



La meritocracia: ¿un factor clave para el ascenso político en la China post-maoísta?

Autor: **Antonio José Pagán Sánchez**, Graduado en Historia (2011-2015) por la Universidad de Murcia, cursa actualmente el Máster en Estudios Chinos de la Universidad Pompeu Fabra, profundizando sus conocimientos del idioma chino a través de un programa de intercambio con Nankai University (Tianjin).

Introducción

En el año 2014, en un foro que conmemoraba el 2564 aniversario del nacimiento de Confucio, Xi Jinping afirmó que las tradiciones antiguas “pueden ofrecer ideas beneficiosas para la gobernanza”, recalando el valor de la meritocracia confuciana como una alternativa a la adopción de la democracia liberal occidental (Song, 2014: 20-21). Esta defensa de la meritocracia, no obstante, no es algo nuevo. Entendida como “ganar estatus o lograr posiciones de autoridad por medio de las competencias” (Ranson, 1998: 749), y que desde un punto de vista chino constituiría una ruptura con la democracia liberal occidental al poner el acento no en la elección popular sino en la selección meritocrática de los líderes políticos, ésta fue vista como un elemento clave a potenciar desde la llegada de Deng Xiaoping al poder y el inicio de la reforma y apertura de China al exterior. Al no estar el tradicional sistema de *nomenklatura* preparado para aportar el talento que China necesitaba en un momento de apertura económica al exterior, se hacía imprescindible encontrar una nueva forma de gestionar los recursos humanos que pusiera el énfasis en el talento (Podger and Hon, 2015: 265), frente a la evidente preponderancia de los factores ideológicos y de fidelidad política propios del período maoísta. Además, poniendo el énfasis en el talento y en el mérito, los líderes del Partido Comunista de China (PCCh) también buscaban atraer a las élites intelectuales y técnicas dentro de su organización (Chen et al., 2015: 299).

En este sentido, ya desde la década de 1980 los líderes chinos emprendieron un amplio conjunto de reformas que introdujeron estándares de educación y edad para los cargos y eliminaron la tenencia vitalicia de éstos (Manion, 2008: 613). Posteriormente, en la década de 1990 se adoptaron nuevas normas sobre reclutamiento más abiertas a la sociedad y sobre la competición interna para determinados cargos. Los Reglamentos Provisionales para Funcionarios Públicos Estatales (1993), por su parte, marcaron el comienzo de la administración pública moderna de China, con la inclusión entre otros aspectos de exámenes abiertos para ocupar los cargos y evaluaciones basadas en el desempeño (Poocharoen and Brillantes, 2013: 144). Finalmente, en el año 2006 entró en vigor la Ley de Funcionarios Públicos Estatales, que reafirmó que el sistema de la administración pública tuviera un enfoque meritocrático, competitivo y abierto (Zhang, 2015: 272), aplicable a los gobiernos centrales y locales, los servicios públicos y las empresas estatales chinas, reafirmando además la implantación de los exámenes abiertos, las inspecciones y la competencia en igualdad de condiciones (Wang and Pavličević, 2014: 44).

Llegados a este punto, la pregunta (cuya respuesta es el objetivo del presente estudio) es evidente: ¿hasta qué punto la meritocracia está siendo un factor clave para el ascenso político -esto es, tanto en la administración como en la estructura del PCCh- en la China postmaoísta? Se trata de una cuestión especialmente relevante, ya que su estudio no sólo nos permitirá comprender mejor el funcionamiento y la ideología del período histórico que transcurre desde Deng Xiaoping hasta la actualidad, en el cual se recupera la meritocracia como un factor político clave -a veces incluso legitimador (Li, 2013)¹- en línea con la revitalización del otrora perseguido confucianismo, sino que también nos permitirá analizar si China, poniendo el énfasis en la selección meritocrática de los líderes políticos en lugar de en su elección popular, está en condiciones de ofrecer un modelo propio alternativo a la democracia liberal... o si lo estará en un futuro.

En este sentido, para responder adecuadamente resulta perentorio analizar no solamente el papel del mérito a la hora de ascender políticamente, sino también el de

¹ En su ponencia, Eric X. Li destaca el papel de la competencia interna dentro del PCCh y el Estado chino como un elemento clave de legitimación, dada la ausencia de elecciones multipartidistas al estilo de las democracias liberales.

otros elementos negativos que, en el caso de tener una presencia protagonista, acabarían negando la misma esencia meritocrática del sistema chino: manipulación de datos sobre el desempeño y el talento, *guanxi* (en este caso, ascender gracias a las conexiones sociales y no a los méritos propios) y compra-venta de cargos. Partiendo de la hipótesis de que, pese a ser un sistema imperfecto que en ocasiones se ve afectado por graves irregularidades, la meritocracia es el factor clave en el ascenso político en China, a continuación se procederá a analizar la relevancia que realmente ha adquirido el mérito (formación académica y desempeño en el trabajo) en la China postmaoísta.

La meritocracia en la China postmaoísta: entre el protagonismo y la imperfección

En el proceso de selección y ascenso de los funcionarios y cargos políticos en China, hay un organismo que tiene un papel clave: el Departamento de Organización del Partido Comunista de China, presente en cada uno de los niveles del organigrama gubernamental. De este modo, el Departamento de Organización a nivel central controla los nombramientos de las provincias, el Departamento de Organización a nivel provincial hace lo propio con los nombramientos de las ciudades, y así sucesivamente hasta llegar al nivel municipal. Además, el secretario del Partido en cada nivel también dispone de una influencia importante en los nombramientos que se realicen en el área de su gobierno (McGregor, 2011: 111), mientras que los congresos populares también han ido adquiriendo progresivamente una mayor influencia en los procesos de selección (Chen et al., 2015: 303). De este modo, el PCCh continúa teniendo un control evidente sobre los nombramientos y ascensos de los cuadros políticos y de los funcionarios públicos, en tanto ambos cuerpos se encuentran unificados en un único esquema, lo que a su vez permite la movilidad profesional entre los puestos administrativos y políticos (Poocharoen and Brillantes, 2013: 153).

Para llegar a los puestos más altos del gobierno, según el teórico político Daniel A. Bell los funcionarios del PCCh deben desarrollar una carrera profesional condicionada por el mérito desde los niveles más inferiores y ascender a lo largo de los niveles municipal, de condado, oficina de departamento, y provincial (o ministerial), en un proceso que, para llegar por ejemplo al puesto de vice-ministro, requeriría como mínimo el transcurso de 20 años, en el cual suelen desempeñar cargos tanto en la

administración pública y el gobierno como en las empresas estatales y las organizaciones sociales afiliadas al gobierno, como las universidades. Además, afirma que los mejores candidatos son enviados a las escuelas del Partido o incluso a las mejores universidades extranjeras, con la intención de que aprendan las mejores prácticas administrativas a lo largo del mundo (Bell, 2015: 186-187). Este sistema es lo que llevaría a afirmar a algunos observadores extranjeros que los líderes chinos están bien preparados para ejercer el liderazgo nacional porque con anterioridad, durante décadas, ya han ocupado cargos en los niveles municipal y provincial (Li, 2012: 604).

Pero, ¿qué es lo que convierte a un candidato en alguien digno de ocupar un determinado cargo? Oficialmente, el cumplimiento de los criterios *sihua*, introducidos ya a finales de la década de los 70 y principios de los 80 por Deng Xiaoping: “revolucionarismo, conocimiento, juventud y profesionalismo” (Ma, Tang and Yan, 2015: 285). Es decir, junto con la fidelidad política, también el nivel educativo, la edad o el desempeño en el trabajo serán factores a tener en cuenta para entrar tanto en la administración como en la estructura política del PCCh. Y una vez dentro, no sería la elección popular, sino en teoría el cumplimiento de una amplia gama de objetivos de desempeño lo que permitiría ascender en la carrera profesional: aumento de la producción industrial, elevar el ingreso per cápita anual de los campesinos, el porcentaje de residentes rurales vacunados, la lucha contra la corrupción, la implementación de políticas de planificación familiar o la limitación del número de peticionarios, entre otros criterios (Podger and Hon, 2015: 265). En la práctica, desafortunadamente, también intervienen otros factores como la manipulación de los datos del desempeño y el talento, las conexiones políticas y personales (*guanxi*) o incluso las compras de los cargos (*maiguan*). ¿Significa ello que, por consiguiente, el desempeño profesional no puede ser considerado como el factor clave de ascenso político en la China post-maoísta? A la vista de los datos que se expondrán a continuación, tal suposición no sería acertada.

En este sentido, ya desde mediados de los años 80 se aprecia una apuesta en favor del mérito y las competencias por parte de los líderes chinos: la posibilidad de convertirse en miembro del PCCh (el primer paso casi imprescindible para iniciar la carrera política) siendo graduado universitario entre 1987-1996 era seis veces mayor

que durante el período 1949-1977, debido al fomento de la educación superior por parte del gobierno central (Wang and Pavličević, 2014: 47).

Paralelamente, el acceso y el ascenso en la administración pública china es cada vez más competitivo: si en 1999 el 5,95% de los cuadros totales que ascendieron (265.024) lo hicieron a través de competiciones internas, en el año 2002 esta cifra aumentó hasta el 59,8%. Y llegados al año 2013, un total de 1,38 millones de personas compitieron por acceder a 20.879 puestos políticos y administrativos. Datos parciales disponibles de la provincia de Jiangsu también corroboran un aumento de la competición para obtener cargos políticos y administrativos: en 2011 un total de 12.339 cuadros fueron ascendidos a través de un proceso de selección competitiva, y entre ellos 2.030 cuadros fueron seleccionados mediante reclutamiento abierto (en el que pueden presentarse cuadros que no pertenecen al organismo o departamento que ofrece el puesto de trabajo), un 48% más que el año anterior (Chen et al., 2015: 302).

La limpieza de dichos procesos de selección, ciertamente, podría ser puesta en duda. Máxime teniendo en cuenta la influencia que el favoritismo y las conexiones políticas y sociales continúan teniendo en la gestión del capital humano chino en el ámbito político y administrativo. Pero a la vista de los datos, si bien es un sistema imperfecto, la meritocracia sin lugar a dudas tiene un papel central: en una encuesta reciente realizada a cuadros y funcionarios chinos, un 55,9% de éstos respondió que sus departamentos tenían en consideración los méritos a la hora de contratar (Poocharoen and Brillantes, 2013: 148). Por su parte, en otra encuesta realizada entre los años 2009 y 2010 a funcionarios públicos chinos trabajando en gobiernos y organizaciones equivalentes a nivel de condado, cerca de la mitad de los encuestados destacaron la importancia del mérito como factor de ascenso, estando además un 43,91% fuerte o moderadamente satisfecho con los procesos de selección y ascenso (si bien un 32,96% se mostraba fuerte o moderadamente insatisfecho) (Ma, Tang and Yan, 2015: 291-295), datos que reflejan un panorama imperfecto, pero en el que a pesar de todo el mérito continúa siendo el elemento central a considerar.

Junto a ello, tal y como afirma la académica Cai Zuo (2015: 958), el sistema de evaluación de cuadros y funcionarios no se basa ya tanto en las evaluaciones subjetivas de lealtad política, sino más bien en indicadores cuantificables de logros en el

desempeño del trabajo. Así, encontramos numerosas evidencias de que, a pesar de los evidentes problemas y manipulaciones que en ocasiones rodean el proceso de nombramientos y ascensos profesionales, la meritocracia sigue siendo un aspecto central a tener en cuenta. Por ejemplo, se ha estudiado cómo el conseguir un crecimiento del 7% del PIB aumenta las probabilidades de ascenso en un 10%, lo cual también se conseguiría con una reducción de la tasa de nacimientos en un 1‰ (Serrato, Wang and Zhang, 2016: 2). Además, se ha confirmado que al comparar el desempeño de los ocupantes de un determinado cargo con el desempeño de sus predecesores, por cada incremento del 1% en el crecimiento del PIB que los primeros consiguieran con respecto a sus predecesores, sus posibilidades de ascenso crecían un 13,9% (Chen et al., 2015: 304). Por su parte, un desempeño positivo en el área de políticas sociales también puede estar claramente asociado con mayores perspectivas de avance político: un aumento del 10% de los ratios profesores-estudiantes o doctores-población incrementaría las probabilidades de ascenso en un 5% (Cai, 2015: 972).

Por otro lado, también se ha demostrado que los méritos que aumentan las probabilidades de ascenso dependen del tipo de liderazgo que se esté ejerciendo. Así, un mejor desempeño económico aumenta las perspectivas de ascenso de los secretarios del Partido en las ciudades, mientras que es el desempeño en políticas sociales lo que influye en el ascenso político de los alcaldes. Del mismo modo, los alcaldes mejor educados tendrían a su vez mayores probabilidades de ascenso (Cai, 2015: 975-976), mientras que el hecho de carecer de un título universitario prácticamente descarta las posibilidades de ascenso de incluso los cuadros a nivel de aldea (Thøgersen, 2008: 417). En cuanto a los líderes provinciales, un desempeño económico eficaz tendría claros efectos positivos en las posibilidades de ascenso tanto de los gobernadores provinciales como de los secretarios provinciales del Partido, si bien en estos últimos también intervendrían los lazos faccionales (Ma, Tang and Yan, 2015: 287), lo que demostraría que, como se verá más adelante, otros factores distorsionadores entre los que se encontraría especialmente el *guanxi* también tienen una especial presencia a la hora de ascender políticamente, pese al papel mayoritariamente protagonista del mérito.

Como se ha podido ver en el párrafo anterior, junto con el desempeño en el trabajo, el nivel educativo alcanzado también facilita las posibilidades de ascender políticamente. De acuerdo con la Administración Estatal de Servicio Civil de China,

entre los funcionarios públicos reclutados en el año 2010, más del 70% disponía al menos del título de grado. Además, en el año 2010 el 60% de los líderes provinciales tenían el título de máster o de doctorado (Wang and Pavličević, 2014: 46-51), mientras que un elevado número de líderes la quinta y sexta generación tiene posgraduados: entre los 402 nuevos miembros de los comités permanentes de los 31 comités provinciales del PCCh, el 74% (298) tenía posgraduados, y el 22,8% (92) tenía doctorados (Li, 2012: 604), lo que refleja la importancia de los logros educativos. De hecho, según Daniel A. Bell y Eric Li (2012), las universidades se han convertido en los principales centros de reclutamiento para integrarse en la estructura política y administrativa: sólo los estudiantes con mejores calificaciones y desempeño son admitidos en el PCCh (que, como se ha dicho, es el primer paso casi imprescindible para iniciar la carrera política), teniendo éstos además que presentarse a exámenes para poder ocupar un determinado puesto, al igual que afrontar evaluaciones (sobre sus habilidades y desempeño) en el caso de querer ascender en la cadena de mando.

Y pese a lo que podría pensarse en un primer momento, estos requisitos educativos no supondrían una barrera de carácter económico que impediría la movilidad social de los individuos de familias no excesivamente acaudaladas: más del 90% de los reclutados por los departamentos del gobierno central en esa misma fecha procedían de familias corrientes, siendo sus padres obreros, campesinos, médicos, profesores o ingenieros, sin que al parecer importaran los antecedentes familiares o las conexiones políticas o sociales, lo cual reflejaría un énfasis creciente en favor de las competencias y el mérito de los candidatos (Wang and Pavličević, 2014: 46).

Sin embargo, el sistema meritocrático chino también padece graves disfuncionalidades que, si bien no llegan hasta el extremo de desplazar al talento y el mérito como factores clave de acceso y ascenso en el ámbito político y administrativo, sí que pueden llegar a poner en entredicho, en ocasiones, su efectividad. En este sentido, tres son los principales problemas a los que se enfrenta la meritocracia en China, por el riesgo que corre de quedar desdibujada ante ellos: la manipulación de los datos y la información, la influencia de las conexiones personales y políticas, y la compra-venta de cargos.

Respecto al problema de la manipulación de los datos y la información, los investigadores Juan Carlos Suárez Serrato, Xiao Yu Wang y Shuang Zhang (2016: 1) han evidenciado cómo, con respecto a la aplicación de la política del hijo único, los gobiernos locales en ocasiones manipularon las estadísticas de nacimiento para cumplir con los ratios establecidos, lo cual podría favorecer que no fueran ascendidos los alcaldes de mayor habilidad sino precisamente aquellos que habían falseado las cifras.

Paralelamente, no sólo se han falseado datos con relación al desempeño gubernamental, sino también con los propios logros educativos, en tanto son un factor cada vez más tenido en cuenta. De este modo, ha habido funcionarios que han obtenido certificados académicos de dudosa calidad con la finalidad de engalanar sus expedientes académicos. Tal y como explica el politólogo David Shambaugh (2008: 833), un ejemplo sonado de este fraude ocurrió a comienzos de la década de los 2000, cuando se demostró que la Escuela del Partido de Hainan estaba entregando títulos académicos a cambio de los pagos de las tasas. Una investigación demostró que en el año 2001 los administradores de la escuela se habían apropiado de 1,7 millones de yuanes pertenecientes a dichas tasas, que el absentismo era alto (cerca del 80%) y que el 70% de los beneficiarios del título de graduado no habían completado los cursos necesarios. Por su parte, Minxin Pei (2012) pone de relieve el falseo de los datos del crecimiento del PIB a nivel provincial (estrechamente ligados con las oportunidades de recibir un ascenso, como se ha visto), cuyas cifras son tan exageradas que el crecimiento del PIB nacional siempre es inferior a la suma de todas las cifras de crecimiento de los PIBs provinciales, lo cual define como una “imposibilidad matemática”.

Del mismo modo, la influencia de las conexiones políticas y sociales a la hora de acceder a un cargo también supone que, en ocasiones, no sean aquellos candidatos con mayor talento o desempeño quienes finalmente lo logren. En este sentido, el investigador Zhibin Zhang (2015: 272-277), que afirma que “el principio de meritocracia ha sido socavado repetidamente especialmente por aquellos en posiciones de liderazgo capaces de ejercer autoridad”, analiza 14 casos individuales de violación de los principios meritocráticos que, desde 2010, habían sido destacados por páginas webs y medios de comunicación chinos: 14 jóvenes funcionarios protagonizaron un proceso de ascenso más rápido de lo normal, pese a que sus cualificaciones estaban por debajo de la media nacional. La causa, finalmente, resultó ser sus conexiones personales con

líderes políticos que tenían capacidad de influencia en el proceso de selección, estando además involucrado en 10 de los 14 casos el padre del candidato en cuestión. Algo que sin duda estaría muy ligado a la imposición de los intereses individuales por encima de los intereses colectivos. De hecho, al tener los comités del Partido locales una influencia importante a la hora de realizar nombramientos, en ocasiones éstos han seleccionado a candidatos que una vez en el cargo acabarían actuando como agentes leales (Manion, 2008: 613).

Por su parte, aquellos candidatos que no disponen de poderosos antecedentes familiares o conexiones políticas (Li, 2012: 605) recurren al tercer problema anteriormente mencionado: la compra de cargos (*maiguan*). Una práctica estrechamente ligada a la corrupción política, no sólo por aquellos funcionarios que venden el cargo, sino también por la posibilidad de que quien lo compre, lo haga con la intención de obtener beneficios económicos de él a través de prácticas corruptas. Por ejemplo, un funcionario pagó 300.000 yuanes por el cargo de secretario del PCCh de un pequeño condado de Suihua, consiguiendo embolsarse durante los dos años siguientes un total de cinco millones (Mcgregor, 2011: 142).

Sin embargo, pese a los tres problemas anteriormente mencionados a los que se enfrenta el sistema meritocrático chino, no sería acertado afirmar que la meritocracia no existe en China, sino en todo caso, que su aplicación es en ocasiones imperfecta. En tanto los datos disponibles son limitados, y a menudo circunscritos no al nivel nacional sino al local, no es posible analizar hasta qué punto la manipulación de los datos, las conexiones políticas y sociales y la compra-venta de cargos desvirtúan la consideración del mérito como el principal factor de éxito en la carrera política. Pero a la vista de los datos expuestos en relación a la consideración que del desempeño profesional y el talento se tiene como elementos claves para valorar la idoneidad de un candidato (y, llegado el momento, ascenderle), podríamos decir que aunque el sistema sea imperfecto, el mérito se ha convertido en el criterio central en el proceso de designación de cargos: la mayoría de los cuadros y funcionarios chinos encuestados considera que su departamento tiene en cuenta el mérito a la hora de contratar, el PCCh favorece la incorporación de los estudiantes brillantes, la competición por ocupar los cargos es cada vez más abierta y disputada, y se ha comprobado que un desempeño laboral positivo aumenta las posibilidades de ascender políticamente (a diferencia de en la democracia

liberal, donde el ascenso político viene dado por el voto popular). De hecho, como afirman los académicos Lijun Chen, Hon Chan, Jie Gao y Jianxin Yu (2015: 303), “el mérito -buen desempeño en el trabajo- se ha convertido indudablemente en un modo en el que los reclutas pueden por sí mismos alcanzar posiciones de liderazgo”. Lo cual, también es cierto, no evita los posibles efectos perniciosos de las malas prácticas: el tener expectativas de ascenso a través de los méritos y el desempeño podría incentivar a los candidatos a esforzarse más en su trabajo, lo cual no sucedería con un ascenso determinado por el clientelismo y las conexiones personales (Ma, Tang and Yan, 2015: 285).

Por último, una vez destacadas las aptitudes e imperfecciones del sistema meritocrático chino también habría que señalar que éste, como sistema de selección de líderes, cuenta con respecto a las democracias liberales con una serie de ventajas y desventajas, cuya correlación de fuerzas determinará hasta qué punto un sistema meritocrático chino más perfeccionado que el actual es capaz de suponer en un futuro una alternativa real a dicha democracia liberal. En este sentido, una ventaja evidente del sistema de selección chino es que “en lugar de perder el tiempo y el dinero en campañas para ganar votos, los líderes buscan mejorar su conocimiento y desempeño” (Bell and Li, 2012). Además, el tener la posibilidad de disponer de largos períodos de tiempo en los que entrenar a los funcionarios públicos evitaría tener que pensar a corto plazo (Fox, 2016), algo que según Daniel A. Bell y Eric Li (2012) no sucedería tanto en una democracia liberal, ya que al ser los ciudadanos quienes escogen a los cargos públicos no hay incentivos fuertes para prepararlos, en tanto los cargos políticos claves quedan supeditados a los resultados electorales. En este sentido, no es de extrañar que Alan Greenspan, antiguo presidente de la Reserva Federal de EEUU, afirmara que “China tiene la mejor clase política del mundo” (Bregolat, 2014: 217).

Sin embargo, también hay que tener en cuenta que un sistema tan fuertemente basado en el desempeño puede producir resultados negativos inesperados: ante la existencia de un sistema de ascensos que valoraba muy positivamente el crecimiento económico, en ocasiones las autoridades locales han recurrido a la especulación de riesgo, a actividades contaminantes y a incautaciones de tierras con tal de conseguir dicho crecimiento de forma rápida, sin tener muy en cuenta las posibles consecuencias de sus actos (Hutzler, 2015). Además, en el caso de que haya un dirigente corrupto en

una democracia liberal, en principio los ciudadanos tendrían la capacidad de desalojarlo del poder por medio del voto. Aunque también es cierto, todo sea dicho, que la democracia no tiene por qué implicar mayores defensas frente a la corrupción: según *Transparency International* algunos países democráticos, como Indonesia o India, son vistos como más corruptos que China. En Indonesia, además, la corrupción habría empeorado con la llegada de la democracia (Bell, 2015: 112). Por ello, del éxito de las soluciones propuestas por el PCCh a los problemas que experimenta el sistema meritocrático chino dependerá que éste consiga en un futuro erigirse como una alternativa real a la democracia liberal. La meritocracia existe en China, si bien de manera todavía imperfecta.

Conclusión

En definitiva, se confirma la hipótesis del presente estudio: pese a ser un sistema imperfecto, que en ocasiones se ve afectado por las graves irregularidades anteriormente mencionadas, la meritocracia se ha convertido en el factor clave del ascenso político en China. De acuerdo con los datos expuestos, es razonable afirmar que a lo largo de las casi cuatro décadas transcurridas desde la llegada al poder de Deng Xiaoping en 1978, el mérito está cada vez más institucionalizado y extendido a la hora de acceder a la administración pública china y ascender dentro de ella, sustituyendo además en importancia a las credenciales políticas, elemento prioritario durante el período maoísta. En la China de la reforma y apertura, como se ha visto, la formación universitaria y los resultados académicos brillantes facilitan el acceso al PCCh, y una vez iniciada la carrera política, el desempeño y los resultados positivos están estrechamente relacionados con las oportunidades de ascenso, en un contexto además de creciente competición por los cargos vacantes. Más de la mitad de los cuadros y funcionarios chinos, además, opinan que sus departamentos tienen en cuenta el mérito a la hora de contratar. Pero no es una opinión unánime. Todavía permanecen determinadas prácticas (manipulación de datos, uso del *guanxi* para ascender políticamente y compra-venta de cargos) que, aunque no suponen en sí mismas una desacreditación absoluta del sistema meritocrático chino, sí que pueden acabar provocando en determinadas ocasiones su disfuncionalidad: si se percibe que el desempeño laboral y el talento no son la garantía

del éxito profesional se podría acabar desalentando un buen rendimiento por parte de los cuadros y funcionarios chinos, en tanto éste no les garantizaría su éxito profesional.

Por ello, es evidente que el sistema meritocrático chino necesita reformas para solucionar determinados problemas e imperfecciones. Pero es poco probable que la futura naturaleza de éstas sea de carácter democrático, en tanto ello no garantizaría ni un mejor gobierno ni una mejor lucha contra la corrupción: el reforzamiento del carácter y los procedimientos meritocráticos del sistema parecen, en cambio, una vía factible -y propia- de China para solventar sus propios problemas de gobernanza, y por tanto la solución más probable a ser adoptada en un futuro por parte del gobierno chino. Por su parte, el aumento de la supervisión sobre el proceso de selección de los cuadros y el comportamiento de éstos, el incremento del salario de los políticos y los funcionarios públicos (para disminuir la propensión de algunos de ellos a involucrarse en actividades ilícitas de carácter económico), y una mayor lucha contra la corrupción (que bajo el liderazgo de Xi Jinping ha adoptado un enérgico impulso) se muestran como las iniciativas más previsibles para conseguir un sistema más meritocrático, justo y eficaz sin tener por ello que traicionar los fundamentos políticos del actual modelo de desarrollo chino.

Índice de fuentes

Fuentes bibliográficas

- Bell, Daniel A. 2015. *The China Model: Political Meritocracy and the Limits of Democracy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Bregolat, Eugenio. 2014. *En torno al renacimiento de China*. Lleida: Edicions de la Universitat de Lleida.
- Cai, Zuo. 2015. "Promoting City Leaders: The Structure of Political Incentives in China". *The China Quarterly* 224 (Diciembre): 955-984.
- Chen, Lijun, et al. 2015. "Party Management of Talent: Building a Party-led, Merit-based Talent Market in China". *Australian Journal of Public Administration* 74 (Septiembre): 298-311.

- Lewis, John W., and Xue Litai. 2003. "Social Change and Political Reform in China: Meeting the Challenge of Success". *The China Quarterly* 176 (Diciembre): 926-942.
- Li, Cheng. 2012. "The End of the CCP's Resilient Authoritarianism? A Tripartite Assessment of Shifting Power in China". *The China Quarterly* 211 (September): 595-623.
- Ma, Liang, Huangfeng Tang, and Bo Yan. 2015. "Public Employees' Perceived Promotion Channels in Local China: Merit-based or Guanxi-orientated?". *Australian Journal of Public Administration* 74 (Septiembre): 283-297.
- Manion, Melanei. 2008. "When Communist Party Candidates Can Lose, Who Wins? Assessing the Role of Local People's Congress in the Selection of Leaders in China". *The China Quarterly* 195 (Septiembre): 607-630.
- McGregor, Richard. 2011. *El Partido: los secretos de los líderes chinos*. Madrid: Turner.
- Podger, Andrew, and Hon Chan. 2015. "The Concept of 'Merit' in Australia, China and Taiwan". *Australian Journal of Public Administration* 74 (Septiembre): 257-269.
- Poocharoen, Ora-orn, and Alex Brillantes. 2013. "Meritocracy in Asia Pacific: Status, Issues and Challenges". *Review of Public Personal Administration* 33 (2): 140-163.
- Ranson, Baldwin. 1988. "Education for Modernization: Meritocratic Myths in China, Mexico, The United States and Japan". *Journal of Economic Issues* 22 (Septiembre): 747-762.
- Shambaugh, David. 2008. "Training China's Political Elite: The Party School System". *The China Quarterly* 196 (Diciembre): 827-844.
- Song, Jaeyoon. 2014. "Debunking the Myth of Confucian Meritocracy". *The Bulletin of the Canadian Historical Association* (Noviembre): 20-22.
- Suárez Serrato, Juan Carlos, Xiao Yu Wang and Shuang Zhang. 2016. "The Limits of Meritocracy: Screening Bureaucrats Under Imperfect Verifiability". *National Bureau of Economic Research* (Febrero): 1-89.
- Thøgersen, Stig. 2008. "Frontline Soldiers of the CCP: The Selection of China's Township Leaders". *The China Quarterly* 194 (Junio): 414-423.
- Wang, Zhengxu and Dragan Pavličević. 2014. "Transitional meritocracy? Institutions and practices of personnel management in state-building in contemporary China". In *Globalization and Public Sector Reform in China*, ed. Kjeld Erik Brødsgaard. New York: Routledge.

Zhang, Zhibin. 2015. "Crowding Out Meritocracy? - Cultural Constraints in Chinese Public Human Resource Management". *Australian Journal of Public Administration* 74 (Septiembre): 270-282.

Enlaces web

Bell, Daniel A., and Eric X. Li. 2012. "In defence of how China picks its leaders". *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/903d37ac-2a63-11e2-a137-00144feabdc0> (Último acceso: 12 de Diciembre de 2016).

Fox, Justin. 2016. "Making China Into a Meritocracy That Works". *Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/view/articles/2016-07-07/making-china-into-a-meritocracy-that-works> (Último acceso: 12 de Diciembre de 2016).

Hutzler, Kyle. 2015. "Meritocracy with Chinese Characteristics". *The New Rambler*. <http://newramblerreview.com/book-reviews/political-science/meritocracy-with-chinese-characteristics> (Último acceso: 12 de Diciembre de 2016).

Li, Eric X. 2013. *Una historia de dos sistemas políticos*. TED. https://www.ted.com/talks/eric_x_li_a_tale_of_two_political_systems?language=es (Último acceso: 11 de Diciembre de 2016)

Pei, Minxin. 2012. "The Myth of Chinese Meritocracy". *Project Syndicate*. <https://www.project-syndicate.org/commentary/the-myth-of-chinese-meritocracy> (Último acceso: 12 de Diciembre de 2016).

Ringen, Stein. 2015. *Is Chinese autocracy outperforming western democracy?*. Open Democracy. <https://www.opendemocracy.net/stein-ringen/is-chinese-autocracy-outperforming-western-democracy> (Último acceso: 11 de Diciembre de 2016)