

UN REQUISITO PREVIO PARA EL DESARROLLO DE MÉXICO

*Christobal Plummer Bannister**

A PREREQUISITE FOR THE FURTHER
DEVELOPMENT OF MEXICO

RESUMEN: El artículo subraya la importancia de que el público mexicano conozca la existencia de un sistema de administración pública basado en el mérito y en exámenes, utilizado universalmente por los países desarrollados, para contrarrestar la ineficiencia gubernamental y la corrupción. Solo la presión cívica podrá superar los obstáculos institucionales que impidan su implementación en México. Se señala que una administración pública profesional y meritocrática es fundamental para el desarrollo de cualquier nación, destacando que ningún país desarrollado carece de tal sistema. Aunque en México existen leyes como la Ley del Servicio Profesional de 2003, su aplicación ha sido limitada por el clientelismo político. El texto presenta ejemplos internacionales exitosos, como Corea del Sur y Singapur, donde sistemas basados en el mérito han impulsado el desarrollo nacional, y aboga por una reforma integral en México para garantizar un reclutamiento y promoción basados en el mérito en todos los niveles gubernamentales.

PALABRAS CLAVE: corrupción, eficiencia, exámenes, gobierno, mérito.

RECEPCIÓN: 13 de agosto de 2024.
ACEPTACIÓN: 28 de julio de 2025.
DOI: 10.5347/01856383.0154.000316022

ABSTRACT: The article highlights the importance of public awareness among Mexican citizens of the existence of a public administration system based on merit and examinations, and that it is used universally by developed countries to counteract government inefficiency and corruption. This knowledge and the consequent civic pressure are essential to overcome the institutional obstacles that hinder its implementation in Mexico. The article points out that a professional and meritocratic public administration is fundamental for the development of any nation, highlighting that no developed country lacks such a system. Although there are laws in Mexico, such as the Professional Service Law of 2003, their application has been limited by political clientelism. The text presents successful international examples, such as South Korea and Singapore, where merit-based systems have driven national development, and advocates for comprehensive reform in Mexico to ensure merit-based recruitment and promotion at all levels of government.

KEYWORDS: corruption, efficiency, exams, government, merit.

* Consultor independiente.

UN REQUISITO PREVIO PARA EL DESARROLLO DE MÉXICO

Introducción

Una condición indispensable para el desarrollo futuro de México es que sus ciudadanos aboguen por el sistema que todos y cada uno de los países industrializados ricos han utilizado para abordar la ineficiencia y la corrupción gubernamental: entidades gubernamentales con personal reclutado exclusivamente basado en los principios de igualdad de acceso, mérito y exámenes competitivos. Sin excepción, en todos estos países se considera un pilar fundamental del desarrollo político, jurídico, económico, cultural, educativo, y de la seguridad y salud.

La intelectualidad y el grupo de poder político mexicanos generalmente conocen este sistema, pero no lo ofrecen al público. El sistema es abs-

tracto, difícil de comunicar al público, anatema para los intereses políticos y, por lo tanto, prácticamente desconocido por el público, por lo que no ha habido presión cívica para su implementación.

La importancia del servicio público basado en el mérito

Aunque México se ha industrializado y desarrollado, especialmente desde la década de 1940, la falta de servicios públicos profesionales, en los que todos los empleados públicos sean seleccionados por sus méritos y no por amiguismo o poder, ha frenado tanto la economía como la sociedad y el sistema político del país en los

últimos 50 años. La economía mexicana comenzó a mostrar tensiones en la década de 1960,¹ pero la fase inicial de la política de sustitución de importaciones y el descubrimiento de los campos petroleros de Cantarell y Reforma oscurecieron sus problemas fundamentales, incluido el ineficiente gobierno “rentista”, hasta 1982.² Una población en crecimiento y el desarrollo económico requieren servicios gubernamentales cada vez más sofisticados y eficientes. La implementación universal de burocracias y servicios públicos basados en exámenes y méritos es un prerrequisito para que México recupere las altas tasas de crecimiento de las décadas de 1940 a 1970 y ocupe el lugar que le corresponde entre las principales democracias desarrolladas del mundo.

Ley del Servicio de Carrera Profesional en México

La Ley del Servicio Profesional de la Administración Pública Federal de

¹ Se manifestó, en parte, por el malestar estudiantil de finales de la década de 1960, aunque este tuvo múltiples causas y no fue exclusivo de México.

² La tasa de crecimiento del PIB en las décadas de 1940, 1950, 1960 y 1970 fue de +/-6%. En décadas posteriores la tasa de crecimiento apenas ha alcanzado el 3.4%. Banco Mundial, GDP per capita (current US\$) - Korea, Rep., Mexico, <https://data.worldbank.org/>; Groningen Growth and Development Centre, *Maddison Historical Statistics*, 26 de abril de 2024, <https://www.rug.nl/ggdc/historicaldevelopment/maddison/?lang=en>

2003,³ y sus reformas en 2006,⁴ y 2024⁵ tuvo como objetivo profesionalizar el servicio público y reducir la corrupción. Sin embargo, y hasta ahora, se ha evitado y abusado de su aplicación. Es común elegir primero al candidato y luego preparar un “examen” específico para esa persona, socavando la esencia de la meritocracia. Además, la ley solo cubre los altos cargos de las burocracias federales, quedando excluidos los llamados “de base” o sindicalizados, y las mismas dependencias gestionan la implementación de la ley. ¿No queremos también que los servidores públicos con quienes tratamos en las oficinas gubernamentales o en la calle sean empleados solo por méritos? La reforma educativa de 2013 intentó evaluar a los maestros a través de exámenes, pero se enfrentó a resistencias y finalmente se revirtió en 2019. No hay alternativa: en todos los países desarrollados, todos los órganos de gobierno federal, estatal y local, como secretarías, fuerzas policiales, escuelas y universidades, están compuestos exclusivamente en todos los niveles por funcionarios que se han incorporado en función de sus méritos.

³ Diario Oficial de México, 18-09-2003.

⁴ Diario Oficial de México, 09-01-2006.

⁵ Diario Oficial de México, 04-01-2024 (Esta reforma abordó, principalmente, la discriminación en la contratación).

El reto en México

¿Por qué México, que necesita desesperadamente estas reformas, no las ha implementado plenamente? La respuesta está en la estructura del poder político y clientelismo que domina nuestro país. Los políticos evitan esta reforma porque amenaza sus redes de clientelismo y control y, como se ha mencionado, el concepto es abstracto y difícil de comunicar al público, por lo cual no hay demanda cívica por una reforma.⁶

Esta situación resulta en el uso deficiente de los recursos públicos. Sin que las personas más capaces dirijan, supervisen, construyan, protejan y enseñen en el país, el verdadero desarrollo social y económico seguirá estando fuera de alcance.

Experiencia internacional

En países como España, Corea del Sur, Estados Unidos y Reino Unido (a

partir de 1854),⁷ la implantación de sistemas de servicio público basados en el mérito ha sido clave para su desarrollo. Estos sistemas garantizan que los empleados públicos sean seleccionados y promovidos únicamente en función de sus habilidades y competencias, lo que se traduce en una administración pública más eficiente, estable y transparente. Los empleados públicos son permanentes e independientes y no cambian con la elección de nuevos líderes políticos. De hecho, los británicos copiaron el sistema de la antigua China, que, a partir del año 581, seleccionaba a los “mandarines” en función de su desempeño en los exámenes, y durante los siguientes mil años los chinos tuvieron el nivel de vida más alto del mundo.

En las burocracias basadas en el mérito, permanentes e independientes, los funcionarios públicos brindan asesoramiento técnico y objetivo a sus superiores políticos, quienes toman las decisiones finales. Los políticos confían en la experiencia acumulada a largo plazo de los funcionarios para formular políticas eficaces, mientras que los funcionarios aplican las decisiones políticas de manera imparcial y profesional. Esta cooperación minimiza la corrupción y mejora la eficiencia administrativa, promoviendo una gobernanza eficaz y transparente.

⁶ Douglass C. North, John Joseph Wallis, Steven B. Webb y Barry R. Weingast, “Limited access orders in the developing world: A new approach to the problems of development”, Policy Research Working Papers, 2007 y “Fragile states: Stuck in a capability trap?”, 2011 World Bank Development Report, de Weijer and Pritchett “Why anticorruption reforms fail- systemic corruption as a collective action problem”. Governance, Persson, Rohstein and Teorell, resumidos en Wikipedia, *Civil service reform in developing countries*, 28 de julio de 2024, https://en.wikipedia.org/wiki/Civil_service_reform_in_developing_countries.

⁷ Graduates First, *Civil Service Recruitment 2024, Practice Guide*, 12 de agosto de 2024, <https://www.graduatesfirst.com/civil-service-aptitude-tests>

El ejemplo de España

La Constitución Española de 1978⁸ establece que la selección para el empleo público se rige por los principios de mérito, capacidad e igualdad de acceso. En concreto, señala que “los ciudadanos tienen derecho a aspirar a funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones” y que “la ley regulará el acceso a la función pública con base en los principios de mérito y capacidad”. Para acceder al empleo público, los candidatos deben cumplir los requisitos especificados en convocatorias de amplia difusión, presentar su solicitud dentro del plazo, pagar la tasa correspondiente salvo que estén exentos y ser el mejor puntuado en el examen de admisión para ese puesto. En la práctica, miles de solicitantes presentan los exámenes cada año, y los mejores puntuados son contratados para los puestos disponibles.

*El ejemplo de Corea del Sur*⁹

Corea del Sur es un ejemplo convincente de cómo una administración pública basada en el mérito puede impulsar el desarrollo nacional. Tras

el fin de la Guerra de Corea en 1953, Corea del Sur era uno de los países más pobres del mundo, con ingresos per cápita que eran una tercera parte de los de México. El país comenzó a implementar rigurosas reformas del servicio público a principios de la década de 1960 bajo el liderazgo del presidente Park Chung-hee, centrándose en la meritocracia y los exámenes competitivos para los funcionarios públicos.

El servicio público basado en el mérito desempeñó un papel crucial en el rápido desarrollo económico de Corea del Sur, ayudándola a convertirse en una de las principales economías del mundo. En la década de 1990, la transformación del país de una nación devastada por la guerra y empobrecida a una potencia industrial de alta tecnología ya era evidente. Para 2023, el ingreso anual per cápita de Corea del Sur, de unos 44 000 dólares, era más del doble que el de México.¹⁰

*El ejemplo de fuerzas policiales en California*¹¹

El proceso de reclutamiento y promoción de oficiales de policía estatal

⁸ Artículo 103.

⁹ Ministry of Personnel Management, Republic of Korea, *Introduction to the Recruitment System*, <https://www.mpm.go.kr/english/system/infoJobs/recruitSys02/HrProcedures/recruit01/>

¹⁰ Maddison Project Database 2023.

¹¹ California Highway Patrol, *CHP Examination Bulletins*, <https://www.chp.ca.gov/chp-careers/chp-examination-bulletins>

en California es un modelo de meritocracia. Los candidatos deben cumplir con los requisitos básicos, aprobar exámenes escritos, físicos, psicológicos y de antecedentes, y completar un riguroso entrenamiento en la academia de policía. Para ser promovidos, los oficiales deben demostrar un desempeño sobresaliente, volver a presentar exámenes competitivos correspondientes al puesto al que aspiran, y participar en programas de desarrollo profesional. A cambio de su profesionalismo y lealtad, un sargento de la policía estatal en California puede ganar alrededor de diez mil dólares estadounidenses al mes, además de recibir beneficios de salud, pensiones sólidas y otros incentivos económicos y educativos. Este sistema asegura que solo las personas más capaces e idóneas ocupen roles críticos, garantizando un servicio policial eficiente y dedicado a la seguridad pública.

*El ejemplo de Dinamarca*¹²

Incluso al expresidente de México, Andrés Manuel López Obrador, le gusta utilizar a Dinamarca como ejemplo de excelencia. Lo que no men-

¹² Retsinformation (información legal), *Be-kendtgørelse af lov om tjenestemænd* (Promulgación de la ley de funcionarios públicos), <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2017/511>

ciona es que la administración pública de Dinamarca se considera posiblemente la mejor del mundo, y no hay profesor, policía, asesor fiscal, diplomático, alto funcionario u otro empleado público que no haya entrado en el servicio sobre la base de sus méritos.

*El ejemplo de trabajadores de saneamiento público en Nueva York*¹³

Los trabajadores de saneamiento de Nueva York deben someterse a un riguroso proceso de selección que incluye un examen escrito y una estricta prueba física, seguida de una verificación de antecedentes y un examen médico. Este sistema garantiza que solo los candidatos más capaces y físicamente resilientes sean seleccionados para un trabajo vital para la salud pública y la calidad de vida de la ciudad. En el reclutamiento anual de 2014, más de 94 000 personas sometieron una solicitud, pero solo unas 500 fueron seleccionadas.¹⁴

¹³ New York City Department of Sanitation, "Become a Sanitation Worker", <https://www.nyc.gov/site/dsny/careers/sanitation-workers/become-a-sanitation-worker>

¹⁴ Waste Dive, "NYC sanitation department: 94,000 applicants registered to take sanitation exam," 7 de noviembre de 2014, <https://www.wastedive.com/news/nyc-sanitation-department-94000-applicants-registered-to-take-sanitation/330446/>

La experiencia de Singapur¹⁵

Singapur es un ejemplo estelar de cómo una administración pública basada en el mérito puede transformar un país. Desde su independencia, ha implementado un sistema en el que la selección y el ascenso de los funcionarios públicos se basan estrictamente en el mérito. Esto ha llevado al país a convertirse en una de las economías más prósperas y mejor gobernadas del mundo, reconocida internacionalmente por su eficiencia y bajo nivel de corrupción.

Contexto en México

Un servicio público profesional y de carrera no es desconocido en México. Algunos cargos han requerido exámenes, como en el Servicio Exterior Mexicano (SRE), el Servicio Profesional Electoral del INE, el Banco de México y la COFECE, y estas dependencias son las partes más respetadas y eficientes del gobierno federal. Los puestos gubernamentales de alto rango a menudo se asignan en función de las conexiones políticas, no del mérito, y los puestos de nivel inferior (que tienen el contacto más directo con el público) están sujetos a considera-

ciones políticas, ya que pueden representar cientos de miles de votos.

La independencia de la función pública

La independencia de la administración pública es fundamental para garantizar que los funcionarios públicos puedan desempeñar sus funciones sin injerencias políticas indebidas. En los países desarrollados, esta independencia está garantizada por leyes y estructuras institucionales que protegen a los empleados públicos de ser despedidos o reasignados por razones políticas.

En México, típicamente, los puestos “de confianza” son puestos “permanentes” y están a la discreción del jefe en turno y, desafortunadamente, el año pasado se actualizó el reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública para otorgar al secretario la autoridad para nombrar y remover personal, desde subsecretarios hasta gerentes de nivel inferior, en otras secretarías.¹⁶

Por el contrario, en el Reino Unido, por ejemplo, los empleados públicos son seleccionados y promovidos en función de su desempeño y habilidades¹⁷ y no pueden ser despedidos

¹⁵ Public Service Commission, Singapore Government, “Key Responsibilities”, <https://www.psc.gov.sg/about-psc>

¹⁶ Diario Oficial de México, 24-07-2023.

¹⁷ GOV.UK, *Civil Service online tests*, <https://www.gov.uk/guidance/civil-service-online-tests>

NOTAS

arbitrariamente. En Corea del Sur, el sistema de concursos y garantías laborales para los funcionarios públicos garantiza que puedan operar independientemente del gobierno actual.

Además, la independencia y la seguridad en el empleo son esenciales para mantener las habilidades y los conocimientos dentro de los órganos gubernamentales de una administración política a otra. Los funcionarios públicos permanentes brindan continuidad y estabilidad, implementando las iniciativas de los funcionarios electos y ofreciendo asesoría basada en su experiencia y conocimiento acumulado.

Lo que necesitamos

Es imperativo que el desarrollo y la administración de los exámenes pertinentes para cada organismo gubernamental sean gestionados por un organismo independiente, y el Instituto Nacional Electoral (INE) podría ser ideal para ello. Se debe exigir que todos los empleados y ascensos en la administración pública sean seleccionados a través de concursos estandarizados administrados por el INE. Esto debe incluir a todos los niveles, desde los más altos hasta los que están en contacto directo con los ciudadanos, y además no solo en las entidades fe-

derales, sino también en las estatales y municipales.

Un llamado a la acción

Los ciudadanos deben exigir un gobierno que sirva al pueblo, no instituciones rentistas que mantengan al pueblo a su merced. Sabemos lo que tenemos que hacer, y debemos hacerlo ahora. No hay excusas para ir “poco a poco”; un argumento común de la clase política. *¡Aunque la tarea de reformar las entidades federales, estatales y municipales parece desalentadora, el pueblo tiene el derecho absoluto a un gobierno eficiente, con prioridad sobre todo lo demás, sin demora!* Si hay barreras estructurales y grupos poderosos que impiden la reforma, el pueblo debe saber que esto es una traición a los escolares mexicanos, a sus jubilados, a sus trabajadores y a sus amas de casa entre los 130 millones de mexicanos cuyas necesidades son absolutamente más importantes que cualquier grupo de interés. No hay excusas para no llevar a cabo esta reforma. Si otros países lo lograron hace más de un siglo, es hora de que México también lo haga.

Conclusión

Si México quiere ocupar el lugar que le corresponde entre las filas de las grandes sociedades y potencias del mundo, es nuestro deber como ciudadanos exigir este cambio y asegurar que solo las personas más capacitadas sean las responsables de sacar adelante a nuestro país. No se trata de un concepto radical ni nuevo; es una reforma esencial que debe implementarse de inmediato. Y es hora de que el gobierno y los políticos empiecen a hablar de ello.

Se prohíbe su reproducción total o parcial por cualquier medio, incluido electrónico, sin permiso previo y por escrito de los editores.