Artículos de Investigación

Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander.

Human talent and meritocracy in public institutions in the department of Norte de Santander.

Gómez – Arias, Gladys Marina; Quintero – Bayona, Belén Torcoroma

Gladys Marina Gómez – Arias
gladysmarinaga@ufps.edu.co
Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta, Colombia
Belén Torcoroma Quintero – Bayona
btquinterob@ufpso.edu.co
Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Ocaña, Colombia

Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro
Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia
ISSN: 2422-1783
ISSN-e: 2422-2518
Periodicidad: Semestral
vol. 19, núm. 19, 2023
profundidad@ufpso.edu.co

Recepción: 02 Febrero 2023
Aprobación: 12 Mayo 2023

URL: http://portal.amelica.org/ameli/journal/737/7374194001/

DOI: https://doi.org/10.22463/24221783.3958

Resumen: La investigación describe los factores relacionados con el talento humano y la meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander, en virtud de la relevancia de las personas como factor crítico de éxito en la gestión de estas organizaciones. El objetivo general es relacionar la gestión del talento humano y la meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. Se desarrolló una investigación enmarcada en el método cuantitativo de campo, con nivel descriptivo y correlaciona, el estudio de campo fue aplicado a principios del año 2022 a una muestra intencional conformada por 66 trabajadores a través de un cuestionario tipo Likert de cinco opciones contentivo de 21 preguntas en las Secretarías de gobierno de la Gobernación del Norte de Santander. Entre los resultados más relevantes se encontró que existe una diversa pluralidad de enfoques sobre la meritocracia desde las distintas ramas del saber. Los encuestados mayoritariamente manifestaron tener una percepción positiva de la gestión del talento humano y de la meritocracia. No obstante, al analizar las dimensiones propuestas en el estudio, se determinó que la organización del trabajo recibió la mejor calificación, mientras que la gestión de la compensación fue la menor puntuada. La percepción de meritocracia y la gestión del talento humano revelaron una relación estadísticamente significativa con una correlación positiva alta.

Palabras clave: meritocracia, organizaciones públicas, talento humano, percepción sobre meritocracia.

Keywords: human talent, meritocracy, perception of meritocracy, public organizations

1. Introducción

El desarrollo de una organización independientemente del enfoque en productos o servicios busca que el cliente acepte y valore la propuesta que oferta. En este marco se requiere de un tren directivo con capacidades reconocidas que permitan interactuar y direccionar al personal bajo su cargo reconociendo que muchas de estas capacidades son subjetivas y difíciles de evaluar en virtud que muchas veces se requiere asumir diferentes funciones en momentos diferentes.

Por ello es importante potenciar las habilidades y talentos de los empleados, reconocer sus logros para evitar una baja de productividad, la apatía o que renuncien a sus cargos comprometiendo los resultados esperados en la organización. Diversos investigadores y autores se han preguntado si la gestión estratégica del talento humano fortalecida mediante procesos meritocráticos con servidores públicos competentes contribuye a la creación de valor público a través de servicios de calidad hacia y en pro del ciudadano. Tal como lo definen Cortázar et al., (2016) la efectividad de los sistemas de mérito es un mecanismo de selección que permite enfrentar la politización del empleo público, sin embargo, no es posible establecer con certeza si el nombramiento de servidores públicos basado en el mérito conlleva a un mejor desempeño en las instituciones del Estado.

En las organizaciones independientemente de su naturaleza ya sea pública (entidades del gobierno u asociaciones sin fines de lucro) o privada (empresas, compañías) para alcanzar los objetivos se coordinan acciones entre personas y de allí que existan limitaciones dado que depende de las limitaciones y posibilidades de quienes allí laboran. Malavé (1997) afirma que en las organizaciones se comparten tres características: a) Están conformadas por personas; b) Tienen propósitos definidos; c) Se definen cargos y papeles formales y se estipula el comportamiento de los integrantes.

Entre los factores más relevantes en la dirección de empresas cobra especial importancia la gestión del talento humano dado que debe atender las necesidades y las percepciones generalmente de tipo subjetivo que emergen desde los individuos y que de una u otra forma influyen en su desempeño. (Muchinsky, 2000), Corrales (2018), Espin et al., (2015), Pagani (2010) se refieren a las funciones y objetivos de la administración pública.

Las organizaciones estatales de derecho público son aquellas instituciones del Estado cuya administración le corresponde a la autoridad y cuyo objeto es prestar los servicios públicos necesarios a los ciudadanos. (de Pacheco, Fernández, & Guédez, 2017), además, estas organizaciones están sujetas esencialmente a un proceso de revisión y aprobación por parte de la ciudadanía y el Estado. Los funcionarios como los describe Isaza (2014) son importantes para incentivar al estado a que sea imparcial y objetivo y persiga el profesionalismo en el sector público.

Uno de los factores que más discusión ha suscitado en los últimos años y que ha ocupado mucho espacio en la discusión es la meritocracia y su relación con el desempeño laboral de las personas, especialmente en el ámbito de la administración pública. La meritocracia para Scully (2015), Yair (2007) es un sistema social donde el mérito o el talento es la base para clasificar a las personas en puestos en función de sus logros y méritos; es decir que los puestos de mayor poder los ocupen quienes tienen mayor talento personal. La Real Academia de España, por su parte, define la meritocracia como un sistema de gobierno en el que los puestos de responsabilidad se adjudican en función del mérito personal.

La meritocracia y la gestión del talento humano han sido estudiadas por varios investigadores, entre ellos, Cao et al., (2021); Castillo et al., (2019); García (2006); Moretti & Contreras (2021) presentan un amplio y profundo análisis de la fundamentación teórica de la meritocracia. Por su parte González (2021) interpreta a Weber (1946) quien señala que existe meritocracia cuando en el sector público los cargos de no elección son desempeñados por quienes a través

de un proceso de selección lleva a los escogidos a optar por ascensos en los cargos con base en una carrera administrativa ajustada a las leyes y normativas del sector y del Estado. Por ejemplo, Campoverde (2016) da a conocer las características de la meritocracia y su aplicabilidad en el Ecuador, y en especial en el Instituto de Estudios Superiores Nacionales, compartiendo los mecanismos de la meritocracia que se conjugan correctamente en la implementación de los fines encaminados a lograr el interés y trabajo común del país y la igualdad de los ciudadanos.

En Colombia, Amezquita (2017) expone que la selección de los gerentes públicos está claramente mostrada en la Ley 909 de 2004, la cual establece: "El criterio de mérito, las capacidades personales y la experiencia profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, sin prejuicio de la discrecionalidad que los caracteriza, de acuerdo con lo previsto en la presente ley". Por su parte Bohórquez (2015), Camargo et al., (2018), Chica (2011), Pastrana & Prieto (2015) han desarrollado estudios relacionados con la meritocracia y la gestión del talento humano.

La investigación se efectuó en las secretarías de la gobernación de Norte de Santander. En una revisión preliminar se encontró que, en el departamento, no se ha efectuado ninguna convocatoria departamental por parte de la CNSC para realizar concursos de méritos y proveer cargos de libre nombramiento. Por ello, se plantea que, en las secretarias de gobierno de la gobernación del departamento, la aplicación de la meritocracia tiene limitaciones para la gestión del talento humano.

A nivel local las investigaciones relacionadas con el tema son bastante limitadas y por ello los trabajos consultados no aportaron información ni evidencia empírica que consintiera profundizar la investigación sobre la relación entre la meritocracia y la gestión del talento humano en las organizaciones de servicio público del departamento Norte de Santander. El presente trabajo se enfoca en relacionar la meritocracia y la gestión de talento humano, de tal manera que se logre determinar si la gestión estratégica del talento humano fortalecida a través de procesos meritocráticos con servidores públicos competentes, contribuye a la creación de valor público a través de servicios de calidad hacia y en pro del ciudadano, para proponer un programa de buenas prácticas que apoye la gestión administrativa en las secretarías de la gobernación del departamento Norte de Santander.

En el presente estudio se siguen los postulados teóricos de Cao et al., (2021); Castillo et al., (2019); García (2006); Moretti & Contreras (2021). El estudio se enmarco en una investigación cuantitativa de nivel descriptivo relacional, se desarrolló un trabajo de campo a una muestra intencional conformada por 66 trabajadores de las Secretarías de Gobierno de la Gobernación del departamento. Se aplicó un cuestionario tipo Likert de cinco opciones conformado por 21 preguntas, estructuradas en cinco dimensiones.

El objetivo general del trabajo es relacionar la meritocracia y la gestión del recurso humano en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander.

Teoría de la Administración Pública

Para Longo (2004, pág. 298) la gestión de personas es cada vez más importante para los líderes de los gobiernos y las organizaciones del sector público. La demanda de ideas, estrategias, métodos y herramientas para mejorarla ha aumentado significativamente. Longo (2004) señala la importancia de la persona en las organizaciones públicas para incorporarla en forma activa en este tipo de administración. Por su parte Chica & Álvarez (2008) afirma que la administración pública se entiende originalmente como la administración del estado, el desarrollo de las organizaciones estatales, es decir, en las actividades del Estado, y por lo tanto está relacionado con el estudio de las políticas públicas. Mientras que Uzcátegui (2010) expone que las organizaciones públicas en cualquier estado se agrupan en torno a un gran número de entidades que gestionan servicios, definen políticas públicas, obedecen órdenes de algunos partidos políticos, tienen éxitos organizacionales, expectativas, problemas y cuestiones.

Meritocracia

Según Scully (2015) la meritocracia es un sistema social en el que el mérito o el talento es la base para clasificar y recompensar a las personas, de manera que los puestos de máxima autoridad los ocupen los de mayor mérito. Se considera que el concepto de meritocracia entra en la discusión ética sobre si los sistemas sociales pueden evaluarse en la medida en que cumplen las promesas meritocráticas o si se puede evaluar la base moral de la meritocracia como sistema distributivo.

Siguiendo a Yair (2007) el término meritocracia tiene tres significados interrelacionados. En primer lugar, se refiere a una forma de orden social que recompensa a los individuos en base en criterios de mérito individual. En segundo lugar, el concepto se refiere a una clase social de élite, a un grupo de personas que goza de un alto prestigio porque algunos individuos demostraron tener méritos basados en sus habilidades y logros únicos. En tercer lugar, se refiere a los criterios de asignación de puestos, prestigio y recompensa económica, mediante los cuales los individuos excelentes se benefician en exceso en relación con los demás.

Teoría de la Gestión del Recurso Humano

Longo (2004) sugiere que la gestión del recurso humano es un sistema integrado de gestión que sirve a la estrategia de la organización, que tiene como objetivo producir resultados acordes con ella. Agrega Longo (2004) que lograr esta armonía estratégica en un entorno público es difícil debido a su ambigüedad e inestabilidad inherentes, lo que lleva a un dilema de estrategia. La Gestión del Talento Humano se desarrolla con base en el Modelo de Gestión de Recursos Humanos preparado por Longo (2004).

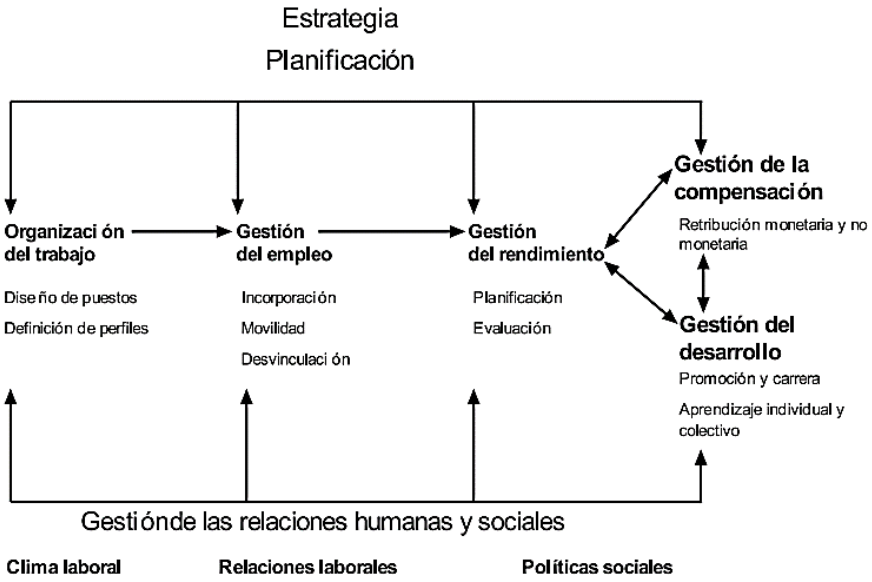

Figura 1.
Modelo de Gestión de Recursos Humanos.
Longo (2004).

Igualmente, Chiavenato (2011) es de la opinión que las organizaciones nunca existirían sin las personas que les dan vida, energía, empuje, creatividad y racionalidad demostrando que el comportamiento humano es difícil de separar del comportamiento organizacional.

Calderón (2004) comenta la importancia de la gestión humana y señala que no sólo es una necesidad organizacional, sino que es también un mandato constitucional.

2. Métodos

La efectividad de los sistemas de mérito es un mecanismo de selección que permite enfrentar la politización del empleo público, sin embargo, no es posible establecer con certeza si el nombramiento de servidores públicos basado en el mérito conlleva a un mejor desempeño en las instituciones del Estado. Hoy día, las leyes y normas que rige en Colombia, son el marco con el que se puede enfrentar el gran desafío de la gestión pública; según los artículos 123 y 125 de la consagrado en la Constitución Política y el concepto Marco 07 del 2017, el Estado colombiano provee cinco formas de vinculación laboral pública: empleados públicos, miembro de corporación pública, trabajadores oficiales, trabajadores que se rigen por el derecho privado y los supernumerarios. A esa base trabajadora se aplicó el cuestionario diseñado para desarrollar la presente investigación.

El trabajo investigativo es cuantitativo, de tipo descriptivo relacional, se realizó un trabajo de campo a finales del año 2021 y principios del año 2022, se consultó a una muestra intencional conformada por 66 trabajadores a través de un cuestionario contentivo de 21 preguntas tipo Likert con cinco opciones. El cuestionario se estructuró con dos variables y cinco dimensiones para estudiar la

percepción de la meritocracia y la gestión del talento humano. como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1.
Dimensiones y subdimensiones para analizar la satisfacción laboral

Variable	Dimensiones
Meritocracia	-Normativa -Descriptiva -Subjetiva: Percepción sobre la meritocracia
Gestión del talento humano	Organización del trabajo Gestión del empleo

La información se procesó con el software SPSS v25, se analizaron los resultados para cada indicador, luego las dimensiones para finalmente caracterizar cada variable. Seguidamente se relacionaron las dos variables y sus dimensiones.

3. Resultados

En primer lugar, se muestra el tipo de vinculación contractual que se identificó en la unidad de análisis. En la Figura 2 se observa que un 43,9% de los encuestados manifestó que tiene carrera administrativa, un 21,21% manifestó otro tipo de vinculación, entre estos se encontró: cuatro empleados contratistas y nueve empleados por prestación de servicios. Mientras que un 15,15% se desempeña en cargos temporales y un 13,64% se encuentra en cargos provisionales. Por su parte un 6,1% manifestó desempeñar cargos de libre nombramiento. El tipo de vinculación laboral muestra que un 50% de la fuerza laboral está fuera de los empleos de carrera.

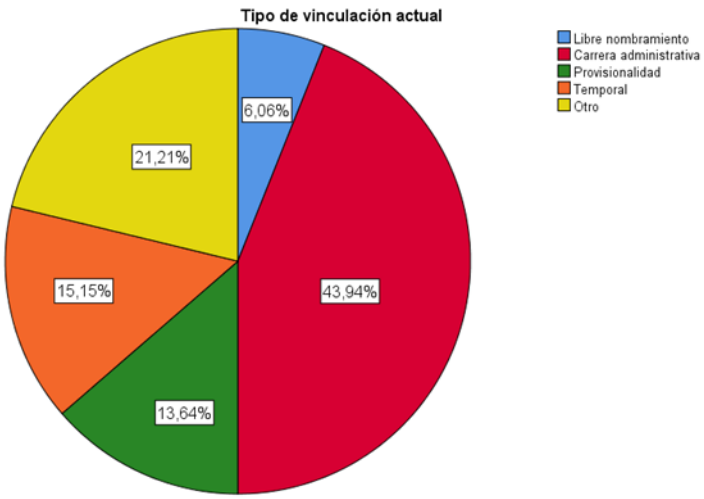

Figura 2.
Tipo de vinculación contractual en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander.

Con respecto a la percepción de la meritocracia, se encontró que un 34,9% tiene una percepción alta de la meritocracia, mientras que un 27,3% la ubicó

muy alta, para un 25,8% es neutral, por su parte, un 10,6% tiene una baja percepción y un 1,5% muy baja percepción de la meritocracia. En la Figura 3 se presenta la clasificación de los indicadores asociados. Sobresale el reactivo: "Siente que ha crecido profesionalmente y adquiridos aprendizajes de acuerdo con su potencial" el cuál recibió la mayor puntuación de los encuestados. Por otra parte, la proposición: "Se ha sentido beneficiado con incentivos de acuerdo con los resultados obtenidos" fue la menor valorizada.

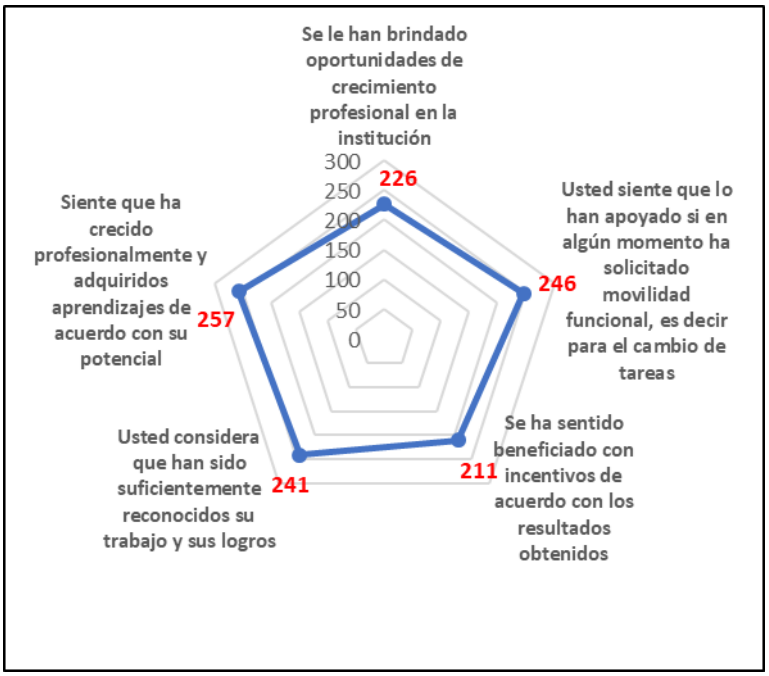

Figura 3.
Percepción sobre la Meritocracia en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander.

Tal como lo señala Castillo et al. (2019):

el mayor ingreso puede ser asociado a esfuerzo individual y que, por tanto, la percepción de que la meritocracia posee un buen funcionamiento en la sociedad podría vincularse a la justificación de la desigualdad. Este hallazgo se refuerza con la variable de estatus subjetivo, ya que quienes se perciben ocupando posiciones superiores en la escala social también perciben un mejor funcionamiento de la meritocracia. Por el contrario, la relación negativa de la educación con la percepción de la meritocracia (controlada por la variable de ingreso) podría estar indicando una situación de deprivación relativa, donde las personas que se han esforzado por alcanzar mayores credenciales no verían recompensados sus esfuerzos y/o talentos. (pp. 21-22)

A continuación, se presenta la percepción sobre la Gestión del Talento Humano en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander. (Figura 4). Los hallazgos muestran que un 77,27% percibe positivamente la Gestión del Talento Humano, un 16,67% fue neutral y un 6,07 la percibe negativamente. Se evidencia que la mejor puntuación fue alcanzada por la dimensión organización del trabajo con 272 puntos, en segundo lugar, se ubicaron la gestión del empleo y la gestión del rendimiento con 262 puntos cada

una, en tercer lugar, quedó la gestión del desarrollo con 257 puntos, mientras que la menor calificada fue la gestión de la compensación con 222 puntos.

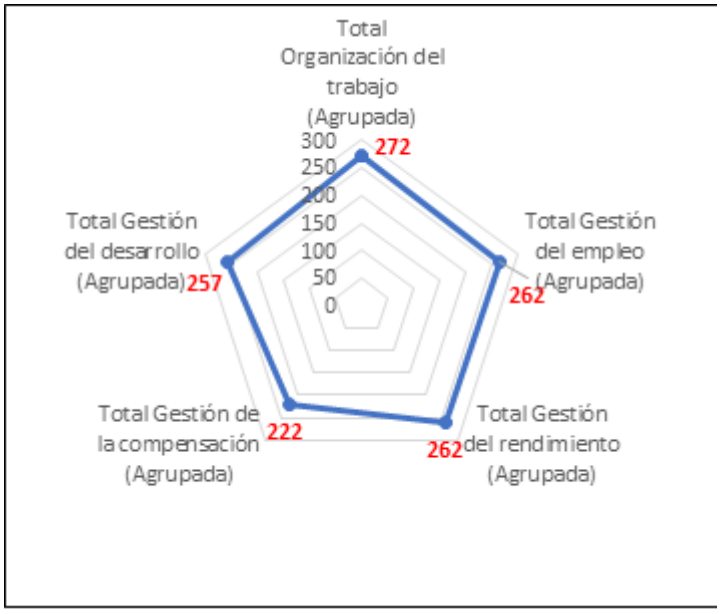

Figura 4.
Percepción sobre la Gestión del Talento Humano en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander.

Al analizar la Gestión del Talento Humano, se evidencia que, en las Secretarías, la dimensión, gestión de la compensación también fue la menor calificada, es decir, los encuestados perciben desfavorable la compensación desde una perspectiva de la gestión del talento humano, así como desde la percepción de meritocracia. Sin embargo, en este aspecto existen factores de tipo normativo y legal que limitan a las instituciones públicas establecer planes de incentivos y deben en consecuencia ajustarse a lo estipulado por el ordenamiento legal.

Enseguida se presenta la correlación entre las variables de estudio: percepción sobre la meritocracia y la gestión del talento humano. (Tabla 2). El resultado permite confirmar un alto grado de correlación positiva entre estas variables, es decir que se mueven en la misma dirección y la tendencia es fuerte entre las variables. Los resultados son estadísticamente significativos con un nivel de confianza del 95%. El resultado muestra que la percepción favorable de meritocracia está asociada a una favorable gestión del talento humano. No obstante, al profundizar en el estudio de las variables, el resultado está alineado con lo expuesto por Castillo et al., (2019) quienes manifiestan que la relación entre variables socioeconómicas y meritocracia no permiten delinear un escenario claro dado que existe evidencia de que estas variables están relacionadas principalmente con las percepciones de meritocracia, pero generalmente inversamente.

Tabla 2. Correlación entre la percepción sobre la meritocracia y la gestión del talento humano en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander

Tabla 2.
Correlación entre la percepción sobre la meritocracia y la gestión del talento humano en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander

			Total, Percepción de meritocracia (Agrupada)
Rho de Spearman	Total Gestión del Talento Humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,766**

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En seguida se muestra el resultado de la correlación entre la percepción de la meritocracia y las dimensiones de la gestión del talento humano, se evidencia que son positivas, es decir las variables se mueven en la misma dirección. Se verifica que la gestión de compensación mostró el nivel más alto (0,800), le siguió la gestión del empleo (0,766); a continuación, la gestión del desarrollo (0,701); estas dimensiones mostraron una correlación positiva alta. Mientras que las dimensiones gestión de rendimiento (0,560) y organización del trabajo (0,554) presentaron una correlación positiva moderada. Los resultados son estadísticamente significativos con un nivel de confianza del 95%. (Tabla 3).

Tabla 3.
Correlaciones entre la percepción de la meritocracia y las dimensiones de la gestión del talento humano en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander

		Total Percepción de meritocracia (Agrupada)	Coeficiente r2
Rho de Spearman	Total Organización del trabajo (Agrupada)	,554**	30,7%
	Total Gestión del empleo (Agrupada)	,766**	58,7%
	Total Gestión del rendimiento (Agrupada)	,560**	31,4%
	Total Gestión de la compensación (Agrupada)	,800**	64,0%
	Total Gestión del desarrollo (Agrupada)	,701**	49,1%

De acuerdo con los resultados del coeficiente r2 se puede indicar que la gestión de la compensación es la dimensión que explica en mayor grado las variaciones en la percepción de la meritocracia con un 64%, le sigue la gestión del empleo con un 58,7%, sigue la gestión del desarrollo con un 49,1%, a continuación, la gestión del rendimiento lo hace en un 31,4% y finalmente la organización del trabajo explica las variaciones de la percepción de la meritocracia con un 30,7%. Es decir, la dimensión compensación es la que se percibe más crítica de acuerdo con los encuestados.

4. Conclusiones

Finalizado el trabajo de investigación cuyo objetivo general estuvo en relacionar la meritocracia y la gestión del recurso humano en las Secretarías de Gobierno del ente Territorial "Gobernación" del Departamento Norte de Santander se puede concluir lo siguiente:

Se encontró que en las Secretarías de la Gobernación del Departamento el personal tiene una percepción positiva de la meritocracia, de igual manera se identificó un porcentaje apreciable que respondió neutralmente a las preguntas planteadas en el estudio; los hallazgos muestran que el sentimiento de crecimiento profesional recibió la mayor calificación, por su parte la percepción de beneficios e incentivos en función de los resultados fue la menor valorizada.

En la evaluación del talento humano en las Secretarías de Gobierno, los encuestados en su mayoría respondieron positivamente a la gestión del talento humano lo que permitió determinar que la organización del trabajo tiene la mejor percepción mientras que la gestión de la compensación recibió el menor puntaje, es decir que, la compensación es un satisfactor puntual y por naturaleza el ser humano lo juzgará como mejorable.

La relación entre la percepción de la meritocracia y la gestión del talento humano en las Secretarías de la Gobernación del Departamento Norte de Santander, presentaron una correlación positiva alta con una relación estadísticamente significativa. Por su parte el análisis de las dimensiones asociadas a la gestión del talento humano mostró que la gestión de compensación en las Secretarías de la Gobernación es la variable más influyente en la percepción de la meritocracia, mientras que la organización del trabajo presentó el menor nivel de influencia. Este estudio permite deducir que los seres humanos apropiamos conductas que se pueden seguir estudiando con el fin de aumentar la información frente al tema y que esta a su vez sirva de insumo para el análisis y toma de acciones por parte de los líderes del talento humano de los entes territoriales, y más aún cuando desde los ODS se habla del gran reto del Trabajo Decente con varias metas que sin lugar a dudas estas organizaciones deben promover como estrategias para el crecimiento económico y la calidad de vida de sus habitantes.

5. Referencias

Amézquita, F. (2017). Pruebas de meritocracia. . Grupo de Gestión Meritocrática de Función Pública. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/la-meritocracia-el-arte-de-profesionalizar-el-servicio-publico

Bohórquez, M. (2015). La implementación de la meritocracia en Colombia (1938-2010). Obtenido de https://eprints.ucm.es/29644/1/T35932.pdf

Calderón, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. Cuadernos de Administración, 17(28), 71-90. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922004000200004&lng=en&tlng=es.

Camargo, F., Jiménez, D., Escobar, J., Galvis, N., Riaño, C., Aguillón, C., & Prada, E. (2018). Documento de política de empleo público. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmV

zYV83Ng==/archivos/1532561070_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf

Campoverde, O. (2016). La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales, IAEN, período 2008-2013. Quito, 2016, 65 p. . Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Ges. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Ges.

Cao, H., García, J., González, C., Herrera, A., Ibarra, S., López, B., . . . Torres, H. (2021). Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea. Centro de Pensamiento en Evaluación y Meritocracia, Universidad Nacional de Colombia.

Castillo, J., Torres, A., Atria, J., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias". Revista Internacional de Sociología 77(1): e117. doi:https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chica, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. Administración y Desarrollo, 57.

Chica, S., & Álvarez, A. (2008). Gestión de las Organizaciones Públicas. Colombia: Escuela Superior de Administración Pública.

Corrales, A. (2018). La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos. . Universidad Continental Blog Escuela de Posgrado. Obtenido de https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios

Cortázar, J., Fuenzalida, J., & Lafuente, M. (2016). Sistemas de mérito para la selección de directivos públicos: ¿mejor desempeño del Estado? Washington: BID Nota Técnica; N° IDB- TN-1054. Obtenido de https://publications.iadb.org/es/publicacion/17126/sistemas-de-merito-para-la-seleccion-de-directivos-publicos-mejor-desempeno-del

de Pacheco, G., Fernández, J., & Guédez, J. (2017). Las organizaciones públicas desde las perspectivas institucional y capacidades dinámicas. 20(39). Compendium. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/880/88053976004/html/

Espín, M., Zula, J., Espín, R., & Carrión, L. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos . 29, julio-septiembre 2015 . Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales . Obtenido de https://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html

García, J. (2006). La tensión entre mérito e igualdad: el mérito como factor de exclusión. Obtenido de http://hdl.handle.net/10803/9860

González, C. (2021). Meritocracia y gobernanza sostenible e inteligente en América Latina Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea. 28-37. (A. Herrera Rojas, & A. Rodríguez V, Recopiladores)

Isaza, C. (2014). Disfuncionalidades del servicio civil en Colombia. 16(32), 6-19. Reflexión Política. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=110328800002

Longo, F. (2004). Mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

Malavé, J. (1997). Organizaciones: ¿Qué son? ¿Para qué sirven? ¿Cómo funcionan. . Ediciones IESA. Nota de Estudio IESA.

Moretti, R., & Contreras, J. (2021). Mérito y meritocracia. Paradojas y promesas incumplidas. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/354541987_Merito_y_meritocracia_Paradojas_y_promesas_incumplidas

Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. 6a. Thomnson Learning.

Pagani, M. (2010). Introducción a las organizaciones públicas: marco conceptual y dimensiones de análisis. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociologia.

Pastrana, M., & Prieto, F. (2015). La percepción de la meritocracia en el proceso de selección de personal en las empresas colombianas. Faces. ISSN 1794-9920. Volumen 15- N° 2 Año 2015 pp. 38 – 51. Obtenido de https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/face/article/view/1253

Scully, M. (2015). Meritocracy. Wiley Encyclopedia of Management, 1-2.

Uzcátegui, E. (2010). Organizaciones públicas. [Entrada en Blog] Encuentros de saberes. Obtenido de http://ever-uzcategui.over-blog.es/article-31188910.html

Yair, G. (2007). Meritocracy. The Blackwell encyclopedia of sociology.