

# La tiranía de la **meritocracia**: hacia una **mejor igualdad** en el **empleo público**<sup>1</sup>

Carles Ramió<sup>2</sup>



Este año ha aparecido un libro de Michael Sandel con el impactante título “La tiranía del mérito: ¿qué ha sido del bien común?”. Su argumento es neurálgico: las sociedades avanzadas han sacralizado tanto el mérito que han generado un conjunto de externalidades sociales y políticas muy negativas. El mundo ahora es más dual que nunca: una minoría social y económicamente triunfadora y una gran mayoría empobrecida tanto a nivel económico como de estatus social. Las sociedades contemporáneas son cada vez más clasistas y expulsan del éxito social y económico a la mayor parte de la ciudadanía. Sólo los que poseen estudios

universitarios muy extensos (un grado no es suficiente y es necesario obtener una maestría, y si es en un centro prestigioso a nivel internacional mucho mejor) y logran el desempeño de una óptima carrera profesional son los que se salvan. El resto, que obvio que es la gran mayoría, se tienen que conformar con trabajos precarios, pésimamente retribuidos y con muy baja imagen social. Por tanto, la mayor parte de la sociedad está obligada a convivir con el fracaso económico y social perdiendo incluso su dignidad personal. Este modelo tan excluyente, como es lógico, genera una enorme insatisfacción social que es la que alimenta a los líderes y partidos de naturaleza populista y demagógica y que ponen en jaque a nuestro modelo democrático. El reto sociológico y politológico es, por tanto, colosal ya que es un imperativo suavizar de manera urgente esta discriminación social por injusta y porque nos aboca a una disfuncional crisis social, económica, política e institucional.

¿En el ámbito de las administraciones públicas cuál es el impacto de esta perspectiva de análisis? Hay que tener en cuenta que la meritocracia es uno de los elementos más distintivos de las instituciones públicas. Los principios de igualdad, capacidad y mérito son una de sus esenciales señas de identidad. El problema reside en que las administraciones públicas pueden replicar en el presente y en el futuro la discriminación social antes relatada. El nuevo modelo de gestión pública que se está

---

<sup>1</sup> El presente texto se publica con autorización del autor, tomado de Blog esPúblico <https://www.administracionpublica.com/> en publicaciones del 13 de noviembre de 2020.

<sup>2</sup> Carles Ramió Matas es uno de los expertos actualmente más reconocidos en gestión pública en lengua española. Es catedrático de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona y autor, entre muchos otros libros de Inteligencia artificial y Administración pública: robots y humanos compartiendo el servicio público, Madrid: Los Libros de la Catarata, 2019.

gestando de la mano de la inteligencia artificial, de la robótica y de un paradigma de cogobernanza público-privado pueden generar una administración radicalmente elitista.

No parece descabellado imaginar una Administración pública del futuro dominada por empleados altamente cualificados ya que la automatización y las externalizaciones van a expulsar a la mayoría de administrativos, auxiliares y personal de apoyo. Es probable que en el futuro el noventa por ciento de los empleados públicos sean titulados universitarios con altas competencias (incluso podrían quedar fuera los egresados universitarios sin atributos académicos o profesionales adicionales).

Ante esta situación dos reflexiones que son contradictorias. Por una parte, la Administración pública no puede quedar al margen de la introducción de las tecnologías emergentes y de los nuevos modelos de gestión acordes con las mismas. Si en el futuro solo hace falta personal altamente cualificado hay que responder a esta necesidad con contundencia y sin mayores matices. No podemos priorizar una cierta equidad social en detrimento de las capacidades y del elevado rendimiento que se espera de las instituciones públicas. El valor social y los servicios a los ciudadanos son nuestra razón de ser y ninguna opción puede ir contra estos principios sean éstos elitistas o no. Pero, por otra parte, una Administración que solo posea empleados públicos pertenecientes a una determinada élite social (que coincide en muchos casos con una élite territorial) es una institución pública abocada al fracaso. Las administraciones públicas son de todos/as para todos/as y si no agrupan todas las sensibilidades sociales y territoriales están arrimadas a diseñar políticas públicas y a gestionarlas no para toda la sociedad sino solo para una pequeña parte de la misma y van a perder uno de sus principales valores: la legitimidad social. La mayoría de los ciudadanos no se van a identificar con este modelo de Administración pública e implicaría el punto de inicio de la decadencia definitiva de las instituciones públicas.

Si la sociología de los empleados públicos del futuro puede ser parecida, por ejemplo a la de los actuales altos cuerpos del Estado (de la AGE), tendremos un gran problema. El modelo elitista de los grandes cuerpos del Estado representan, en su mayoría, a una única clase social dominante y, además, con una enorme concentración territorial. Son por su naturaleza incapaces de captar el amplio espectro de sensibilidades sociales y territoriales e implica que la mayoría de la sociedad cada vez se sienta más excluida y distante de esta Administración.

Por tanto, ahora que surge una necesidad imperiosa e ineludible para transformar los sistemas de selección atendiendo a los nuevos perfiles de empleados públicos que se requieren para la Administración del futuro y a la necesaria atracción de nuevo talento es el momento de introducir esta nueva sensibilidad social que rechaza las lógicas elitistas de carácter social y territorial. Hay que cambiar los parámetros de la igualdad, la capacidad y el mérito.

- **Capacidad y mérito:** es una evidencia que los sistemas de selección basados en exclusiva en las competencias memorísticas de los candidatos tiene que renovarse. Los sistemas de selección deben reorientarse de evaluar solo lo que se sabe a evaluar las destrezas y capacidades que su pueden aprender en el futuro en unas organizaciones públicas que van a cambiar las fórmulas de trabajo de manera

acelerada y turbulenta. Todo parece indicar que los mejores sistemas de selección van a ser aquellos que evalúen la inteligencia y la personalidad de los candidatos. También los que evalúen, de manera complementaria, las destrezas potenciales de los candidatos. Por tanto, una prueba tipo test y una prueba tipo práctica (pero de verdad y no solo en teoría).

- **Igualdad:** pero no sólo hay que atender a los principios de capacidad y mérito sino también en transformar o reinventar el ingrediente de la igualdad como mecanismo para evitar al máximo las externalidades negativas antes argumentas por Sandel. En primer lugar, hay que destacar que las nuevas pruebas de selección antes propuestas tienen la ventaja de ser mucho más igualitarias socialmente que las tradicionales. Por ejemplo, se supera al filtro social de las pruebas estrictamente memorísticas a las que solo pueden acceder determinadas capas sociales si lo vinculamos al dilatado tiempo de preparación y de sus costes económicos y familiares. Una prueba de inteligencia, de personalidad y de potenciales habilidades prácticas es de fácil acceso para todos los estratos sociales que posean un grado universitario. No es una igualdad social absoluta (la igualdad absoluta es desgraciadamente una utopía) pero sería más igualitaria que antes. Este cambio de modelo selectivo socialmente más igualitario (y técnicamente más robusto que los sistemas tradicionales memorísticos) debería ir acompañado de una mayor difusión institucional para superar la endogamia social y, quizás, también de una potente política de becas de naturaleza social y económica para aquellas maestrías orientadas hacia la gestión pública. Finalmente, habría que imaginar otras estrategias orientadas a fomentar y lograr la máxima igualdad social de acceso a la Administración pública para poder descartar los dudosos mecanismos de acceso por la vía de cuotas del tipo que éstas sean.