento profesional basado en criterios meritocráticos, y que “corresponden a cargos de jefaturas en la dirección de órganos o servicios públicos o en unidades organizativas de éstos, y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad” (artículo 35, Ley N°19.882). La ley, no sólo deja en claro que esta elite debe proveerse mediante concurso público, ya que “*La competencia profesional, la integridad y probidad son criterios básicos que han de prevalecer en el acceso...*”, sino que además, establece requisitos mínimos, con los cuales elimina la posibilidad de tener directivos sin título profesional. En el año 2004, había 7.231 directivos profesionales y 1.771 no profesionales. Hoy en día con la nueva ley, para ejercer un cargo de alta dirección pública se requerirá estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.

Si bien es importante que en nuestras administraciones públicas se desempeñen personas con determinados requisitos como títulos profesionales o técnicos, conocimientos de otros idiomas, etc.; y de competencias como trabajo en equipo, habilidades sociales, etc., la realidad chilena presentada, nos da luces sobre la procedencia mayoritaria de aquellas personas que están en condiciones de cumplir con una estructura social en el ámbito público de tipo meritocrático.

4 Consejo de Alta Dirección Pública, al alero de la Dirección Nacional del Servicio Civil, lo integra el Director de este servicio y cuatro representantes designados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado.

Conclusiones

Respecto a la igualdad de oportunidades y teniendo como supuesto que la educación universal y de calidad es fundamental para ello, Chile tiene una tarea pendiente y en ningún caso su resolución es de corto plazo. Hoy estamos viendo la discusión en el Congreso del proyecto de ley en materia educacional y, claramente, el que se convierta en ley no resolverá el tema. Hay mucho camino por recorrer para que todos los ciudadanos y ciudadanas del Chile del siglo XXI logren tener igualdad de oportunidades, para que según su esfuerzo, puedan acceder a puestos de trabajo que exijan determinadas capacidades, y optar a traspasar las fronteras sociales que su origen les otorgó.

Seguramente, los ciudadanos y ciudadanas pertenecientes a los deciles más pobres sigan luchando al interior de sus propias fronteras por no contar con las herramientas necesarias para traspasarlas. Los ciudadanos y ciudadanas de los deciles más ricos, a los que les interese pertenecer a la élite funcionaria, por los recursos asociados, tendrán mejores posibilidades de cumplir con las competencias que hoy se están exigiendo. Lo anterior no resulta novedoso para nuestra realidad ya conocida, lo que lamentablemente me permite decir que en Chile el mérito, criterio supuestamente positivo, acentúa la desigualdad. Ojalá pronto podamos ver lo bueno de un sistema de selección basado en el mérito de las personas. Con ello, funcionarios y ciudadanos estarán encantados de su utilización. Mientras esto no ocurra, seguiremos inmersos en la desigualdad que nos afecta y que nos ahoga.

Referencias Bibliográficas

- Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1976). *La meritocracia y el coeficiente de inteligencia: una nueva falacia del capitalismo. El I.Q. en la estructura de clases de los Estados Unidos*. Barcelona: Anagrama.
- Diccionario Latín – Español (1964). Barcelona: Sopena.
- Giddens, Anthony (2001). *Sociología*. España: Alianza.
- Longo, Francisco (2001). *La reforma del servicio civil en las democracias Avanzadas: mérito con flexibilidad*. Washington D.C. Banco Interamericano de Desarrollo.

- Macionis, John y Plummer, Ken (2007). *Sociología*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Martínez Puón, Rafael. (2003). "El servicio Civil de carrera como instrumento para el fortalecimiento de la administración pública en México". *Tesis Doctoral. Programa doctorado Gobierno y Administración Pública*. Instituto Ortega y Gasset – Universidad Complutense de Madrid.
- Nieto, Alejandro (1976). *La burocracia*. Madrid: Instituto de Estudios Administrativos.
- Rawls, John (2002). *Teoría de la Justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado (2003). *Resolución N° 11*. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.
- Villoria, Manuel (2007). *El Servicio Civil de carrera en Latinoamérica. Diagnósticos, causas y propuestas*. España: INAP.
- Walzer, Michael (1997). *Las esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Young, Michael (1964). *El triunfo de la meritocracia. 1870 – 2033. I.C. + esfuerzo=mérito*. Madrid: Tecnos.
- Ministerio de Planificación y cooperación (2006). *Resultados Encuesta CASEN 2006*. Santiago: Ministerio de Planificación y cooperación. Disponible <http://www.mideplan.cl/final/categoria.php?secid=25&catid=124>.
- Resultados nacionales SIMCE 2006 y 2007. En <http://www.simce.cl> Consultada el día 19 de junio 2008.
- Corporación Latinobarómetro (2007). *Informe Latinobarómetro 2007*. Disponible en <http://www.latinobarometro.org>
- Diccionario electrónico Latín – Español. Consulta día de marzo de 2008 en: http://recursos.cnice.mec.es/latingriego/Palladium/5_aps/esplap03.htm
- Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003). En <http://www.clad.org.ve/cartaibero.pdf>. (Consultada el día 12 febrero de 2008).
- Ley N° 18.834 sobre Estatuto administrativo.
- Ley N° 19.882. Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- El presente artículo fue recibido el 23 de junio de 2008 y aceptado el 18 de agosto de 2008.