

Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea

AURA NIDIA HERRERA ROJAS
ANDRÉS ABEL RODRÍGUEZ VILLABONA
EDITORES



Aura Nidia Herrera Rojas

Psicóloga de la Universidad Nacional de Colombia, con estudios de especialización en Estadística y doctorado en Evaluación y Tecnología informática en Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Barcelona. Profesora de la Universidad Nacional de Colombia, coordinadora del Laboratorio de Psicometría, fundadora y actual líder del grupo de investigación Métodos e Instrumentos en Ciencias del Comportamiento y directora del Centro de Pensamiento en Evaluación y Meritocracia.

Andrés Abel Rodríguez Villabona

Abogado de la Universidad Nacional de Colombia, magíster en Filosofía del Derecho de la Universidad París II, magíster en Derecho Público de la Universidad París I, y doctor en Derecho Público de la Universidad Grenoble-Alpes. Profesor de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia, codirector del Centro de Pensamiento en Evaluación y Meritocracia. Vicedecano académico y coordinador académico de la maestría y la especialización en Derecho Constitucional de la misma Facultad.

Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea

Aura Nidia Herrera Rojas
Andrés Abel Rodríguez Villabona
Editores



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

- © Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá
Centro de Pensamiento en Evaluación y Meritocracia
- © Vicerrectoría de Investigación
Editorial Universidad Nacional de Colombia
- © Aura Nidia Herrera Rojas
Andrés Abel Rodríguez Villabona
Editores
- © Varios autores

Primera edición, 2021
ISBN 978-958-794-534-8 (papel)
ISBN 978-958-794-535-5 (digital)

Colección Escuela de Pensamiento
Centro de Pensamiento en Evaluación y Meritocracia

Edición
Editorial Universidad Nacional de Colombia
direditorial@unal.edu.co
www.editorial.unal.edu.co

Coordinación editorial: Dayán Viviana Cuesta Pinzón
Corrección de estilo: Omar Andrés Portilla
Coordinación de la colección: Mario Fernando Guerrero
Diseño de páginas interiores: Marisol del Rosario Vallejo
Diseño de la cubierta: Nick Yei Castro Gómez
Ilustración de la cubierta: Freepik (<https://www.freepik.es/>)
Diagramación: Andrea Kratzer M.

Bogotá, D. C., Colombia, 2021

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso y hecho en Bogotá, D.C., Colombia, 2021

Catalogación en la publicación Universidad Nacional de Colombia

Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea / Aura Nidia Herrera Rojas, Andrés Abel Rodríguez Villabona, editores. -- Primera edición.
-- Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Centro de Pensamiento en Evaluación y Meritocracia; Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría de Investigación. Editorial, 2021.
1 CD-ROM (144 páginas). -- (Colección Escuela de Pensamiento. Centro de Pensamiento en Evaluación y Meritocracia)

Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo
ISBN 978-958-794-535-5 (e-book)

1. Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) -- Empleados públicos -- Colombia -- Congresos, conferencias, etc. 2. Congreso Internacional de Meritocracia : «Mérito y Empleo Público : retos y desafíos de la administración pública contemporánea» -- Tercero -- 2019 -- Bogotá 3. Meritocracia 4. Funcionarios públicos -- Promoción -- América Latina -- Congresos, conferencias, etc. 5. Empleo en servicios públicos -- Concursos -- Colombia -- Congresos, conferencias, etc. 6. Administración pública -- Funcionarios y empleados -- América Latina -- Congresos, conferencias, etc. 7. Función pública Funcionarios y empleados -- América Latina -- Congresos, conferencias, etc. 8. Carrera administrativa -- Empleados públicos -- América Latina -- Congresos, conferencias, etc. 9. Igualdad de oportunidades en el empleo -- Funcionarios y empleados -- América Latina -- Congresos, conferencias, etc. 10. Inclusión social I. Herrera Rojas, Aura Nidia, 1962-, editor II. Rodríguez Villabona, Andrés Abel, 1975-, editor III. Serie



Contenido

Introducción	9
Papel de la meritocracia en la administración pública contemporánea	13
La meritocracia que necesitamos	16
<i>Horacio Cao</i>	
Meritocracia y gobernanza sostenible e inteligente en América Latina	28
<i>Carlos González Barragán</i>	
El reto de garantizar procesos meritocráticos inclusivos	39
Inclusión laboral de personas con discapacidad: abordaje desde una perspectiva de derechos humanos	42
<i>Bernardita López Radrigán</i>	
En búsqueda de evaluaciones equitativas en los procesos meritocráticos	54
<i>Aura Nidia Herrera Rojas</i>	

**Rol de la administración de justicia
en la consolidación del mérito** 63

Validez de la prueba de análisis de estrés vocal
en los concursos de méritos para el ingreso
a la función pública. Una construcción jurisprudencial 66

Sandra Lisset Ibarra Vélez

Corte Constitucional y carrera administrativa.
Recuento de los asuntos más relevantes 78

Cristina Pardo Schlesinger

El mérito en el poder judicial 106

Hernando Torres Corredor

Entre libertad e igualdad: las paradojas
constitucionales de la meritocracia 114

Andrés Abel Rodríguez Villabona

Reflexión crítica y prospectiva 125

Diez claves del mérito y la meritocracia 128

Jesús García Cívico

Autores 139



Papel de la
meritocracia en
la administración
pública
contemporánea





La meritocracia que necesitamos

Horacio Cao

Universidad de Buenos Aires, Argentina



Introducción

El trabajo que presentamos tiene el objetivo de someter a la crítica el concepto de *meritocracia* y establecer sus potencialidades y debilidades frente a las necesidades del Estado. Toma como referencia el caso argentino, pero estima que, *mutatis mutandis*, el análisis desarrollado podría ser de utilidad para otros países sudamericanos.

Nuestro objetivo es primordialmente organizacional, pero, tratándose del Estado, no podemos dejar de resaltar que sus asuntos generan modelos y metáforas que repercuten sobre lo que ocurre en la sociedad. Adicionalmente, la administración pública, en cuanto mayor organización del país, marca un patrón de influencia sobre los agregados estructurales. En este sentido, no podemos dejar de hacer un recorrido sucinto de las raíces ético-sociales de la meritocracia, toda vez que este concepto no solo fue utilizado en el ámbito de la gestión, sino que es esgrimido con frecuencia como pauta de justicia en el ámbito social.

En lo que se refiere a lo organizacional propiamente dicho, partimos del supuesto de negar la existencia de algún modelo universal de racionalidad

superior para la acción colectiva. Ella está en función de elementos históricos, institucionales y estructurales, así como de los objetivos que se asignen a cada ente.

En el presente trabajo, se busca hacer un abordaje que permita el tratamiento muy conciso de los principales asuntos, en una doble perspectiva, organizacional y ético-social. Con esto en mente, dividimos el texto en tres secciones: en la primera, nos enfocamos, por un lado, en los dilemas y críticas planteados alrededor del concepto meritocrático y, por otro, en las dificultades que implica poner en marcha un sistema que trate de incorporarlo al accionar estatal. En la segunda, analizamos las fortalezas de la meritocracia y explicamos por qué sostenemos que, a pesar de la solidez de muchas de las críticas que se le hacen, la consideramos un concepto fecundo para la actual etapa sudamericana. En la tercera sección, a partir de los análisis anteriores, hacemos algunas recomendaciones importantes para tener en cuenta en el tratamiento y desarrollo de sistemas meritocráticos en el Estado.

Los problemas de la meritocracia

Como anticipamos, la meritocracia ha sido sometida a la crítica reiteradamente. Dentro de la profusa bibliografía, seleccionamos tres elementos que, para los efectos del presente trabajo, consideramos merecen especial consideración.

El clasismo meritocrático

La meritocracia ha sido ubicada, reiteradamente, dentro del espacio discursivo neoliberal y, en tal sentido, se ha considerado un concepto clave dentro del conjunto de herramientas que justifica y termina produciendo enormes desigualdades en nuestra sociedad. No parece casual que, en la obra que popularizó el término (Young, 1958), se realizara una crítica severa a la meritocracia, particularmente, por su vinculación discursiva con la reproducción de las élites y su tendencia a tener poca consideración con quienes pierden en la competencia por lugares específicos en la sociedad.

El argumento más recurrente para cuestionar la validación por mérito del esfuerzo individual se encuentra en las condiciones asimétricas de partida de las diferentes personas en una sociedad capitalista. En tal sentido, se hace notar que en la fórmula tradicional (*mérito = talento + esfuerzo*) se ha minimizado la importancia del segundo término —por otro lado, en términos de trayectoria, mucho más difícil de medir—, mientras que el primero es presentado como una desigualdad natural del genio.

Hace más de cincuenta años, textos como los de Bourdieu y Passeron (2012)¹ hacían notar que el mérito no hacía más que explicitar y ponderar el peso que la familia ejercía en la transmisión de los diferentes tipos de capital. Dentro de ellos, prestaba atención no solo al obvio renglón económico, sino también a lo social y cultural que, al ser una herencia difícil de visibilizar, hizo que la meritocracia se ejerciera en perjuicio de los menos afortunados. De esta forma, la de por sí debatible forma de darwinismo social no generaría la premiación del más apto, sino un escenario en el que la herencia termina sobreponiéndose siempre tanto al empeño como a conceptos igualitarios de justicia social.

Meritocracia y tecnocracia²

Un segundo punto de tensión se vincula con la propensión de la meritocracia a vincularse con la defensa de un orden tecnocrático. Se trata de un tema nebuloso, más aún en el Estado, donde diferenciar las incumbencias del saber y la política es complejo por naturaleza.

Como es sabido, desde lo tecnocrático se propone que el conocimiento técnico o científico debería ganar creciente autonomía y capacidad de decisión, en detrimento de las instituciones políticas. Como no es difícil notar, esta perspectiva entra en tensión, particularmente, con el régimen democrático, pues este se basa en la participación y la igualdad de todos los ciudadanos, independientemente de sus talentos.

De lo que no hay duda, es que quienes propugnan ideas tecnocráticas se han valido del mérito para impulsar sus fórmulas para el funcionamiento estatal. Esta situación ha tendido a generar los siguientes problemas:

1. Un modo de construcción de hegemonía, que tiende a establecer como “técnicas” soluciones políticas.
2. Dentro del par política-administración (intrínseco al Estado moderno), un desequilibrio en favor del segundo término.
3. Una visión eficientista de herramientas, dispositivos y acciones, adjudicándoles un carácter valorativamente neutral.

1 Ver también Battistini y Szlechter (2016), Vélez (2018) y Cociña (2013). Estos escritos fueron referencia para el presente trabajo.

2 Sobre la base de Ochoa y Estévez (2006) y Ramos (2014).

Problemas instrumentales de gestionar la meritocracia

Un tercer factor, de un orden diferente de los ya citados, es la complejidad intrínseca que tiene la gestión de políticas meritocráticas. Ocurre que vincular cuáles son los méritos individuales que actúan virtuosamente con la función de productividad de las oficinas estatales implica definiciones discutibles. Es igualmente debatible seleccionar el plexo axiológico del mérito, pues el valor estatal no tiene una definición universalmente aceptada.

Asumiendo definiciones heroicas y viendo la amplia experiencia desarrollada, vemos que los casos exitosos remiten a sistemas complejos, onerosos, de largo plazo de maduración, que requieren de una constante actualización para mantener su efectividad y evitar que sean capturados por intereses empresariales, penetrados por los sindicatos o ser víctima de conductas fraudulentas.

Elementos a favor de la meritocracia

Del mismo modo en que ciertos perfiles del concepto producen acalorados debates, existen otros elementos que generan amplios consensos. En esta sección, pasamos revista a algunos de ellos.

La igualdad ante la ley: todavía hay tareas pendientes

Desde una perspectiva axiológica, los elementos menos polémicos de la meritocracia se vinculan con el momento fundante de nuestras nacionalidades. Hace algo más de 200 años, los líderes revolucionarios sudamericanos se propusieron dejar de lado condicionamientos innatos en lo referente al posicionamiento de los ciudadanos en la sociedad: particularmente, lugar de nacimiento (España o América), raza, pureza de sangre y religión. Para ello, se inspiraron en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, que establece que “todos los ciudadanos [...] son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad, y sin otra distinción que la de sus virtudes y la de sus talentos” (art. 6).

Más allá de los indudables avances logrados, la igualdad ante la ley es todavía un proyecto inacabado. Pensar desde una visión meritocrática sigue siendo importante para superar diferencias subsistentes (clase social, etnia) e incorporar otras dimensiones (por ejemplo, género o preferencia sexual, entre otras).

Porque es clave para salvaguardar un núcleo de estatalidad ante los cambios

En el marco de un modelo estatal, caracterizado por la preponderancia del Ejecutivo sobre los otros dos poderes del Estado, el escenario electoral argentino aparece sujeto a importantes cambios de hegemonía, con dos propuestas opuestas, igualmente legítimas. En lo estatal, estas dos propuestas remiten a un diagnóstico que ven los grandes males en 1) la captura y 2) el clientelismo y la politización. Haciendo una simplificación extrema, al menos, desde lo formal, en el primer caso se promueve un modelo gerencial que, según se denuncia, es funcional a la captura; mientras en el segundo, se tiende a establecer personal de confianza, con denuncia análoga en lo relativo al clientelismo.

En este marco, es imperioso desplegar una institucionalidad que contenga ambos sistemas; para ello, lo meritocrático en las tareas “de orden superior”³ es un primer paso vital en este sentido. En todo caso, en estos ámbitos, nunca se considerará excesivo el énfasis sobre el apego al Estado de derecho, en el marco de una subordinación de la técnica a la política: un orden meritocrático virtuoso es particularmente apto para avanzar en ambos aspectos.

Es instrumentalmente funcional a nuestro momento histórico

Las dos justificaciones previas son muy relevantes. Sin embargo, si tuviera que elegir una razón para defender la meritocracia en los Estados sudamericanos, sostendría: porque, en el largo plazo, se ha mostrado funcionalmente superior a los otros modelos realmente existentes: el modelo gerencial y el modelo de confianza.

Como adelantamos en la introducción, sostenemos que las formas organizacionales óptimas tienen el carácter de variable dependiente de los objetivos estratégicos, las condiciones políticas, económicas y sociales y el grado de madurez alcanzado por la administración estatal. Si precisamos una estructura organizacional capaz de contribuir al desarrollo, se considera al orden meritocrático el más adecuado por las siguientes razones⁴:

-
- 3 Remite, principalmente, a la gestión del régimen político y constitucional; tareas generales de arbitraje entre ciudadanos y actores sociales y económicos y megapolíticas de educación, salud, defensa y relaciones exteriores. Sobre la base del informe de Dror (1995) al Comité de Expertos de las Naciones Unidas.
 - 4 En una cantidad significativa de trabajos se sostiene esta vinculación. Ver, por ejemplo, Banco Mundial (1997, Parte III), Prats (1995), Rauch y Evans (1999). Ver también las recomendaciones del Comité de Expertos del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (<https://publicadministration.un.org/es/CEPA>).

1. Hay ejemplos que muestran que es eficaz y eficiente. Debe resaltarse que el desafío estatal es más exigente en los países emergentes —como los de América del Sur—, donde la administración pública es considerada un actor clave para completar una serie de reformas y alcanzar el desarrollo.
2. Se ha mostrado capaz de superar dos de los grandes desafíos que deben enfrentar los Estados sudamericanos: la propensión a la captura (debilidad del modelo gerencial) o a la dificultad para evitar el comportamiento desinstitucionalizado (debilidad del modelo de confianza).
3. Existe un capital organizacional, entendido como una serie de prácticas instaladas y con algún nivel de consolidación, en proceso de cimentación y mejoría desde hace más de un siglo.
4. En la experiencia histórica, se ha observado alto grado de dificultad para producir procesos eficientes de reforma organizacional. Los programas llevados a cabo han resultado costosos en términos fiscales y políticos, y los resultados han sido menores, cuando no negativos o, directamente, no han podido avanzar en sus objetivos de transformación.
5. Las metamorfosis políticas y la sucesión de programas fracasados de reforma han terminado generando una “fatiga de cambio”, que es contraproducente. En la maraña de idas y vueltas, el modelo meritocrático se presenta como el más consolidado y aceptado por la cultura organizacional estatal y los ciudadanos.
6. Las alternativas, como el modelo gerencial y el modelo de confianza, no se han mostrado eficaces para definir tres temas claves como a) el modelo de articulación política-administración y b) un esquema global de incentivos, gestión, control y disciplina del empleo público.
7. El modelo meritocrático presenta bases más potentes para la continuidad y la preservación de memoria institucional, tema clave ante un escenario de cambios.

Conclusiones y recomendaciones

A modo de resumen, digamos que la meritocracia presenta valores y disvalores. El saldo favorable remite a lo siguiente:

1. Su probada capacidad para enfrentar algunos de los desafíos más complejos que el Estado debe enfrentar en esta etapa.
2. La existencia de una serie de prácticas instaladas y con algún nivel de consolidación —incluso a nivel de cultura organizacional— que implica una inversión que no debería desperdiciarse.
3. Las debilidades de sistemas alternativos (modelo gerencial, modelo de confianza).

Para minimizar sus problemas y hacerlo viable y virtuoso en el largo plazo, deberá trabajarse continuamente en fortalecer un discurso que marque la potencia organizacional de lo meritocrático y, al mismo tiempo, haga notar sus limitaciones en términos de principio rector de la sociedad. Veamos a continuación algunas recomendaciones concretas:

Garantizar el cumplimiento de igualdad ante la ley

Como ha recomendado el Comité de Expertos en Administración Pública (Naciones Unidas, 2019), lo meritocrático debe garantizar el “acceso a la función pública en condiciones generales de igualdad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición”.

Para garantizar esta igualdad ante la ley, es fundamental hacer un seguimiento detallado de los beneficiarios y conocer las razones meritocráticas esgrimidas para hacerlo. Esto debe ser acompañado por políticas de mejora continua de los instrumentos vinculados con su eficacia y el control contra fraudes y distorsiones, generadas por reglamentaciones inadecuadas. Corresponde mencionar las eventuales tensiones que pudieran generar políticas inclusivas. Por un lado, porque inevitablemente produce mayores costos (por ejemplo, es más caro llegar a segmentos más vulnerables) y porque lo inclusivo es más complejo y lo complejo es más oneroso. Por otro lado, costos por hacer una elección no óptima (al generar discriminaciones positivas) y por las turbulencias que pudiera generar la inserción de personal *extraño*⁵.

Por último, no debe perderse de vista que la clase media de nuestros países es la principal clientela de lo meritocrático, pues su capital fundamental es su formación y predisposición al esfuerzo. Este trampolín de la movilidad social —una de las joyas que dejaron los procesos desarrollistas del siglo xx— debe ser tenido en cuenta, tanto para su preservación y ampliación, en tanto es uno de los canales de movilidad social existentes, como para evitar que la ampliación de los horizontes meritocráticos transforme estas clases medias en su enemigo político.

5 Nos referimos a los casos de ingreso de personas percibidas como diferentes por el grupo de trabajo: otra extracción social, otro tipo de formación u otra etnia. En Argentina uno de los ejemplos de esta situación remite a las dificultades de inserción en oficinas del Estado para miembros de la comunidad transexual. Nada que no pueda resolverse con las previsiones adecuadas. Ver, por ejemplo, Secretaría de Empleo (2017).

Adaptar la meritocracia a las necesidades

Como dijimos, nuestro modelo meritocrático está en función de las contingencias internas o externas: condiciones generales del mercado de trabajo estatal (y su relación con el sector privado), tecnología disponible, grado de dinamismo y turbulencia del entorno, cultura organizacional, sindicalización, modalidad de vinculación política-administrativa, etcétera. Si el sistema está suficientemente maduro, puede pensarse en discriminar estas contingencias, a fin de producir diferentes modelos meritocráticos en función de la materia o tipo organizacional de que se trate. En este punto, es válido lo dicho sobre los costos intrínsecos de la complejidad.

Más audaz, a fin de moderar el perfil elitista del conjunto de herramientas vinculado al concepto, sería valioso ver la forma de incorporar valores de meritocracia social: las certificaciones y habilidades de cada postulante en términos de promover la inclusión, el respeto por la diferencia, la participación y la justicia social, entre otros.

Meritocracia no solo en el ingreso

Finalmente, no está de más remarcar que el reclutamiento meritocrático es un paso muy importante, pero no debe ser la única dimensión de trabajo. Por ejemplo, para Horn (1995), un régimen funcionarial, aun disponiendo de selección con base al mérito, no merece la plena calificación de sistema de mérito, si no cuenta con un adecuado desarrollo de la carrera administrativa.

La promoción por mérito es un elemento decisivo del sistema. Además, existen bastantes pruebas de que los sistemas más virtuosos son aquellos que tienen pautas de carrera bien establecidas, capaces de cubrir toda una vida administrativa.

Referencias

- Banco Mundial (1997). *Informe sobre desarrollo mundial 1997. El Estado en un mundo en transformación*. Washington: Banco Mundial.
- Battistini, O. y Szlechter, D. (2016). Entre el oficio y el mérito. La evaluación del trabajo frente a la problemática del solapamiento salarial en Argentina. *Pléyade —Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 18, 95-129.
- Bourdieu, P. y Passeron, J. C. (2012). *Los herederos: los estudiantes y la cultura*. México: Siglo XXI.

- Cociña, M. (2013) Cinco argumentos contra la meritocracia. *Centro de Investigación Periodística (Ciper) –Chile*. Recuperado de <https://ciperchile.cl/2013/06/07/cinco-argumentos-contra-la-meritocracia/>
- Dror, Y. (1995) *Fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos en materia de formulación de políticas* [Documento presentado a la 12ª reunión de expertos del Programa de las Naciones Unidas en materia de Administración y Finanzas Públicas –Naciones Unidas]. Nueva York. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan000754.pdf>
- Horn, M. (1995). *The Political Economy of Public Administration. Institutional Choice in the Public Sector*. Cambridge (UK): Cambridge University Press.
- Ochoa, H. y Estévez, A. M. (Coord.). (2006). *El poder de los expertos. Para comprender la tecnocracia*. Maracaibo: Centro de Estudios de la Empresa. Universidad del Zulia.
- Naciones Unidas (2019). *Comité de Expertos en Administración Pública* (Informe sobre el 18º período de sesiones, 8 al 12 de abril de 2019). Consejo Económico y Social. Suplemento N.º 24. Nueva York. Recuperado de <http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/UNPAN99265.pdf>
- Prats, J. (1995). Los fundamentos institucionales del sistema de mérito. La obligada distinción entre función pública y empleo público. *Documentación Administrativa No 241-242*. Madrid: INAP.
- Ramos, A. (2014). *La construcción del orden democrático. Burocracia, tecnocracia y meritocracia*. Mérida (MX): Centro de Investigaciones de Política Comparada.
- Rauch, J. y Evans, P. (1999). Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Developed Countries. *American Sociological Review*, 64(5), 748-765.
- Secretaría de Empleo (2017). *Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros*. Secretaría de Empleo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (con participación de PNUD). Buenos Aires. Recuperado de <https://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Inclusivo/PNUDAgent-guia-sociolaboral-trans.pdf>
- Vélez, F. (2018). ¿Meritocracia? ¿Para quiénes? *Revista Isonomía*, 48, 147-167.
- Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy, 1870–2033*. Londres: Thames & Hudson.





Este libro fue editado por la Editorial Universidad Nacional de Colombia en agosto de 2021. Forma parte de la Colección Escuela de Pensamiento, línea de pensamiento Evaluación y Meritocracia.



La **Escuela de Pensamiento** es una estrategia académica de articulación con la sociedad que busca contribuir a la **construcción de la nación**, fomentando alianzas y **espacios de discusión y convergencia de todos los actores de la sociedad y el Estado**, involucrados en las problemáticas sociales, para formular propuestas de política pública concretas, detalladas y analizadas, así como ideas fuerza que susciten debates en la opinión pública para la gestión, mitigación o superación de dichas problemáticas.

OTROS TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

El derecho fundamental a la salud: retos de la Ley Estatutaria

Editores: Hernando Torres Corredor y Diana del Pilar Colorado Acevedo

Reforma Rural Integral: ¿oportunidad que se desvanece?

Editor: Fabio Rodrigo Leiva

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y políticas públicas: una mirada desde la academia

Compilador: Germán Albeiro Castaño Duque



El Congreso Internacional de Meritocracia se ha llevado a cabo desde 2016, por iniciativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), como un escenario de análisis sobre el mérito, en tanto mecanismo central para el acceso, el ascenso y la permanencia en los empleos públicos, con la finalidad de lograr un Estado eficiente, a partir de la profesionalización de la burocracia. Para la tercera versión del congreso, además de la CNSC, en calidad de organizadoras, participaron la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Libre. Bajo el título de “Mérito y empleo público: retos de la administración pública contemporánea”, el evento buscó generar un espacio de diálogo nacional e internacional, para reflexionar sobre los desafíos que la administración pública moderna enfrenta en la implementación y consolidación de la meritocracia en el servicio civil. Para esto, se incorporó el punto de vista de académicos y expertos que ejercen un rol directivo en la administración y el de los operadores de la justicia.

ISBN: 978-958-794-534-8

