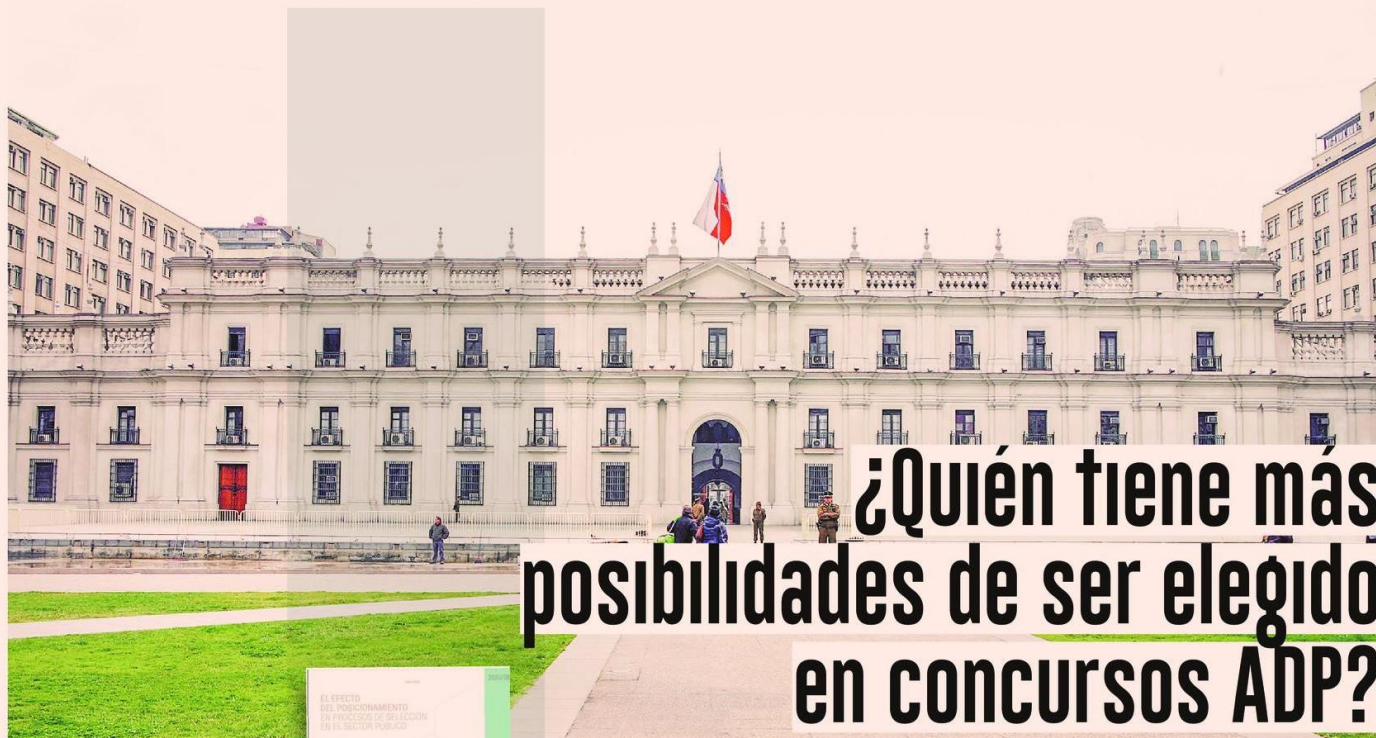


PAPER DE LA SEMANA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS


■ Estudio documenta que la mayor probabilidad de ser escogido se da para primeros lugares del proceso de selección en desmedro de los segundos. Parece obvio, pero no debiera.

POR MONTSERRAT TOLEDO

Pese a su importancia para el funcionamiento del Estado, es poca la evidencia -tanto nacional como internacional- que se tiene sobre los determinantes del éxito en los procesos de selección para cargos de Alta Dirección Pública (ADP) basados en la expertise técnica.

Con el fin de estudiar en detalle la implementación de dicha política pública, tres expertos de la Dirección de Presupuestos elaboraron "El efecto del posicionamiento en procesos de selección en el Sector Público", artículo que documenta el rol del ranking en las nóminas generadas por el Servicio Civil para la elección de cargos del Estado.

Este ranking se construye ordenando de manera descendente las calificaciones de los tres a cinco finalistas del proceso, que tras pasar por evaluaciones internas y externas obtienen un resultado final, el cual es categorizado con una nota que va de 1 a 7 y se complementa con una entrevista final, para que la autoridad nombre a quien ocupará el cargo.

Los resultados asociados a permanencia en el cargo sugieren que individuos de mayor calidad, tienen menor probabilidad de ser desvinculados, y mayor probabilidad de renunciar.

Usando una base de datos administrativa de procesos de selección entre 2004 y 2016, la investigación concluye que los primeros lugares en nómina poseen mayor probabilidad de ser seleccionados respecto a segundos lugares de puntajes similares, en concursos menos competitivos y de menor calidad.

El ejercicio estima que la ventaja de ser primero equivale a un aumento de la probabilidad de ser elegido por la autoridad de un 50%, precisa el coordinador de Investigación del Departamento de Estudios de la Dipres y coautor, Álvaro Miranda.

El experto señala que "las personas que seleccionan se ven influen-

ciadas por los ranking a la hora de tomar decisiones, a pesar de que las diferencias cuantitativas en la calificación -a partir de la cual se forma la nómina- sean pequeñas", y dice que no se encuentra evidencia de que la ventaja se reproduzca para los segundos en el ranking respecto a los terceros lugares.

Señal de calidad

El documento detalla que "el ranking constituye una señal de la calidad del individuo", a lo que agrega que "los resultados asociados a permanencia en el cargo directivo, sugieren que individuos de mayor calidad, tienen una menor probabilidad de ser desvinculados, y mayor probabilidad de renunciar".

Y es que los primeros lugares

tienen una probabilidad mayor en un 84% de renunciar voluntariamente, mientras que la probabilidad de despido disminuye en un 64%.

El decano de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Diego Portales, Mauricio Villena, indica que "el posicionamiento relativo en procesos de selección de altos directivos públicos es también un proxy de éxito en su desempeño futuro en las reparticiones del Estado", pues recuerda que según el estudio, el ranking es un buen predictor de probabilidad de éxito.

Antes subdirector de Presupuestos destaca que, basándose en los resultados del análisis, "la incidencia del ranking en los procesos de selección de altos directivos públicos debería ser mucho mayor, sino la principal variable de selección".

El académico señala que los rankings "no solo están correlacionados con su desempeño futuro en el sector público, sino porque también mejoran la transparencia y aseguran un proceso más basado en mérito". De hecho, afirma que un proceso más basado en dichos mecanismos "ayudaría a evitar el patronaje político" y el nepotismo.

Miranda hace una salvedad, y comenta que en Estados Unidos los individuos con calificaciones muy similares son agrupados en una misma categoría de rendimiento, algo que dice "se podría evaluar". "Ayudaría a que los tomadores de decisiones se fijen en otros factores más allá del posicionamiento cuando las calificaciones del primero y del segundo son muy parecidas", plantea el experto de la Dipres.



"Las personas que seleccionan se ven influenciadas por los ranking al tomar decisiones, a pesar de que las diferencias cuantitativas sean pequeñas".

ÁLVARO MIRANDA
 COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
 DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DIPRES



"(Los rankings) no solo están correlacionados con su desempeño futuro en el sector público, sino porque también mejoran la transparencia".

MAURICIO VILLENA
 DECANO FACULTAD
 ECONOMÍA Y EMPRESAS UDP