

ORIGINAL

Meritocracy and certification in the quality of public management

Meritocracia y certificación en la calidad de la gestión pública

Marvin Miguel Arismendi Samanez¹  

¹Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú

Citar como: Arismendi Samanez MM. Meritocracy and certification in the quality of public management. Management (Montevideo) = AG Management. 2023; 1:8. <https://doi.org/10.62486/agma20238>

Enviado: 15-07-2023

Revisado: 01-10-2023

Aceptado: 21-12-2023

Publicado: 22-12-2023

Editor: Misael Ron 

ABSTRACT

This research is nuanced and directed to the study and incorporation of the quality of officials in government and public management. It is clear to optimize that this study of the most representative literary contributions, shared and disseminated in recent years. They approach the various global changes of social impacts and their influence on the transformations of public policies and improvement of state entities. Share an approach to modernity and new governance based on qualified and expert staff. Together with a legal framework, which raises a vision between a new public management and quality of professionals based on their experience and professional technical capacity that from the sampling and administrative reforms applied in the magnitude of the extension of Latin American governments in recent years and international organizations, public and private within a policy of implementation and operation of effective quality management systems. The quality management models and the certification of services under international quality and capacity standards such as ISO 9000 and the analysis of processes supporting public management are definitely taken as a premise.

Keywords: Meritocracy; Expertise; Quality Management and Certification.

RESUMEN

Esta investigación se matiza y direcciona al estudio e incorporación de la calidad de funcionarios en gobierno y la gestión pública. Es claro optimizar que este estudio de los aportes literarios más representativos, compartida y difundida en los últimos años. Se aproximan a los diversos cambios globales de impactos sociales y su influencia en las transformaciones de la políticas públicas y mejora de las entidades del estado. Compartir un enfoque de la modernidad y nueva gobernanza basada en personal idóneo y experto. Conjuntamente con un marco legal, que plantea una visión entre una nueva gestión pública y calidad de profesionales en función a su experiencia y capacidad técnica profesional que a partir del muestreo y reformas administrativas aplicadas en la magnitud de la extensión de gobiernos latinoamericanos de los últimos años y las organizaciones internacionales, públicas y privadas dentro de una política de implementación y la operación de sistemas de gestión de la calidad eficaces. Definitivamente se tienen como premisa los modelos de gestión de calidad y la certificación de servicios bajo normas de calidad y capacidad internacional como ISO 9000 y el análisis de procesos dando soporte a la gestión pública.

Palabras clave: Meritocracia; Expertiz; Calidad de Gestión y Certificación.

INTRODUCCIÓN

Los desafíos en la tarea de gobernar obligan a emplear mecanismos modernos que cada vez tengan mayor

transcendía en los modelos de gestión innovadores que reduzcan costo y tiempo, y que estos se reflejen en las nuevas políticas públicas. Dentro de los diversos estereotipos de la meritocracia y certificación a través de un impacto en la gestión de calidad profesional como un modelo que se retomó y que en la actualidad se correlacionó en poder alcanzar su institucionalización y adopción plena en las unidades administrativas y gerenciales de las entidades públicas. La meritocracia y la certificación están relacionadas en el sentido de que la certificación es una forma de evaluar y reconocer el mérito o la competencia en un campo o disciplina específica. Bajo este marco y desde el punto de vista metodológico y constructivo, la presente investigación se enfoca a analizar la aplicación de los modelos de calidad en el un marco general de interpretación que involucre un posicionamiento sobre las transformaciones del Estado, la gestión pública y la gobernanza, que se producen en los últimos y estas contengan principales causas.^(1,2)

MÉTODO

Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la meritocracia, la certificación en la calidad de la gestión pública y temas afines. Se consultaron bases de datos académicas, bibliotecas digitales y repositorios en línea utilizando palabras clave pertinentes como “meritocracia”, “certificación en gestión pública”, “ISO 9000”, entre otras. Se priorizó la inclusión de documentos científicos, estudios empíricos, revisiones sistemáticas y libros relevantes en el campo.

Se llevó a cabo un análisis detallado de la documentación seleccionada, identificando los principales conceptos, teorías, hallazgos y tendencias relacionadas con la meritocracia y la certificación en la gestión pública. Se realizó una síntesis de la información relevante, destacando las ideas clave y estableciendo relaciones entre los diferentes estudios y perspectivas.

Con base en el análisis y la síntesis de la documentación, se estructuró el trabajo en secciones coherentes que abordaran los objetivos planteados en la investigación. Se definió un marco teórico que proporcionara el contexto necesario para comprender los conceptos de meritocracia y certificación en la gestión pública, así como sus implicaciones y aplicaciones prácticas.

Se redactó el trabajo siguiendo las pautas establecidas para la presentación de investigaciones académicas, incluyendo una introducción, desarrollo de los temas principales, conclusiones y referencias bibliográficas. Se utilizó un lenguaje claro y preciso, evitando sesgos y asegurando la objetividad en la exposición de los argumentos.

El documento final fue sometido a una revisión exhaustiva para corregir posibles errores, mejorar la coherencia y la claridad del texto, y garantizar la precisión de las citas y referencias bibliográficas. Se realizaron las ediciones necesarias para asegurar la calidad y la cohesión del trabajo final.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

La globalización y gobernanza

La globalización ha generado desafíos transnacionales que requieren una gobernanza efectiva. Temas como el cambio climático, el comercio internacional, la ciberseguridad y la migración trascienden las fronteras nacionales y requieren una cooperación internacional más estrecha. La globalización también ha creado nuevas oportunidades de interconexión y cooperación a través de organizaciones internacionales, tratados y acuerdos globales que permitan estandarizar. En resumen, la globalización y la gobernanza están estrechamente relacionadas en la medida en que la creciente interconexión global ha impulsado la necesidad de una gobernanza efectiva para abordar cuestiones transnacionales. La cooperación internacional y la creación de instituciones globales son esenciales para manejar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en un mundo cada vez más interdependiente. Sin embargo, estas dinámicas también plantean preguntas sobre la soberanía y la equidad en la toma de decisiones a nivel global.

Como premisa la modificación institucional y ajustar las burocracias y desniveles en los sistemas de calificación de personal; dando políticas claras de nuevos retos para la gobernanza de sus sociedades.^(3,4)

Meritocracia y transformación en una era digital con soporte de la inteligencia artificial

Entrelazados conjuntamente la meritocracia y la transformación en una era digital con el soporte de la inteligencia artificial (IA) puede tener un impacto significativo en la forma en que las organizaciones y la sociedad en general evalúan y promueven el mérito, así como en cómo aprovechan las ventajas de la tecnología para optimizar los procesos. Aquí se presentan algunas reflexiones sobre cómo estos elementos se relacionan y pueden influirse mutuamente:

- Evaluación basada en datos objetivos: la IA puede facilitar la recopilación y el análisis de datos objetivos para evaluar el mérito de los individuos en función de su desempeño, logros y habilidades. Los sistemas de seguimiento y análisis de datos pueden proporcionar una visión más precisa y completa del rendimiento de los empleados.
- Eliminación de sesgos y discriminación: la IA puede ayudar a reducir sesgos en la toma de decisiones

relacionadas con la meritocracia. Los algoritmos de IA pueden ser entrenados para tomar decisiones objetivas y eliminar prejuicios basados en género, raza u otros factores demográficos.

- Formación y desarrollo personalizado: la IA puede identificar las necesidades de formación y desarrollo de los empleados de manera más precisa, lo que permite ofrecer programas de capacitación personalizados. Esto ayuda a los individuos a mejorar sus habilidades y competencias para avanzar en función de su mérito.
- Automatización de tareas rutinarias: la IA puede encargarse de tareas rutinarias y repetitivas, lo que libera tiempo y recursos para que los empleados se concentren en tareas que requieran habilidades más avanzadas y creatividad. Esto puede permitir a las personas demostrar su mérito en proyectos más significativos.
- Promoción de la innovación: la IA y la tecnología digital pueden fomentar la innovación al permitir a las organizaciones optimizar sus procesos y encontrar formas más eficientes de hacer las cosas. Aquellos que propongan ideas innovadoras pueden ser recompensados en un sistema meritocrático.
- Medición del impacto: la IA puede ayudar a medir el impacto de las acciones y decisiones en tiempo real, lo que facilita la evaluación del mérito basada en resultados tangibles. Los individuos que generen un mayor impacto positivo en la organización pueden ser identificados y recompensados.
- Desafíos éticos y de privacidad: la implementación de la IA en sistemas meritocráticos también plantea desafíos éticos y de privacidad, ya que es importante garantizar la transparencia y la equidad en la toma de decisiones, así como proteger la privacidad de los individuos.

En este enfoque la combinación de la meritocracia y la transformación digital con el soporte de la IA puede crear un entorno en el que las personas sean evaluadas y recompensadas de manera más precisa y justa en función de su mérito y contribuciones. Sin embargo, es esencial abordar los desafíos éticos y de privacidad que surgen en este contexto y garantizar que las decisiones se tomen de manera equitativa y transparente.^(5,6)

Sistema de selección del personal de impacto meritocrático

Un sistema de selección de personal de impacto meritocrático es esencial para garantizar que las organizaciones, ya sean gubernamentales o del sector privado, cuenten con un personal calificado y capaz de contribuir de manera efectiva a sus objetivos. Además, promueve la igualdad de oportunidades y contribuye a la eficiencia y la mejora continua en el desempeño organizacional.

- Definición de criterios de mérito: identificar y definir los criterios específicos de mérito que serán utilizados para evaluar a los candidatos. Estos criterios pueden incluir educación, experiencia, habilidades técnicas, habilidades interpersonales, logros previos, etc.
- Procesos de selección transparentes: asegurarse de que los procesos de selección sean transparentes y estandarizados. Los candidatos deben conocer los pasos del proceso y los criterios utilizados para evaluarlos.
- Publicidad de vacantes: publicar todas las vacantes de empleo de manera abierta y accesible a un público amplio. Esto puede incluir la publicación en sitios web, en medios de comunicación y en redes profesionales.
- Evaluación basada en el mérito: evaluar a los candidatos en función de los criterios de mérito establecidos. Esto puede incluir entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades, revisión de referencias y evaluación de logros previos.
- Comités de selección imparciales: establecer comités de selección imparciales compuestos por individuos que no tengan conflictos de interés. Estos comités deben revisar y calificar a los candidatos de manera objetiva.
- Igualdad de oportunidades: garantizar igualdad de oportunidades para todos los candidatos, independientemente de su origen étnico, género, edad u otros factores demográficos. Esto implica eliminar cualquier forma de discriminación.
- Capacitación y desarrollo del personal: ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para el personal existente con el fin de mejorar sus habilidades y competencias, lo que fomenta la promoción interna basada en el mérito.
- Evaluación continua y retroalimentación: realizar evaluaciones periódicas del sistema de selección de personal para identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario.
- Monitoreo y rendición de cuentas: establecer mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas para garantizar que el sistema de selección se mantenga meritocrático y libre de sesgos o favoritismos.^(7,8)

Gestión de calidad en proceso de meritocracia

La aplicación de la gestión de calidad en un proceso de meritocracia puede contribuir a la mejora continua de la eficiencia, la efectividad y la equidad en la gestión de recursos humanos en una organización. Esto no solo garantiza que los individuos sean evaluados de manera justa y basada en méritos, sino que también promueve

un entorno de trabajo en el que la excelencia y la mejora constante son valores fundamentales.

- Definición de criterios de mérito: para establecer un proceso de meritocracia efectivo, es fundamental definir claramente los criterios de mérito que se utilizarán para evaluar el desempeño y las capacidades de los individuos. Estos criterios deben ser específicos, medibles y relevantes.
- Establecimiento de estándares de calidad: en el contexto de la gestión de calidad, es importante establecer estándares de calidad que reflejen las expectativas de rendimiento y competencia. Estos estándares proporcionan un marco objetivo para evaluar el mérito de los empleados.
- Medición y seguimiento del desempeño: la gestión de calidad implica la recopilación de datos y la medición del desempeño de los empleados en función de los criterios de mérito. Se deben implementar sistemas de seguimiento y evaluación para asegurarse de que se cumplan los estándares de calidad.
- Retroalimentación y mejora continua: en un sistema de gestión de calidad, la retroalimentación constante es esencial para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo. Esta retroalimentación puede ayudar a los empleados a ajustar su desempeño y competencias para cumplir con los criterios de mérito.
- Transparencia y objetividad: la meritocracia requiere que los procesos de selección y promoción sean transparentes y objetivos. La gestión de calidad puede garantizar que los procesos sean coherentes y que los empleados sean evaluados de manera justa y equitativa.
- Formación y desarrollo: la gestión de calidad implica la identificación de brechas de competencia y la provisión de formación y desarrollo para abordar esas brechas. Esto puede ayudar a los empleados a alcanzar los niveles de competencia requeridos por el sistema de mérito.
- Evaluación de impacto: la gestión de calidad también incluye la evaluación del impacto de las decisiones y políticas implementadas. En un sistema de meritocracia, se pueden evaluar los resultados de las decisiones basadas en méritos para medir su efectividad.
- Auditorías y revisión: la gestión de calidad puede incluir auditorías y revisiones periódicas de los procesos de selección y promoción para garantizar que se mantenga la integridad del sistema de mérito.

(9,10)

La Meritocracia en América Latina

La implementación de un sistema meritocrático en América Latina ha sido un proceso en evolución, marcado por desafíos históricos y actuales, pero también por avances significativos en la promoción de la transparencia, la lucha contra la corrupción y la mejora de la calidad de la educación. La búsqueda de la meritocracia en la región es un esfuerzo constante hacia una mayor igualdad de oportunidades y una mejor gestión gubernamental.

- Historia de Nepotismo y Clientelismo: en muchos países de América Latina, históricamente ha prevalecido el nepotismo y el clientelismo en la política y la administración pública. Esto significa que las posiciones de poder y empleo a menudo se otorgan en función de conexiones personales o políticas en lugar de méritos. Superar estas prácticas arraigadas ha sido un desafío.
- Reformas y Luchas contra la Corrupción: en los últimos años, varios países de América Latina han implementado reformas para promover la meritocracia y luchar contra la corrupción. Esto incluye la creación de sistemas de selección basados en méritos en la administración pública y la promoción de la transparencia en la toma de decisiones.
- Educación y Oportunidades: la educación de calidad y el acceso igualitario a oportunidades son fundamentales para una verdadera meritocracia. América Latina ha enfrentado desafíos en la provisión de educación de calidad y en la reducción de las brechas de acceso a la educación superior.
- Desigualdades Sociales y Económicas: la región enfrenta profundas desigualdades económicas y sociales, lo que dificulta la implementación efectiva de la meritocracia. Las oportunidades pueden no ser iguales para todos, lo que socava el principio de igualdad de oportunidades.
- Cultura Política y Participación Ciudadana: la cultura política y la participación ciudadana también juegan un papel en la promoción de la meritocracia. Fomentar una cultura de participación cívica y responsabilidad ciudadana es esencial para avanzar hacia un sistema basado en el mérito.
- Retos y Avances: si bien América Latina ha enfrentado desafíos significativos en la promoción de la meritocracia, también ha habido avances notables en varios países. La región ha visto el surgimiento de líderes políticos y administradores públicos que enfatizan la importancia del mérito y la transparencia en la gestión gubernamental.⁽¹¹⁾

Certificaciones ISO 9000 y reingeniería de procesos

Las certificaciones ISO 9000 proporcionan un marco sólido para la gestión de calidad y la estandarización de procesos, lo que puede ser beneficioso tanto antes como después de un proyecto de reingeniería de procesos. La combinación de ambas prácticas puede ayudar a las organizaciones a lograr una gestión de calidad más eficaz y a mejorar significativamente sus operaciones.

- **Certificaciones ISO 9000:** las normas ISO 9000 son un conjunto de estándares internacionales de gestión de calidad que establecen requisitos y directrices para un sistema de gestión de calidad efectivo. El propósito de estas normas es ayudar a las organizaciones a proporcionar productos y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de los clientes, al tiempo que mejoran constantemente sus procesos y operaciones.

- **Reingeniería de Procesos:** la reingeniería de procesos es un enfoque de gestión que implica la revisión y rediseño radicales de los procesos existentes en una organización para lograr mejoras significativas en términos de eficiencia, calidad y capacidad de respuesta. La reingeniería de procesos se centra en cuestionar y cambiar fundamentalmente la forma en que se llevan a cabo las actividades empresariales.

- **Relación entre ISO 9000 y Reingeniería de Procesos:** la implementación de las normas ISO 9000 se centra en establecer un sistema de gestión de calidad sólido y estructurado que asegure la documentación, la estandarización y el control de los procesos. Esto proporciona un marco de trabajo que puede ser útil antes, durante y después de una iniciativa de reingeniería de procesos.

- **Puntos para considerar:** antes de embarcarse en un proyecto de reingeniería de procesos, una organización puede utilizar las normas ISO 9000 para establecer una base sólida de procesos documentados y controlados. Esto proporciona una comprensión clara de cómo funcionan los procesos existentes.

Durante la reingeniería de procesos, las normas ISO 9000 pueden proporcionar una referencia para garantizar que los nuevos procesos sean coherentes con los requisitos de gestión de calidad y las mejores prácticas.^(12,13)

Después de la reingeniería de procesos, las organizaciones pueden utilizar las normas ISO 9000 para mantener y mejorar los procesos rediseñados a lo largo del tiempo, lo que ayuda a mantener un enfoque continuo en la calidad y la mejora.

CONCLUSIONES

Definitivamente la meritocracia y la certificación de calidad pueden ser herramientas efectivas para mejorar la gestión pública y promover una administración más eficiente y orientada a resultados. Sin embargo, su éxito dependerá en gran medida de la forma en que se implementen, se superen los desafíos y se mantenga un enfoque constante en la mejora continua.

- **Promoción de la igualdad de oportunidades:** la meritocracia en la gestión pública se basa en la idea de que todos los individuos deberían tener igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo y avanzar en sus carreras. La certificación y la evaluación basada en el mérito son mecanismos que pueden garantizar un acceso más justo y equitativo a estas oportunidades.

- **Mejora de la calidad de la gestión:** la certificación en la calidad de la gestión pública implica establecer estándares y criterios de excelencia que deben cumplirse. La meritocracia se asegura de que aquellos que ocupan posiciones cumplan con estos estándares, lo que, a su vez, mejora la calidad de la gestión pública en términos de eficiencia y eficacia.

- **Transparencia y rendición de cuentas:** tanto la meritocracia como la certificación enfatizan la transparencia en los procesos de selección, promoción y evaluación. Esto fomenta la rendición de cuentas y reduce el riesgo de favoritismo y corrupción en la administración pública.

- **Evaluación objetiva del desempeño:** la certificación en la calidad de la gestión pública se basa en la evaluación objetiva del desempeño y la competencia de los empleados. La meritocracia garantiza que los individuos sean evaluados y seleccionados en función de su mérito, lo que promueve un ambiente de trabajo en el que el talento y la capacidad son reconocidos y recompensados.

- **Desafíos y barreras:** a pesar de los beneficios, implementar una meritocracia y sistemas de certificación de calidad en la gestión pública puede enfrentar desafíos significativos, incluyendo la resistencia al cambio, la necesidad de desarrollar capacidades institucionales y la posibilidad de sesgos y discriminación en los procesos de selección.

- **Un punto de equilibrio es lo plasmado en la inconsistencia el proceso meritocrático ya que prima el manejo y factor político convenenciero antes del aspecto técnico ético y profesional en base a la experiencia y capacidad del personal en las áreas públicas.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Saénz F, García P, Palao J, Rojo P. Innovación tecnológica en las empresas. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid; 2003.

2. Manrique LAC, Manrique JAC. Analysis of the distribution and size of aquaculture in Peru: evaluation of species, areas and types of law. *Edu - Tech Enterprise* 2023;1:2-2. <https://doi.org/10.71459/edutech20232>.

3. Malvicino G. La gestión de la calidad en el ámbito de la administración pública: potencialidades para un

cambio gerencial 2001.

4. Peñaloza JEG, Bermúdez LMA, Calderón YMA. Perception of representativeness of the Assembly of Huila 2020-2023. Multidisciplinar (Montevideo) 2023;1:13-13. <https://doi.org/10.62486/agmu202313>.

5. Hughes O. La nueva gestión pública. En: Brugué Q, Subirats J, editores. Lect. Gest. Pública, Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas; 1996, p. 101-32.

6. Cano CAG. Education, urbanism, and gentrification: convergence of issues and solutions. Gentrification 2023;1:1-1. <https://doi.org/10.62486/gen20231>.

7. Derrida J. Deconstrucción y pragmatismo. Buenos Aires: Paidós; 1998.

8. Gonzales MDB, Ruiz JAZ, Claudio BAM. Transportation management and distribution of goods in a transportation company in the department of Ancash. Southern Perspective / Perspectiva Austral 2023;1:4-4. <https://doi.org/10.56294/pa20234>.

9. Albizu E, Olazaran M, Simón K. Reingeniería de procesos en España: la adaptación de una moda de gestión. Rev Dir Adm Empres 2004;11:161-81.

10. Devia AA, Suaza MR. Historical context of the agroecological transition process in the Buenos Aires property of the municipality of Florencia Caquetá. Environmental Research and Ecotoxicity 2023;2:51-51. <https://doi.org/10.56294/ere202351>.

11. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD. Una nueva gestión pública para América Latina 1998.

12. Aguilar L. Gobernanza y gestión pública. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica; 2009.

13. Aguilar L. Gobernanza: El nuevo proceso de gobernar. Ciudad de México: Fúr Die Freiheit; 2010.

FINANCIACIÓN

No existe financiación para el presente trabajo

CONFLICTO DE INTERES

Los autores declaran que no existe conflicto de interés

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Marvin Miguel Arismendi Samanez.

Investigación: Marvin Miguel Arismendi Samanez.

Metodología: Marvin Miguel Arismendi Samanez.

Administración del proyecto: Marvin Miguel Arismendi Samanez.

Redacción-borrador original: Marvin Miguel Arismendi Samanez.

Redacción-revisión y edición: Marvin Miguel Arismendi Samanez.