

La Meritocracia en la Gestión Pública. Perú

Jannie Merino Alegría^{1*}, José Jorge Rodríguez Figueroa¹, Carlos Alberto Flores Minchón¹,
Melvin Grimaldo Rodríguez Minchola¹, Ricardo Raúl Pacheco Vargas¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Jannie Merino Alegría, jannie.merino@jnj.gob.pe

(Recibido: 08-12-2023. Publicado: 28-12-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.4543-4549

Resumen

En el debate de explicar cómo la meritocracia profesionaliza al personal de la administración pública para lograr transparencia y calidad en la atención a los ciudadanos, es decir, garantiza la equidad de apertura a los servicios estatales para mejorar la calidad de los estas asistencias ofrecidas a los ciudadanos y promover así el incremento personal y laboral de los asalariados de la administración gubernamental. Nos centramos en su importancia y entender por qué la meritocracia debe tener un impacto acentuado en el desarrollo de los cargos estatales. Teniendo en cuenta que las administraciones públicas más eficaces del mundo emplean la meritocracia, y ponen énfasis en el equilibrio en los méritos profesionales, animándolos a mejorar continuamente; más aún cuando nos referimos a la selección y ratificación de jueces, juezas y fiscales en el país, en esta instancia donde debe tenerse en cuenta sus calificaciones, experiencia, capacitaciones y méritos, más que factores ajenos a su currículum, como contactos o influencia. Por su parte los ciudadanos creen que los criterios de confianza, habilidad, amistad, compadrazgo son los factores principales que se consideran a la hora de nombrar y ratificar a magistrados y el mérito no cuenta como un factor decisivo. De esta manera, los administrados judiciales y fiscales rara vez se refieren a quienes ocupan los cargos más importantes dentro del sistema de justicia con el adverbio "profesional". En este marco se debe considerar a la meritocracia como la garantía de la continuidad de la gestión pública buscando fortalecer el sistema de administración de justicia, donde los jueces, juezas y fiscales idóneos ejercerán función jurisdiccional y fiscal, bajo la exigencia del mérito "Profesionalización". Siendo empleada en este contexto de políticas gubernamentales para mejorar la administración pública en el sector justicia y por ende disminuir la corrupción.

Palabras claves: Meritocracia, profesionalización, gestión pública, experiencia.

Abstract

In the debate of explaining how meritocracy professionalizes public administration personnel to achieve transparency and quality in attention to citizens, that is, it guarantees equity of openness to state services to improve the quality of these assistances offered to citizens. citizens and thus promote the personal and professional growth of employees of the government administration. We focus on its importance and understand why meritocracy should have a marked impact on the development of state positions. Taking into account that the most effective public administrations in the world use meritocracy, and emphasize balance in professional merits, encouraging them to continually improve; even more so when we refer to the selection and ratification of judges and prosecutors in the country, in this instance where their qualifications, experience, training and merits must be taken into account, rather than factors outside their resume, such as contacts or influence. For their part, citizens believe that the criteria of trust, ability, friendship, and camaraderie are the main factors considered when appointing and ratifying judges and merit does not count as a decisive factor. In this way, judicial administrators and prosecutors rarely refer to those who occupy the most important positions within the justice system with the adverb "professional." In this framework, meritocracy must be considered as the guarantee of the continuity of public management seeking to strengthen the system of administration of justice, where suitable judges and prosecutors will exercise jurisdictional and fiscal functions, under the requirement of merit "Professionalization". Being used in this context of government policies to improve public administration in the justice sector and therefore reduce corruption.

Keywords: *Meritocracy, professionalization, public management, experience.*

1. Introducción

Ninguna organización pública es inmune a la corrupción, pero cuando afecta a los operadores de justicia, las consecuencias son más graves y la percepción del público es más inquietante porque pone en peligro todo el trabajo del poder judicial. Para Novoa y Rodríguez (2020) los órganos encargados de ejercer justicia son los consejos judiciales, como se les denomina internacionalmente, los cuales han sido considerados como una revolución judicial para controlar la administración de justicia. Su creación sirvió para salvaguardar y liberar el derecho del poder judicial al autogobierno ya que el servicio judicial debería profesionalizarse, reducirse las cargas administrativas y los jueces deberían tener carrera judicial impecable y, lo más importante, la independencia con la que se ejerce la función judicial. La elección, designación y nombramiento de funcionarios públicos en realidad juega un papel preventivo crucial en la lucha contra este problema, que vulnera la meritocracia en la gestión pública, aunque la corrupción es un fenómeno que surge y se desarrolla a partir de una variedad de factores. Se debe hacer un esfuerzo para que quienes ocupan cargos, como los de juez y fiscal en este caso, sean personas que no sólo tengan conocimientos académicos muy avanzados y una mentalidad interpretativa; sino que también posean la propiedad moral para decidir disputas en las que están involucrados nada menos que los derechos de las partes involucradas. Por lo tanto, debe quedar claro que en dicha elección está en juego la legitimidad del funcionamiento del Estado. El poder judicial tiene un papel que desempeñar en esta situación fundamental para la ejecución de la democracia y el Estado de derecho, ya que es el órgano encargado de resolver las denuncias de vulneración de derechos y otras demandas ciudadanas.

Por su parte el Ministerio Público en su acción de defensa de la legalidad garantice el acceso a la justicia a los ciudadanos. Es lo que por determinación debe ser neutral e independiente, ya que cuando el poder judicial o el ministerio público no procede de acuerdo con estos principios fundamentales, no sólo se ve afectada su reputación, sino que los ciudadanos también quedan indefensos ante las malas acciones de sus conciudadanos y, lo que es peor, del propio Estado. Por lo tanto, el mérito en el procedimiento de selección y ratificación de jueces y fiscales es un principio fundamental del sistema jurídico de todo Perú. Este enfoque garantiza que los jueces y fiscales estén altamente capacitados y sean competentes en su trabajo, lo que a su vez contribuye a la equidad y eficiencia del sistema judicial. Al seleccionar expertos calificados, nos esforzamos por garantizar que las decisiones judiciales sean justas y basadas en la ley y por fortalecer el Estado de derecho. Logrando de esta manera una meritocracia donde los jueces y fiscales son seleccionados y aprobados mediante un proceso riguroso, que incluye exámenes de derecho, entrevistas y evaluaciones de desempeño. Donde los magistrados son evaluados según su capacidad para interpretar y aplicar la ley, su ética laboral y sus habilidades de comunicación. Además, los jueces y fiscales son ratificados periódicamente después de su selección para garantizar que cumplen con los estándares requeridos de calidad y ética profesional. Estas evaluaciones podrán incluir revisiones de desempeño y evaluaciones por parte de la Junta Nacional de Justicia.

2. Metodología

La metodología utilizada está basada en la revisión sistémica de artículos sobre la meritocracia en la gestión pública, para ello fue necesario realizar un estudio general de la información científica existente en diferentes bases de datos o repositorios virtuales tales como: Google Académico, Dialnet, ProQuest, Scopus, Redalyc y SciELO. Se tomó como fuente principal para el estudio a 50 artículos científicos, los cuales después de ser analizados racional y metodológicamente se consideró como muestra base a 37 de ellos. Dada la naturaleza de la variable examinada, la metodología empleada incluye, entre otras cosas, una revisión de la documentación de los proyectos, artículos, una mirada a la administración pública y un análisis de las prácticas de gestión.

Coria et al. (2013) afirman que la metodología de una investigación está integrada por todos los métodos de escrutinio oportunos, es decir, todas las técnicas dirigidas por normas que producen conocimiento objetivo y que pueden demostrarse teórica y empíricamente. La calidad de los artículos analizados ha sido seleccionada en forma específica relacionada al contexto de la meritocracia en la gestión pública enfocada en el sector justicia que cumplen con la categoría de estudio tanto con los requisitos de rigor de la investigación científica, como también con la transparencia y legitimidad de los mismos. En este orden, y dada la naturaleza de la categoría analizada, los investigadores utilizan, entre otros, la revisión documental de proyectos, estudios de campo, artículos conexos. La búsqueda se centró principalmente en buscar información en los diferentes repositorios virtuales antes mencionados, utilizando los operadores booleanos: AND, OR y NOT; también las comillas (“”) y los signos más (+) o menos (-) para que de esta manera nuestra búsqueda sea más avanzada y mucho más específica.

La mayoría de los artículos han sido considerados dentro de los últimos 6 años, sin embargo, tenemos que mencionar que dada la importancia y relevancia de algunas investigaciones se han considerado años anteriores. Como resultado, el proceso de búsqueda fue equivalente a una revisión práctica de los procedimientos de gestión pública

y se centró en detalles como la cantidad y el análisis de estudios científicos realizados, el marco conceptual de los artículos, las metodologías de investigación y otras características que ayudaron a caracterizar la investigación sobre el tema en cuestión.

Los atributos generales de los artículos, como el título del estudio, el autor(es), el año, el DOI y el ISSN (físico y digital), fueron agregados para sistematizar la revisión. Los autores se clasificaron en función de su número, género y organizaciones asociadas con la categoría de estudio. El nombre, el tipo de revista, la base de datos de indexación y el país se utilizaron para seleccionar información relacionada con las revistas en las que se publicaron. Se analiza el enfoque del marco conceptual para determinar cuán efectivos son los procedimientos operativos de la gestión pública en Perú. El enfoque, tipo de investigación, diseño de investigación, relación entre categorías, enfoque de investigación, objeto de estudio, diseño general, muestreo y técnicas de producción de información. Sin alterar las características esenciales de cada artículo, el formato de la base de datos ha sido previamente revisado y ajustado a los datos requeridos para nuestro estudio investigativo.

3. Desarrollo

Posturas teóricas y evolución de la meritocracia

Por su parte, Baz Vicente, 2015; Lacoviello y Strazza 2011 y Castillo et al; 2018; en sus conclusiones coinciden y sostienen que la meritocracia, interpretada como el gobierno de los sujetos más calificados, elegidos en función de sus méritos individuales, es considerada actualmente como un símbolo de seguridad ética, defensa contra la inmoralidad y amparo de neutralidad en la administración de la propiedad pública. Del mismo modo, una meritocracia es un sistema político en el que las personas son elegidas para puestos sociales basándose únicamente en su propio mérito personal, en lugar de otros factores como la opulencia, el sexo, la procedencia social o la afiliación a un partido político. También afirman que las naciones latinoamericanas comparten una perspectiva común sobre la necesidad de revivir la meritocracia como base para burocracias efectivas que se centren en las necesidades de sus ciudadanos. Sin embargo, cuando consideramos los procesos de cambio, los actores involucrados, los intereses en conflicto entre sectores y cuando consideramos los criterios para nuestras decisiones sobre capital humano latino, origina nuevamente una reevaluación discursiva que entra en contradicciones. La noción de meritocracia está vinculada con la asignación de bienes y retribuciones en función de la capacidad y esfuerzo personal, siendo un principio que valida la distribución dispereja de los recursos en las sociedades modernas. A pesar de las constantes referencias a la meritocracia en las investigaciones sobre desigualdad y estratificación, todavía hay pocos intentos conceptuales y empíricos de comprender hasta qué punto los ciudadanos comprenden y prefieren la meritocracia, así como sus efectos.

Otra postura de la meritocracia es la evolución, señalado entre otros autores como: Basabe-Serrano, 2013; Salas, 2014; Da Silva y Freitas, 2021 y Salazar, 2014; sostienen que el sistema judicial peruano ha sufrido las consecuencias de no tener una verdadera meritocracia, lo que se ha manifestado en diversos hechos que evidencian la deficiencia de democratización de la judicatura y la injerencia política histórica que le impidió consolidarse como organización y cómo Poder del Estado. Esta situación parece cambiar o mejorar recientemente, en el siglo XXI, cuando los jueces se enfrentan a actuales patrones sociales y ordenamientos que les demandan una mayor participación, autonomía y sensibilidad social. Por eso, una mala imagen del autogobierno de los jueces puede generar graves problemas para la aceptación social del sistema judicial, y, por ende, para su progreso hacia la estabilidad social y democrática del país. Así, los jueces tienen la responsabilidad de no solo gobernarse adecuadamente a sí mismos, sino también de impulsar cambios significativos en el sistema judicial para su progreso organizacional. El régimen jurídico debe ser firme, honesto, bien estructurado; no, principalmente, genuinamente demócrata en su formación y en la manera de impartir jurisprudencia.

Al mismo tiempo: Castilla y Benard, 2010; Charron et al., 2017; Poocharoen y Brillantes, 2013; y Silva, 2022; expresan que, si bien la meritocracia ha sido un tema de mucha discusión en el terreno de la conducción y gestión pública, señalan que existen pocos estudios transnacionales sistemáticos que tomen en cuenta las características administrativas. Esto se debe en parte a que no existen datos internacionales comparables sobre las burocracias públicas. Aunque ha habido numerosos debates académicos sobre las características de las burocracias weberianas, se ha hecho poco para cuantificarlas y todavía resulta difícil comparar y medir cuantitativamente las burocracias nacionales. Sin embargo, la reciente creación de un conjunto de datos transnacional distintivo ofrece una gran cantidad de oportunidades para que los investigadores evalúen y contrasten las burocracias nacionales. En contraste con el nombramiento desordenado de individuos para puestos de servicio civil, el ideal de la meritocracia en la burocracia valora la competencia, la selección abierta, la evaluación cuidadosa de las cualidades y tener un proceso de reclutamiento establecido. En realidad, diferentes naciones eligen diferentes herramientas para sus sistemas meritocráticos. Sin embargo, la meritocracia suele estar vinculada a concursos, entrevistas, selección de CV, contratación/promoción basada en el mérito y evaluaciones de los funcionarios públicos basadas en el desempeño.

Ambos autores, Adriana et al., 2021 y Maslow, 1954; en sus indagaciones llegaron a la conclusión de que, la administración pública (AP) ha evolucionado hasta volverse cada vez más compleja. En respuesta a importantes cambios sociales, económicos, culturales y políticos en las naciones, los modelos de gobernanza han cambiado a lo largo de la historia y particularmente en la era moderna. Debido a la necesidad de modernizar los poderes públicos creados a inicios de la globalización económica, los estados implementaron reformas de la administración pública central y local. Más tarde, en la década de 1950, el estudio de la motivación humana se convirtió en la luz primordial de la posibilidad del comportamiento. Maslow y Herzberg son sus dos defensores más destacados. Es la teoría de Maslow acerca de la categoría de requisitos (Maslow 1954), que todavía se utiliza ampliamente hoy y que está representada por una pirámide.

Las cinco categorías de necesidades humanas que propone esta teoría (requisitos fisiológicos, requisitos de firmeza, necesidades colectivas, necesidades de estima y requisitos de desarrollo personal) están organizadas de acuerdo a la importancia jerárquica. El trabajo de Maslow influyó en la creación de otras teorías de la estimulación, como la teoría de los 02 componentes de Herzberg, que dejó un legado importante para la investigación sobre la satisfacción profesional. Herzberg (1987) afirmó que existen claras diferencias entre los agentes que conducen a la complacencia laboral y la insatisfacción ocupacional. Esta teoría afirma que, si bien la presencia de factores de higiene no motiva, su ausencia resulta en desmotivación. La satisfacción laboral sólo puede lograrse mediante factores motivadores (Herzberg 1987). Sin embargo, del estudio se puede definir que la meritocracia en la gestión pública, debe cumplir la función garantizadora de igualdad y transparencia en el acceso a la función pública, con la finalidad de generar un valor público a los servicios que brinda el Estado.

Meritocracia y el enfoque en el sector justicia

Basado en las conclusiones de varios autores respecto a la meritocracia en la gestión pública enfocada en el sector justicia, tenemos que mencionar que La mayoría sigue un enfoque pragmático y evolutivo en su metodología y análisis, planteando la meritocracia desde sus posturas basadas en el mérito profesional y otros sobre las habilidades personales, ambas condiciones para ocupar un cargo público, pero es el enfoque sobre el mérito que resalta para entender la importancia de la meritocracia para la continuidad de la gestión pública.

La meritocracia en el sector público (contratación basada en el mérito y equidad administrativa) puede generar resultados deseables, en particular la contratación y retención de empleados públicos altamente calificados. La meritocracia se apoya en el concepto de que a las personas se les deben otorgar derechos, posesiones y posiciones de acuerdo con sus méritos individuales. Se ha promovido como una demanda sociopolítica a lo largo de la historia en una variedad de contextos históricos, y actualmente está experimentando un resurgimiento como resultado de la recesión económica, el acrecentamiento de la desocupación, las discusiones en curso sobre reformas educativas y las dificultades asociadas con la integración de los inmigrantes. Pero definir lo que debería considerarse un "mérito" ha sido un desafío y una controversia durante mucho tiempo, y tiende a serlo cada vez más. Además, la meritocracia naturalmente tiene efectos excluyentes sobre algunos de los grupos que pretende beneficiar. Su expansión a nuevas áreas de políticas permite reexaminar estas cuestiones y, por lo tanto, reevaluar su potencial inclusivo (Darden, 2008; Dhanakorn, 2022; Egeberg et al., 2019 y Kohei y Hyunkang, 2022).

Las administraciones públicas más eficaces del mundo emplean la meritocracia porque pone el énfasis del equilibrio en las habilidades de los profesionales, animándolos a mejorar continuamente; más aún cuando nos referimos a la selección de candidatos para cargos públicos, pues es esta instancia donde debe tenerse en cuenta sus calificaciones y capacitaciones, más que factores ajenos a su currículum, como contactos o influencia. La estabilidad de la gestión pública está asegurada por la selección basada en el mérito, evitando cambios abruptos provocados por nuevos nombramientos de confianza, que dificultan la realización de proyectos de largo plazo. Por ello, al menos el 80 % de los directivos públicos deben ser seleccionados utilizando el estándar de meritocracia según la Ley de Servicio Civil de julio de 2013. Sólo el 20 % de los puestos directivos del sector público pueden ser cubiertos mediante nombramientos de confianza, según el artículo N° 64. Esta cláusula está vigente en 40 instituciones públicas, 11 de las cuales son ministerios que han tomado la determinación de iniciar el desarrollo de puesta en marcha de la reciente norma de Servicio Civil. Como resultado de su implementación, deberían elegirse gradualmente los mejores candidatos para puestos directivos, con énfasis en el mérito, la competencia y la transparencia. Así, el régimen del servicio civil considera que tanto los postulantes como quienes ya ocupan cargos en la administración pública deben ser evaluados por sus habilidades, actitudes, eficiencia, desempeño y resultados.

La meritocracia en el Perú, méritos, habilidades y corrupción.

Según este autor sostiene la postura basada en el mérito para ocupar cargos públicos, como lo señala Sime Henckell (2021) afirma de manera reflexiva que la meritocracia es el principio fundamental de SERVIR en el Perú, creado en noviembre de 2008. No obstante, implementar este principio es un reto para esta institución joven. Los retos y obstáculos que afronta el sistema meritocrático en las entidades públicas peruanas muestran la situación de nuestro país en su búsqueda de una función pública basada en el mérito. Al observar la realidad peruana actual, podemos ver fácilmente que la corrupción no solo afecta a otros países, sino que también influye en la selección de los funcionarios públicos relevantes. Muchas veces, estas personas no tienen el nivel académico ni la experiencia

requerida para sus cargos, ni están libres de acusaciones y condenas. Por otro lado, aunque en el Perú las instituciones públicas son legítimas, no son creíbles. Muchas de ellas han sido involucradas en actos de corrupción y han sido comprometidas en los medios informativos y, por ese motivo, ante la opinión pública. Esto hace que el ciudadano común no confíe en ellas.

Igualmente: Salazar, 2022; Jiménez, 2019; Gómez y Quintero, 2023 y Vélez, 2018; coinciden en sus valoraciones cuando afirman que la meritocracia se refiere a la selección de candidatos para cargos públicos en función de sus calificaciones y no de factores ajenos a su currículum, como influencias o conexiones. Según lo anterior, si se implementa exitosamente la meritocracia en las entidades públicas, sus esfuerzos se realizarán de manera más efectiva y eficiente porque se presta especial atención a las habilidades profesionales y las anima a mejorar continuamente y alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Según la Ley Servir, la meritocracia busca asegurar la igualdad de oportunidades para ingresar al servicio público y así optimizar la calidad de la asistencia que el Estado otorga a los pobladores y promover el crecimiento propio y profesional de los trabajadores públicos. Sin embargo, los servidores de confianza no tienen que pasar por un proceso de selección basado en el mérito o el desempeño público como los profesionales de carrera, sino que solo deben cumplir con el perfil del puesto. Esto atenta contra la meritocracia. Además, la Ley Servir establece que, para ocupar un cargo en el sector público, se debe tener en cuenta la meritocracia, así como el conocimiento y la capacidad del personal. Por lo tanto, se entiende que, en la designación de empleados de confianza, no se respeta la meritocracia ni se valora el mérito, los conocimientos de la persona y la igualdad y transparencia en la designación.

Otra postura es sobre las habilidades personales para ocupar cargos públicos, según Cano Medina, 2010; Albornoz, 2002; Cao et al; 2021 y Dávila, 2021; alegan que la meritocracia se refiere a la valoración de los saberes o acciones, que se organizan y clasifican según criterios de grandiosidad y capacidad, liderazgo y formación, para la toma de determinaciones. Una comunidad o institución es meritocrática, cuando se guía por principios de alta cualificación que le permiten establecer una disposición sistémica en función de objetivos alcanzables. Por el contrario, la movilidad social compulsiva y errática se caracteriza por el desorden y el caos.

Del mismo modo Souza y Vasconcelos, 2021; Francisco Díaz, 2022; Bilhim de Faria, 2017 y Atria, 2021; manifiestan que la meritocracia es una ideología que valora el esfuerzo y la capacidad de cada persona para lograr sus metas en la sociedad, sin importar su origen o condición. Una sociedad justa se basa en la respetabilidad y la custodia de los derechos de todos los habitantes, que son libres e iguales ante la ley, sin discriminación por clase, género, etnia, etc. La meritocracia implica que todos tengan las mismas oportunidades y condiciones para prosperar socialmente mediante sus propios recursos y cualidades, superando los obstáculos y alcanzando sus objetivos. Así, la meritocracia premia a los individuos que se destacan en un grupo social con el reconocimiento de su mérito y la posibilidad de acceder a un puesto o cargo mejor, con más funciones y responsabilidades, más beneficios y más prestigio y estatus. Para que la meritocracia funcione, es necesario que todo el proceso sea transparente y equitativo, y que el mérito sea el único criterio para decidir quién merece más. La meritocracia es un sistema fundamental para las sociedades modernas e igualitarias, ya que permite que los individuos cumplan sus aspiraciones y deseos.

En sus investigaciones, los autores: Basombrío, 2016; Baz, 2015; Bermúdez, 2007; Carmona, 2021; Lacoviello y Strazza, 2011 y Rocha, 2015 señalan que, en general, los ciudadanos creen que los criterios de confianza, amistad y compadrazgo son los factores principales que se consideran a la hora de nombrar directivos públicos y que el mérito no cuenta como un factor decisivo. De esta manera, los administrados judiciales rara vez se refieren a quienes ocupan los cargos más importantes dentro del sistema de justicia pública con el adverbio “profesional”.

De ambas posturas, entre el mérito vs las habilidades se impone la meritocracia, entendida como el mando de los individuos más calificados, elegidos en función de sus propios méritos, esta es considerada actualmente como un símbolo de seguridad ética, defensa contra la inmoralidad y seguridad de incorruptibilidad en el desarrollo de los recursos públicos. En este sentido, una meritocracia es un sistema político donde los puestos sociales se cubren basándose únicamente en la capacidad de un individuo, sin tener en cuenta factores como la opulencia, el sexo, la procedencia o la afiliación a un partido político.

4. Conclusiones

Se concluye que, la meritocracia garantiza la continuidad de la gestión pública, bajo la exigencia de la profesionalización y de elegir a los mejores candidatos para los cargos públicos. La meritocracia se puede utilizar en el contexto de políticas gubernamentales para mejorar la administración pública y por ende la administración de justicia y así disminuir la corrupción. La Ley de Servicio Civil, que entró en vigor en julio de 2013, introdujo la meritocracia como método de selección para el sistema de administración pública. Promover la meritocracia en la gestión pública, debe cumplir la función garantizadora de igualdad y transparencia en el acceso a la función pública, con la finalidad de generar un valor público a los servicios que brinda el Estado. En ese sentido, si lo trasladamos al sector justicia hablaremos del principio de mérito que rige los procedimientos constitucionales de

nombramiento y ratificación de los jueces y fiscales en el Perú, entendida como la capacidad, los conocimientos, la idoneidad, la moral, la capacidad y el desempeño adecuado en el desempeño de las funciones son los requisitos para poder acceder a los puestos previstos. La Ley de la Carrera Judicial y Fiscal, en concordancia con la Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia, acogen como principio rector al mérito para la selección y permanencia en cargo público de los jueces y fiscales en el Perú. Finalmente, La meritocracia significa que todos tengan las mismas oportunidades y condiciones para prosperar socialmente mediante sus propios recursos y cualidades, superando los obstáculos y alcanzando sus objetivos. Por lo tanto, la meritocracia otorga a las personas que se destacan en un grupo social el reconocimiento de su mérito y la posibilidad de acceder a un puesto o cargo mejor, con más funciones y responsabilidades, más beneficios, más prestigio y estatus. Es imprescindible que todo el proceso sea transparente y justo, y que el único criterio para determinar quién merece más sea el mérito, para que la meritocracia tenga éxito.

5. Referencias bibliográficas

- Adriana, Z. F. C. N., Moreira, A., Sousa, M. J., y Au-Yong-Oliveira, M. (2021). Weaknesses in Motivation and in Establishing a Meritocratic System: A Portrait of the Portuguese Public Administration. *Administrative Sciences*, 11(3), 87.
- Albornoz, O., (2002). Los vértices de la meritocracia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 7 (17), 121-124. ISSN: 1316-5216.
- Atria, Jorge. (2021). Los dilemas de la meritocracia. Entrevista con François Dubet. *Revista mexicana de sociología*, 83(2), 475-494.
- Basabe-Serrano, S., (2013). Explicando la corrupción judicial en las cortes intermedias e inferiores de Chile, Perú y Ecuador. *Perfiles Latinoamericanos*, (42), 79-108.
- Baz Vicente, R., (2015). La selección de los directivos públicos en atención al mérito profesional. Algunas enseñanzas de Portugal. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (14).
- Bilhim, João Abreu de Faria. (2017). Nova governação pública e meritocracia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (84), 9-25.
- Basombrío, M., (2016). ¿Puede una Teoría de la Justicia Distributiva Prescindir del Mérito?. *Filosofía*, 76 (2), 9-27.
- Baz Vicente, R., (2015). La selección de los directivos públicos en atención al mérito profesional. Algunas enseñanzas de Portugal. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (14).
- Bermúdez Tapia, M., (2007). El procedimiento parlamentario para nombrar altos funcionarios públicos en el Perú. *Estudios Constitucionales*, 5 (2), 275-288.
- Cano, H. A. (2010). Las convocatorias para los cargos públicos son asunto de meritocracia.
- Cao, H, García Cívico, J, González Barragán, C, Herrera Rojas, A, Ibarra Vélez, S, López Radrigán, B, Pardo Schlesinger, C, Rodríguez Villabona, A y Torres Corredor, H. (2021). Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea.
- Castilla, EJ y S. Benard. 2010. "La paradoja de la meritocracia en las organizaciones". *Ciencias Administrativas Trimestrales* 55 (4): 543–676.
- Castillo, J. C., Torres, A., Atria, J., y Maldonado, L. (2018). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias.
- Charron, N., C. Dahlström, V. Lapuente y M. Fazekas. 2017. "Carreras, conexiones y riesgos de corrupción: investigación del impacto de la meritocracia burocrática en los procesos de contratación pública". *La Revista de Política* 79 (1): 89–104.
- Darden, K. (2008). La integridad de los estados corruptos: la corrupción como institución estatal informal. *Política y sociedad* , 36 (1), 35–59.
- Dhanakorn Mulaphong (2022) ¿La meritocracia produce resultados deseables para las organizaciones públicas? Resultados de una encuesta mundial de expertos de 149 países, *Integridad pública*.
- Da Silva Souza, AR, y Freitas Gouveia De Vasconcelos, IF (2021). Meritocracia y gestión de personas por competencias: ¿tema utópico o realidad organizacional?. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 190-202.
- Dávila, Johnny Antonio. (2021). Meritocracia y daños sociales. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 66(242), 521-526.

- Egeberg, M., Gornitzka, Å. y Trondal, J. (2019). La contratación basada en el mérito impulsa la buena gobernanza: ¿Cómo contratan a su personal las agencias de la Unión Europea? *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, 85 (2), 247–263.
- Carmona Giraldo, N. (2021). La imparcialidad en la imposición de sanciones a los servidores públicos en Colombia en la Ley 734 de 2002. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(2).
- Francisco, Andrés de. (2022). La insoslayable meritocracia. (Entre la indignación y la compasión). *Andamios*, 19(49), 287-307. Epub 05 de junio de 2023.
- Gómez - Arias, G. M., y Quintero - Bayona, B. T. (2023). Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 19(19), 1–11.
- Herzberg, Federico. 1987. Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados? *Revisión de negocios de Harvard* 65: 109–20.
- Jiménez Moreno, JA, (2019). El Sistema Nacional de Investigadores en México como mecanismo meritocrático de un Estado Evaluador. *Reflexión Política*, 21 (41), 81-90.
- Kohei Suzuki y Hyunkang Hur (2022) Revisando el viejo debate: las percepciones de los ciudadanos sobre la meritocracia en organizaciones públicas y privadas, *Public Management Review*, 24:8, 1226-1250.
- Lacoviello, Mercedes, y Strazza, Luciano. (2011). De partidocracias rígidas a meritocracias flexibles en América Latina. *Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*, (16), 51-95.
- Maslow, Abraham. 1954. *Motivación y personalidad*, 2ª ed. Nueva York: Harper y Row.
- Novoa Curich, Y., y Rodríguez Vásquez, J. (2020). La Elección de la Junta Nacional de Justicia (JNJ): Un Análisis desde los Estándares Internacionales y Constitucionales.
- Rocha Orosco, C., (2015). Justicia para todos: poner a la justicia en sintonía con la CPE. *Ciencia y Cultura*, (35), 205-216.
- Poocharoen, O.-O. y A. Brillantes. 2013. "Meritocracia en Asia Pacífico: situación, problemas y desafíos". *Revisión de la administración del personal público* 33 (2): 140–163.
- Salas-Villalobos, S. (2014). El Poder Judicial peruano como objeto de estudio para la calidad de la democracia y administración de justicia en el Perú. *Ventajas y dificultades. Ius et Praxis*, (045), 123-145.
- Salazar, M. (2014). Autonomía e independencia del poder judicial peruano en un estado social y democrático de derecho. *Revista Ciencia y Tecnología*, 10(2), 147-161.
- Salazar Taipe, D. (2022). Meritocracia en la Designación de Empleados de Confianza en una Municipalidad Provincial. *ZHOECOEN*, 14(1), 115–124.
- Silva Laya, M. (2022). Entre la desigualdad y la meritocracia: rutas y huellas de la equidad. *Argumentos. Estudios Críticos De La Sociedad*, (100), 355-359.
- Sime, C. L. D. C. H. (2021). Reflexiones sobre la meritocracia. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (5), 169-175.
- Souza, Ards y Vasconcelos, Iffgd. (2021). Meritocracia y gestión de personas por competencias: ¿tema utópico o realidad organizacional? *Cadernos EBAPE.BR*, 19 (1), 190–202.
- Vélez, F., (2018). ¿Meritocracia? ¿para quiénes? *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, (48), 147-167.