

Reseña de la conferencia internacional “El reflejo de la idea del ‘respeto por la virtud’ en la selección de cuadros del Estado chino”, a cargo del profesor Yuan Feng del Departamento de Ciencias Políticas y Derecho del Instituto de la Administración de Shanghai

Por Ignacio Villagrán, investigador y docente del Área de Historia del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento

El pasado 7 de abril, la Dirección General de Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de General Sarmiento, organizó junto con la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario (FDER-UNR), el Centro de Estudios de China de la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ) y la Universidad Nacional de Hurlingham (UNAHUR), una conferencia Internacional a cargo del Profesor Yuan Feng sobre los procedimientos para la selección de cuadros para el Estado a partir de la idea del “reflejo de la virtud”. La conferencia marcó una nueva instancia en la cooperación e intercambio académico entre la UNGS y el Instituto de Administración de Shanghai, una de las instituciones más importantes en la formación de cuadros políticos de China. La conferencia se realizó en formato virtual y contó con más de 60 asistentes.

The image is a screenshot of a virtual conference presentation. The main slide has a dark blue background with a geometric pattern of light blue and white lines. The title is in white text: "El Reflejo de la idea del “respeto por la virtud” en la selección de cuadros del Estado chino" followed by the Chinese text "“尚贤” 思想在中国干部选拔中的体现". Below the title, the speaker's name and affiliation are listed in white: "Dr. Yuan Feng, Departamento de Política y Derecho del Instituto de Administración de Shanghai, China" and "上海行政学院政法教研部 袁峰教授". In the bottom right corner, there is a small video inset showing a man (Dr. Yuan Feng) sitting at a desk with a microphone, with flags of Argentina and China in the background. The video inset has a caption "YuanFeng(SAI)".

El Profesor Yuan inició su disertación recorriendo algunas de las ideas del libro de Daniel Bell sobre la meritocracia en China, retomando la noción de que el sistema político del país asiático funciona en base a una combinación exitosa de democracia y meritocracia.ⁱ La noción de meritocracia (*shang xian* 尚贤) y del sistema meritocrático (*shang xian zhi* 尚贤制) tiene una profunda historia conceptual en la tradición china, y aparece en las reflexiones sobre el gobierno desde la dinastía Zhou, hace más de 2500 años. La idea central de esta propuesta es lograr asegurar que los líderes políticos no sólo sean “capaces” en lo que hace a las cualidades técnicas que demanda su función, sino que sean a su vez “virtuosos” en lo que hace a su conducta, tanto en lo que llamamos el ámbito público como en su vida privada. El reconocimiento colectivo de esta conducta por parte de la comunidad es un requisito indispensable para la incorporación de agentes del Estado, la permanencia en sus cargos y su eventual promoción.

Desde el período preimperial, el pensamiento político en China se caracterizó por cuestionar los privilegios hereditarios de las familias aristocráticas, promoviendo la idea de seleccionar solo a los hombres más capaces para ocupar cargos en la administración del Estado.ⁱⁱ Tal como indicó el Profesor Yuan, “el confucianismo abogaba por “seleccionar a los virtuosos y talentosos”, mientras que “el legalismo también hacía hincapié en la selección de talentos a través del mérito militar y la capacidad para garantizar la riqueza nacional y el poderío militar.” Si bien estas corrientes de pensamiento que se desarrollaron desde el siglo V a.n.e. mantuvieron fuertes polémicas sobre distintos aspectos del gobierno, estaban mayormente de acuerdo en su crítica a los privilegios hereditarios, tanto en lo que hace al acceso a la educación como a los cargos en la administración.

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a presentation slide with the title "中华文明的政治智慧结晶" (Crystallization of Political Wisdom of Chinese Civilization) and the subtitle "La cristalización de la sabiduría política de la civilización china". The slide content is in Spanish and discusses the ideological connotation of "respect for virtue" (尚贤使能, 唯才是举) and the selection of officials based on merit. It compares Confucianism (儒家) and Legalism (法家). A small video window on the right shows Professor Yuan Feng (YuanFeng(SAU)) speaking at a podium with flags.

中华文明的政治智慧结晶
 La cristalización de la sabiduría política de la civilización china

思想内涵：尚贤使能，唯才是举
 Connotación ideológica: "respeto por la virtud", emplear a las personas capacitadas, y promover única según el talento.

尊崇、任用德才兼备之士，强调国家兴衰系于人才得失，主张打破血缘世袭的局限，建立任人唯贤的选拔。Honrar y nombrar a las personas que poseen tanto virtud como capacidad, enfatizar que el auge y la caída dependen de si se obtienen o se pierden los talentos, abogar por romper las limitaciones de la herencia sang establecer un mecanismo de selección que nombre a las personas según su virtud y mérito.

儒家：为政在人，举贤才
 Confucianismo: "Para gobernar se necesita a las personas adecuadas; promover a los talentos virtuosos" 提倡"举贤才"，强调"为政在人"。注重个人的道德修养与礼乐教化，认为贤能之士是推行仁政、实现社会和谐的关键。El confucianismo aboga por "promover a los talentos virtuosos" y enfatiza que "para gobernar se necesita a las personas adecuadas". Presta atención al cultivo moral individual y a la educación mediante los ritos y la música, considerando que las personas virtuosas y capaces son la clave para implementar un gobierno benevolente y lograr la armonía social.

法家：因能授官，富国强兵
 Legalismo: "Conferir cargos según la capacidad, enriquecer el país, fortalecer el ejército" 强调打破世卿世禄，通过军功与实际能力选拔人才。主张"刑过不避大臣，赏善不遗匹夫"，以法治保障人才升通道。El legalismo enfatiza la ruptura con el sistema hereditario de cargos aristocráticos y la selección de talentos basada en méritos militares y capacidades reales. Defiende que "el castigo por las faltas no debe eludir ni siquiera a los ministros, así como la recompensa por las virtudes no debe olvidar jamás a los más humildes", garantizando mediante el imperio de la ley, canales de ascenso para los talentos.

"尚贤"思想是诸子百家共同关注的核心命题，奠定了中国古代选官制度的思想基础。
 El pensamiento del "respeto por la virtud" es un núcleo temático común a las Cien Escuelas de Pensamiento, y sentó las bases ideológicas del sistema de selección de funcionarios en la antigua China.

Estas discusiones teóricas llevaron al desarrollo de instituciones políticas destinadas a reconocer y evaluar el mérito y la virtud de los aspirantes a cargos en el gobierno. Algunos antecedentes en el reino de Qin (s. VII a III a.n.e.), que devendría la primera dinastía imperial de China en 221 a.n.e., planteaban el reconocimiento del mérito militar sin importar el origen de los soldados, dando lugar a procesos simultáneos de ascenso social y de burocratización.ⁱⁱⁱ Su sucesora, la dinastía Han también implementó mecanismos para investigar y evaluar la conducta de jóvenes aspirantes a cargos en la administración, registrando su reputación en la comunidad local.^{iv}

A lo largo del tiempo, las elites políticas en China buscaron perfeccionar estos mecanismos de selección, hasta llegar al sistema de exámenes abiertos que se desarrollaría plenamente en el siglo X de nuestra era, el cual según indicó el Profesor Yuan en su conferencia, permitió "romper con el monopolio de las familias aristocráticas, a la vez que proporcionó un canal de ascenso relativamente justo para todos los estratos sociales."

Luego de un breve repaso por el desarrollo de la noción de "meritocracia" en la historia china, el Profesor Yuan reflexionó en torno a algunas de las fortalezas y falencias que

Daniel Bell señala sobre la democracia liberal basada en la competencia entre partidos políticos. En este sentido, Yuan destacó que para Bell “los partidos que llevan mucho tiempo en el poder permiten que sus funcionarios reciban capacitación a largo plazo en gobernanza y desarrollo personal, acumulando así una valiosa experiencia de gobierno, sin malgastar tiempo ni dinero en la compra de votos.” Yuan retoma aquí una diferencia central en el pensamiento y la praxis política entre China y otras tradiciones de gobierno, a saber, mientras que algunas tradiciones plantean la competencia en base a la *representación* de intereses o identidades colectivas parciales al interior de un Estado, la tradición política china ha favorecido históricamente la *selección* de cuadros que consideren los intereses de la sociedad y del Estado en su conjunto. Esto buscó hacerse mediante instituciones que garantizaran la evaluación imparcial de su capacidad y el reconocimiento social de su conducta virtuosa.

En la segunda parte de su presentación, el Profesor Yuan dio cuenta de como funciona el sistema de selección de cuadros en China actualmente, y cómo la idea de “meritocracia” se implementa en prácticas concretas, tomando como ejemplo la evaluación y promoción de cuadros dirigentes en el Partido Comunista Chino (PCCh) en el XX Congreso Nacional, realizado en 2022. Yuan señaló que en aquella ocasión, “más de 2300 delegados y delegados invitados al XX Congreso Nacional del PCCh eligieron, mediante votación secreta, al XX Comité Central del PCCh (integrado por 376 miembros, 205 suplentes y 171 suplentes) y a la XX Comisión Central de Inspección Disciplinaria (integrada por 133 miembros).”

Si bien en principio parecería un mecanismo de elección indirecta de autoridades, la relación entre las elecciones en el PCCh y el nombramiento para cargos públicos estatales es mucho más compleja, ya que, tras ser elegido por el Partido, un cuadro debe pasar un proceso de recomendación, una elección en la Asamblea Popular Nacional (máximo órgano del poder estatal), y luego esperar ser nombrado a cargos públicos a nivel nacional, provincial o local.

Yuan indicó que desde 2021, por iniciativa del Secretario General del PCCh y Presidente de la República Popular China (RPC), Xi Jinping, el Comité Central del PCCh decidió establecer un Grupo Directivo para la Selección de Cuadros para el XX Congreso Nacional del PCCh. En junio de ese mismo año, los máximos órganos del PCCh revisaron y aprobaron las “Opiniones sobre la preparación diligente del trabajo de personal del XX Comité Central del PCCh y del Comité Central del PCCh”. Las

"Opiniones" exigían la adhesión al principio de seleccionar y nombrar personas basándose tanto en el carácter moral como en la competencia en el ámbito profesional, pero priorizando el carácter moral. Los criterios de evaluación del carácter moral de los candidatos pueden ser muy diferentes a los que se consideran aplicables en las democracias liberales. Para empezar, el primer criterio enunciado es el de "la lealtad al PCCh y su causa", aunque podemos ver que esto incluye tanto la adhesión a normas y disciplina de los cuadros partidarios como los principios de "adhesión a un enfoque centrado en las personas, que mantiene estrechos vínculos con las masas y busca servir al pueblo con total entrega". Por último, señaló que otra forma de evaluar el carácter moral es considerar la "honestidad e integridad" del candidato, así como su "prestigio tanto dentro como fuera del Partido". Yuan señaló la disposición del Comité Central del PCCh de movilizar evaluadores que pudieran investigar en profundidad estos aspectos en cada uno de los aspirantes a cargos públicos.

La parte final de la presentación se concentró en la descripción detallada del proceso de selección, indicando sus etapas. En este sentido, señaló que en primer lugar se llevan a cabo entrevistas personales con los candidatos, se investigan sus antecedentes y se toma contacto con quienes lo recomendaron. Esto implica muchas veces que los evaluadores viajan a distintas partes del país donde el aspirante a un cargo o una promoción cumplió funciones. Según el Profesor Yuan, en las entrevistas, se revisan los motivos de sus recomendaciones, "proporcionando información detallada sobre la moral, las aptitudes, la diligencia, el desempeño y la integridad de los candidatos" y agregó que en esta instancia los equipos de inspección provinciales y municipales "realizaron un promedio de más de 1400 entrevistas por equipo, mientras que los equipos de inspección de los órganos centrales y estatales realizaron cerca de 10 000." Algunas de las entrevistas con informantes claves podían durar más de tres horas, y quedaban registradas para su revisión posterior.

Recién una vez que se completa esta etapa, se eleva una lista de candidatos para evaluación, lo que supone muchas veces una serie de entrevistas adicionales. Aquí se cotejan los resultados en evaluaciones impersonales con las opiniones de quienes pueden dar cuenta del "carácter moral, habilidades y desempeño laboral" de los candidatos. En esta etapa se reduce aún más el número de potenciales funcionarios. En su charla, el Profesor Yuan ilustró con un caso de un cuadro del partido de larga trayectoria en el trabajo en zonas de bajos recursos, que había logrado resultados

tangibles en la mejora de las condiciones de vida en la localidad donde se desempeñaba, quien competía con otro cuadro más joven que había tenido una sólida formación académica, pero no había realizado aportes sustanciales a la causa aún, por lo que el Comité optó por recomendar al primero. Esto ejemplifica la importancia de “reflejar la virtud”, dado que no solo se considera la aptitud académica o técnica, sino también la integridad, el servicio a la población y la disciplina intrapartidaria.

En lo que respecta a la composición del Comité Central del PCCh, para el 20vo Congreso del Partido se evaluaron más de 220 candidatos. Aquí se evaluó a cuadros que habían trabajado en distintas partes del país, en condiciones geográficas y demográficas de lo más diversas, desde las frías estepas del noreste hasta las altiplanicies del Sudoeste, y desde pequeñas aldeas rurales a grandes ciudades donde se desarrollan las tecnologías más avanzadas. Según el Profesor Yuan, el eje común en todos los casos era la vocación de “identificar la actitud política, la responsabilidad política, y la capacidad política de los cuadros dirigentes”.

Antes de definir la lista final de candidatos para la selección, el equipo evaluador “analizó y evaluó exhaustivamente a todos los candidatos en función de su carácter moral, aptitudes, desempeño constante, integridad y evaluaciones democráticas, realizando una valoración integral, objetiva y precisa”. Una cuestión fundamental desde el inicio de la gestión de Xi Jinping es el combate a la corrupción, por lo cual la integridad se evalúa mediante una investigación exhaustiva de los bienes personales, verificando el patrimonio declarado, no solo por el candidato en cuestión, sino también por sus cónyuges, sus hijos y sus parejas.

Solo cuando se concluyen estas instancias, se presenta una lista de “candidatos provisionales” para consideración por los “Dos Comités”. En el 20vo Congreso, el Buró Político del Comité Central del PCCh revisó y aprobó la lista preliminar de candidatos, la cual pasaba luego a ser evaluada por la Comisión Central de Inspección Disciplinaria, antes de ser sometida a elección en el XX Congreso Nacional del PCCh. Un mes más tarde, el Comité Central votó y aprobó la lista de candidatos propuesta, la cual fue sometida a votación en el Pleno del Congreso.

El profesor Yuan remarcó que en esa instancia se eligieron 205 nuevos miembros titulares del Comité Central, de un total de 222 que habían sido propuestos, y 171 suplentes de 188 que se habían elevado a consideración. También se incorporaron 133 nuevos miembros a la Comisión Disciplinaria del Partido, de 144 que habían sido propuestos. También destacó que la edad media de los miembros que ingresaron en esa ocasión al Comité Central era de 57 años, lo cual da cuenta de los años de servicio necesarios para poder ser considerado para acceder al máximo órgano dirigente en China. También hizo referencia a la inclusión de más mujeres que en el Congreso anterior y de nuevos miembros pertenecientes a minorías étnicas. Finalmente, resaltó que, a pesar de que la interpretación china de la meritocracia supone un componente de conducta virtuosa, no por eso se deja de lado el componente técnico-educativo, ya que “el 98,9 % de los integrantes del Comité Central poseen título universitario o superior, incluyendo 29 académicos de la Academia China de Ciencias y de la Academia China de Ingeniería.”

干部选拔的整体流程 Proceso general de selección de cuadros

党内选举	执政党推荐	人大选举	担任公职
Elección intrapartidaria	Recomendación del partido gobernante	Elección por la Asamblea Popular	Asunción del cargo público
在党内通过民主程序产生候选人。Se generan candidatos mediante procedimientos democráticos dentro del partido.	由执政党向国家权力机关推荐候选人。El partido gobernante recomienda a los candidatos ante los órganos del poder estatal.	由各级人民代表大会进行选举或决定任命。Las Asambleas Populares en sus distintos niveles proceden a la elección o designación mediante votación.	最终当选者担任国家或地方的领导职务。Los finalmente elegidos asumen cargos de liderazgo nacional o local.

选拔流程体现了党内民主与人民民主的有机结合
El proceso de selección refleja la combinación orgánica de la democracia intrapartidaria y la democracia popular.

YuanFeng(SAI)

Retomando a Daniel Bell, quien sugería que la meritocracia implicaba que la sociedad sería gobernada por las personas más talentosas y mejor formadas, China hoy en día recupera su herencia cultural y busca promover la esencia del ideal confuciano de “valorar el talento”. En base a estas reflexiones, el Profesor Yuan concluyó su

conferencia indicando que el feinterpreta como la “adhesión al estándar de emplear personas basado tanto en el carácter moral como en la capacidad, construir un mecanismo de desarrollo del talento científico y racional, y liberar la vitalidad creativa de todo tipo de talentos para brindar un sólido apoyo al talento para la gran revitalización de la nación china.”

ⁱ Bell, Daniel (2015) *The China Model: Political Meritocracy and the Limits of Democracy*, Princeton: Princeton University Press.

ⁱⁱ Aquí hacemos énfasis en el sesgo de género existente en las distintas corrientes de pensamiento político, ya que se consideraba que eran los hombres quienes ocupaban los cargos en la administración regular. Esto no quiere decir que no haya registros de mujeres muy capaces y con gran influencia política, solo que no participaban de los canales de selección de oficiales.

ⁱⁱⁱ Ver, por ejemplo: Zhao Dingxin (2004). “Comment: Spurious Causation in a Historical Process: War and Bureaucratization in Early China” *American Sociological Review*, 69(4), 603–607.

^{iv} Ver Brown, Miranda (2008) *The Politics of Mourning in Early China*, Albany: State University of New York Press.