

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN
PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC-
2021**

Para optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor(es) : Bach. Medrano de la Cruz, Cresly

Asesor : Mtro. Vargas Ariste, Yuliana

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 19.01.2022 – 19.05.2022

Huancayo – Perú

2022

Hoja de Conformidad de los Jurados

Presidente del Jurado

Jurado 1

Jurado 2

Secretario

Huancayo, ... de del 2022.

ASESOR

Mtro. Vargas Ariste, Yuliana

DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada a mis padres Omar y Miriam, por haberme forjado como persona, a ellos les debo mis logros y por la motivación que día a día me dan para seguir cumpliendo mis metas.

Cresly

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, directivos y docentes por haber compartido su experiencia y conocimiento, a favor de los estudiantes.

A la facultad Ciencias Administrativas y Contables, especialmente a los de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas, por el tiempo de estadía en nuestra formación profesional.

A la Mtra. Vargas Ariste, Yuliana quien nos enseñó el proceso de investigación para realizar la tesis.

Cresly

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD (EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, El bachiller: **MEDRANO DE LA CRUZ CRESLY**, de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de TESIS titulado: **"LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC-2021"** originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **19%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 30 de octubre del 2022



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	i
FALSA FALSA PORTADA	ii
ASESOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
CONTENIDO	ix
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPITULO I	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.3. Formulación del problema	4
1.1.1. Problema General.....	4
1.1.2. Problema Específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.1.3. Justificación social	4

1.1.4. Justificación teórica	4
1.1.5. Justificación metodológica.....	5
1.5. Objetivos de la investigación	5
1.1.6. Objetivo general.....	5
1.1.7. Objetivos específicos	5
CAPITULO II	6
II. MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas o científicas.....	17
2.3. Marco conceptual	21
CAPITULO III.....	23
III. HIPOTESIS	23
3.1. Hipótesis general	23
3.2. Hipótesis específico.....	23
3.3. Variables.....	23
CAPITULO IV	30
IV. METODOLOGIA	30
4.1. Método de investigación	30
4.2. Tipo de investigación	31
4.3. Nivel de investigación.....	31
4.4. Diseño de la investigación.....	32

4.5. Población y muestra	32
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	35
4.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos.....	38
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	39
CAPITULO V.....	40
V. RESULTADOS	40
5.1. Descripción de resultados.....	40
5.2. Contraste de hipótesis	50
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	58
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	64
ANEXOS.....	73
Matriz de consistencia	74
Matriz de operacionalización de las variables.....	76
Matriz de operacionalización del instrumento.....	79
Instrumento de investigación	82
Confiabilidad y validez.....	87
La data de procesamiento de datos	89
Consentimiento informado.....	91
Fotos de la aplicación del instrumento.....	913

CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1. Población de la investigación.....</i>	33
<i>Tabla 2. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.....</i>	35
<i>Tabla 3. Validez.....</i>	37
<i>Tabla 4. Confiabilidad</i>	37
<i>Tabla 5. Confiabilidad para la variable Meritocracia</i>	38
<i>Tabla 6. Confiabilidad para la variable Impacto de la Gestión Pública.....</i>	38
<i>Tabla 7. Técnicas e instrumentos</i>	38
<i>Tabla 8. Meritocracia.....</i>	40
<i>Tabla 9. Mérito</i>	41
<i>Tabla 10. Talento</i>	42
<i>Tabla 11. Compensación.....</i>	43
<i>Tabla 12. Inteligencia</i>	44
<i>Tabla 13. Impacto de la Gestión Pública</i>	45
<i>Tabla 14. Proceso.....</i>	46
<i>Tabla 15. Controles.....</i>	47
<i>Tabla 16. Competencia</i>	48
<i>Tabla 17. Equipo</i>	49
<i>Tabla 18. Prueba de correlación para la hipótesis general.....</i>	50
<i>Tabla 19. Equivalencias de correlación</i>	50
<i>Tabla 20. Prueba de correlación para la primera hipótesis específica.....</i>	51
<i>Tabla 21. Equivalencias de correlación</i>	52
<i>Tabla 22. Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica</i>	53
<i>Tabla 23. Equivalencias de correlación</i>	53
<i>Tabla 24. Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica</i>	54

<i>Tabla 25. Equivalencias de correlación</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 26. Prueba de correlación para la cuarta hipótesis específica</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 27. Equivalencias de correlación</i>	<i>56</i>

CONTENIDO DE FIGURAS

<i>Figura 1. Meritocracia</i>	40
<i>Figura 2. Mérito</i>	41
<i>Figura 3. Talento</i>	42
<i>Figura 4. Compensación</i>	43
<i>Figura 5. Inteligencia</i>	44
<i>Figura 6. Impacto de la Gestión Pública</i>	45
<i>Figura 7. Proceso</i>	46
<i>Figura 8. Controles</i>	47
<i>Figura 9. Competencia</i>	48
<i>Figura 10. Equipo</i>	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: La Meritocracia y su Impacto en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Ahuac-2021, tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. El tipo de investigación es básica, nivel correlacional, diseño no experimental: descriptivo correlacional ya que sus variables no se pueden cambiar y las correlaciones indicadas se mantienen solo en un solo punto en el tiempo. La población en la investigación estuvo conformada por 40 trabajadores y una muestra censal. El instrumento de investigación que se usó para la recolectar de datos fue el cuestionario, con una escala de medición de 5 alternativas y estructura con 32 ítems (16 ítems por la variable meritocracia y 16 para la variable impacto de la gestión pública). El trabajo de investigación demuestra como resultado que existe relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. La conclusión obtenida determina la existencia de una relación positiva muy fuerte entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública, con Rho de Spearman de 0.944, también se encontraron correlaciones positivas fuertes para las hipótesis específicas: H1: 0.859; H2: 0.870; H3: 0.791 y H4: 0.789.

Palabras claves: Meritocracia y su impacto de la gestión pública

ABSTRACT

The present research work entitled: The Meritocracy and its Impact on the Public Management of the District Municipality of Ahuac-2021, has as a general objective: To determine the relationship that exists between the Meritocracy and its impact on the public management of the District Municipality Ahuac, 2021. The type of research is basic, correlational level, non-experimental design: descriptive correlational since its variables cannot be changed and the indicated correlations are maintained only at a single point in time. The population in the investigation consisted of 40 workers and a census sample. The research instrument used to collect data was the questionnaire, with a measurement scale of 5 alternatives and a structure with 32 items (16 items for the meritocracy variable and 16 for the public management impact variable). The research work shows as a result that there is a direct relationship between meritocracy and its impact on the public management of the Ahuac District Municipality, 2021. The conclusion obtained determines the existence of a very strong positive relationship between meritocracy and its impact on management. public, with Spearman's Rho of 0.944, strong positive correlations were also found for the specific hypotheses: H1: 0.859; H2: 0.870; H3: 0.791 and H4: 0.789.

Keywords: Meritocracy and its impact on public management

INTRODUCCIÓN

Como resultado, las instituciones públicas han cambiado su enfoque de brindar un servicio directo cara a cara a brindarlo virtualmente. Era inevitable que nuestra organización tuviera que adaptarse a este modo de operación, por lo que ha invertido en infraestructura digital y software de vanguardia como Yap y transacciones financieras digitales para garantizar que pueda seguir brindando un excelente servicio a su clientela.

El fundamento teórico está referido a la Meritocracia referidos a las siguientes dimensiones: Compensaciones, Conducta, Jerarquía y democracia tales relaciones cada uno con relevantes indicadores.

Bajo este contexto en la presente investigación formulamos como Problema General: ¿Qué relación existe entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ahuac, 2021? Justificándose Teóricamente la variable **La Meritocracia**, propuesta por **Castillo, J., Torres, A., Atria, A. & Maldonado, L. (2019)** y **La Nueva Gestión Pública** propuesta por **Cejudo, G. (2011)**. Evidentemente existen muchas teorías sobre sobre las variables ya mencionadas.

Así mismo se considera como Justificación Social en la medida que la Meritocracia y el Impacto en la Gestión Publica en la Municipalidad Distrital de Ahuac-2021, permitirá desde de un punto de las Ciencias Administrativas, permitirá conocer al detalle el manejo de Gestión Pública de la Institución , así como brindar un buen servicio a través de Meritocracia ; de igual forma como Justificación Metodológica se considera, como técnica de investigación la encuesta y como instrumento al cuestionario para medir las variables la Meritocracia y Nueva Gestión Pública con sus respectivas dimensiones , indicadores e ítems.

El Objetivo General de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la Meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021

Desde una perspectiva de ciencia administrativa, hemos revisado las definiciones, ideas e interpretaciones más importantes de la Nueva Gestión Pública como parte del análisis general de la Meritocracia del Marco Teórico.

Se planteó como Hipótesis General que: Existe relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021: siendo su Variable 1: Meritocracia, Variable 2: Impacto en la gestión Pública

Este estudio es un ejemplo del tipo de investigación conocido como investigación fundamental o teórica, y se llevó a cabo utilizando técnicas de investigación de base amplia: El método inductivo- deductivo, el método analítico, método analítico-sintético. El Diseño que se empleará será el: No experimental transaccional de corte transversal-causal. La Población es de 40 personas entre trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ahuac y la Muestra a utilizarse será de 40 de los trabajadores, de acuerdo con el procedimiento para calcular el tamaño. La Técnica de Muestreo a aplicarse será Aleatorio Simple; y aplicará la técnica del análisis documental y la encuesta.

La presente tesis se encuentra estructurada en V Capítulos:

- El I Capítulo denominado “Planteamiento del Problema”, las mismas que son desarrolladas con precisión y puntualidad.
- El II Capítulo denominado “Marco Teórico”, donde se expone los antecedentes, la definición de conceptos o términos básicos y las bases teóricas científicas.
- El III Capítulo titulado “Hipótesis y Variables”, donde se describe la hipótesis general y específica, así como las variables de la investigación con sus respectivas dimensiones
- El IV Capítulo referido a la “Metodología” donde se describe el Tipo y Nivel y el Diseño de Investigación Científica y los Métodos de Investigación utilizados en el desarrollo de la Investigación

- El V Capítulo titulado “resultados” donde se describe el resultado de los gráficos y la correlación.

Finalmente, los anexos

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Como consecuencia de la recesión, los avances tecnológicos y una nueva generación de empleados con ideales muy diferentes sobre cómo debe ser el trabajo, el mundo laboral y la forma en que se maneja la meritocracia ha evolucionado radicalmente en los últimos años.

Argumenta que la fórmula del éxito (Mérito = Talento + Esfuerzo) generó un grupo privilegiado de líderes que, aunque elegidos con sumo cuidado en base a pruebas de coeficiente intelectual y títulos, partieron sin considerar seriamente los temas que requieren investigación. Esto es lo que él llama una "meritocracia", un orden social en el que las recompensas o compensaciones se asocian exclusivamente con la excelencia de los sujetos. Esto era comprobable en dos frentes: primero, ya que la movilidad social de los grupos más desfavorecidos era limitada; segundo, porque la movilidad de las clases más privilegiadas parecía inexistente. (p.153). (Vélez, 2018)

(Sandel, 2021), plantea la cuestión de cómo podemos lograr una sociedad más equitativa si la meritocracia no es excelente y no funciona como debería. En lugar de educar a los individuos para la competencia meritocrática, creo que deberíamos enfatizar el valor del trabajo. Sin importar la formación académica o los logros profesionales de una persona, debemos abogar por leyes y programas que mejoren la calidad de vida de los empleados.

Hay 216 772 personas ocupadas por los municipios del país, un 0,8% menos que en diciembre de 2017. Hay un 67,0% de hombres y un 33,0% de mujeres en total. El 97 por ciento de los empleados municipales (196.705) son trabajadores por contrato, mientras que el 9,3 por ciento (20.667) son contratados. Es importante resaltar que el 33,5% de la fuerza de trabajo contratada se encuentra bajo el régimen especial CAS, seguido por el 28,6% bajo la modalidad

de localización de servicios, el 17,7% bajo el régimen DL 728 y el 10,9% bajo el régimen DL 276.

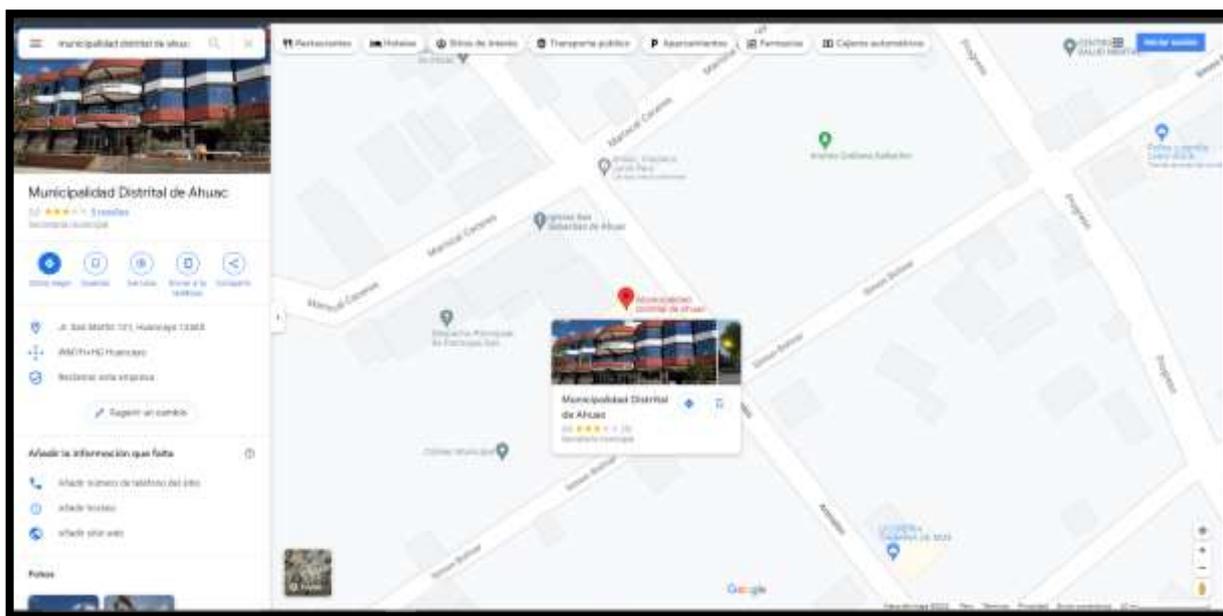
En conclusión, la investigación se ha desarrollado porque hemos determinado que el principal problema es la Meritocracia en la Municipalidad Distrital de Ahuac, lo que está ocasionando la mala atención a los pobladores.

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación se dimensiona a tres delimitaciones que impactaran sobre el resultado de la tesis, estos son:

a. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó tuvo como lugar de desarrolló en la Municipalidad distrital Ahuac está ubicado en el Jr. San Martín 121, Huancayo 12465 de la provincia de Huancayo, departamento de Junín.



Fuente: *Google Maps*

b. Delimitación temporal

El desarrollo de esta propuesta investigación será tomado fundamentalmente en la fecha 19 enero 2022 al 19 mayo del 2022.

c. Delimitación conceptual o temática

La perspectiva de la meritocracia es el punto de partida de esta indagación. En este sentido, la meritocracia es la creencia (implícita o explícita) de que seremos recompensados de acuerdo con nuestros esfuerzos, siempre que estos esfuerzos estén dentro de los límites de la ley y las normas sociales. En contraste con el control forzado o hereditario de las élites en las sociedades antiguas, el principio de asignación ayudaría a legitimar la jerarquía de estatus existente en las democracias industriales de hoy, fomentando la impresión de que estas son sociedades que respetan y promueven la justicia social. (Castillo, Torres, Atria, & Maldonado, 2019)

Ha sido desarrollado como una noción de Impacto de la gestión pública que puede caracterizarse como un proceso, donde los controles son una colección de pasos tomados, ajustes o funciones realizados que, tomados en su conjunto, producen un resultado previsto., y este es el Variable Calidad de Atención que corresponde a la segunda variable de la investigación. En consecuencia, los materiales, equipos, experiencia, procesos y personas que componen el control interno forman un sistema integrado.

(Carmona & Barrios, 2007), Y para que eso suceda, deberán haber recibido una atención que satisfaga sus necesidades como cliente y envíe una buena señal a los compradores potenciales.

1.3. Formulación del problema

1.1.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021?

1.1.2. Problema Específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021?
- b. ¿Qué relación existe entre la meritocracia y sus controles en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021?
- c. ¿Qué relación existe entre la meritocracia y su competencia en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021?
- d. ¿Qué relación existe entre la meritocracia y su equipo en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021?

1.4. Justificación de la investigación

1.1.3. Justificación social

Considerando la justificación social, podemos concluir que el presente estudio sobre las teorías de la Meritocracia y su impacto en la Gestión Pública desde la perspectiva de las Ciencias Administrativas permitirá conocer en detalle el manejo de la Gestión Pública de la entidad, evitando así la Meritocracia.

1.1.4. Justificación teórica

La investigación nos permitirá demostrar notablemente con su estudio a conocer cuáles son los medios de cómo se relaciona la Meritocracia y crear elementos de generación para la obtención del impacto en la Gestión Pública a través de la perspectiva del desarrollo profesional.

1.1.5. Justificación metodológica

La justificación de nuestra metodología es que nos permitirá cumplir con los objetivos generales y específicos de este Proyecto de Investigación utilizando el cuestionario como instrumento y la encuesta como método de investigación para medir las variables de la Meritocracia y su impacto en la Gestión Pública, junto con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Se consultará a expertos antes de aplicar el cuestionario que servirá como instrumento de estudio a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ahuac. El cuestionario se construirá a partir de las variables y dimensiones y sus indicadores relacionados (Licenciados en Administración con conocimiento en investigación), con la finalidad de darle validez a nuestro instrumento.

1.5. Objetivos de la investigación

1.1.6. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

1.1.7. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación que existe entre la Meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.
- b. Identificar la relación que existe entre la Meritocracia y sus controles en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.
- c. Identificar la relación que existe entre la Meritocracia y su competencia en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.
- d. Identificar la relación que existe entre la Meritocracia y su equipo en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

CAPITULO II

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes nacionales

(Minaya & Lopez, 2019) Tesis, " *La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018*". Para obtener el título profesional de licenciado en Administración, Universidad Peruana los Andes, Perú. En 2018, el Gobierno Regional de Junn encargó una investigación para determinar si existe o no una correlación entre la gestión por competencias y la meritocracia entre su personal. Debido a que las variables en este estudio no fueron manipuladas de ninguna manera, puede clasificarse como una investigación no experimental, correlacional y descriptiva. Las asociaciones entre las variables presentadas en este estudio ocurren en un momento determinado. Para este estudio se necesitó entrevistar a 399 empleados para obtener un tamaño de muestra representativo de 197. Como herramienta de recolección de información se empleó el cuestionario, el mismo tenía una estructura de 29 preguntas y una escala de medición de 5 opciones.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. En 2018 se encontró una correlación directa y estadísticamente significativa entre la gestión competente y la meritocracia de los empleados del Gobierno Regional de Junín. El índice de Rho Spearman nos informa que la meritocracia tiene una influencia positiva y sustancial en la gestión por competencias en la plantilla del GRJ, con un valor de 0,764 y un valor de 0,000, respectivamente, con un 95% de confianza.

- b. Se logró establecer la relación directa y significativa entre la motivación y la meritocracia en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo específico 1 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.682 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en la motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1.
- c. Se logró establecer la relación directa y significativa de la meritocracia y las características físicas en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo específico 2 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.801 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en las características físicas en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2.
- d. Se logró establecer la relación directa y significativa entre la meritocracia y los conocimientos en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo específico 3 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva medio con un valor de 0.683 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en los conocimientos en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4.

(Montenegro, 2020) Tesis, “la incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar gestión de talento humano, en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019.”. Para optar el Título Profesional de Abogado, Universidad Señor de Sipán, Perú. Como tema único, y a la luz de la realidad en cuanto a la inclusión de una nueva directiva en la meritocracia, con una propuesta que pretenda preservar los intereses del Estado y del pueblo, el desarrollo de esta indagación servirá para la comunidad.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. Esta tesis propone implementar una directiva basada en la meritocracia en la administración regional de Lambayeque en el año 2019 con el fin de gestionar mejor el talento humano. En el cual se encontró que, si se va a introducir una directiva de meritocracia, se requiere establecer la meritocracia, ya que el 85,84% de 113 abogados especialistas manifestaron que es necesario implementar la meritocracia, en aras de la efectividad y de contar con las personas adecuadas en los lugares correctos en función del mérito que debe tener un empleado para ingresar a una organización pública o para obtener un empleo como servidor o funcionario público, es fundamental
- b. La tesis también incluyó un diagnóstico del estado actual de la gestión del talento humano en el gobierno regional de Lambayeque; en particular, se determinó que la oficina de gestión del talento humano no implementa la metodología e instrumento para la gestión del desempeño, tal como se define al servir como conclusión de la tesis; el departamento de recursos humanos no está pendiente del progreso de la gestión del desempeño, lo cual es una preocupación ya que ese es su trabajo.

- c. Esta tesis analiza los factores que inciden en la gestión del recurso humano en el gobierno regional de Lambayeque en el año 2019. Con base en los hallazgos, es claro que es necesario un marco normativo y una directiva para mejorar la capacidad, eficiencia, niveles jerárquicos de los funcionarios públicos y niveles de rendimiento.

(Barbarán, 2019), “*Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018*”. Para optar el Título de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú. La Ley Marco de Empleo Público se fundamenta en las siguientes consideraciones: el Estado como empleador; el rol público; el proceso de descentralización; la meta nacional de modernización del Estado; sistemas de contratación laboral; y los bienes jurídicos protegidos por la ley, el propósito de esta investigación es medir los beneficios del servicio público en Santa, municipio provincial.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. Se demostró que el empleo de trabajadores en la Municipalidad Provincial del Santa tuvo un efecto devastador en la sociedad local.
- b. Desde la perspectiva del gobierno, se descubrió que el empleo de empleados en la Municipalidad Provincial del Santa debilitaba los cimientos de la organización.

(Cerquin & Gálvez, 2020) Tesis,” *Gestión Pública y su Influencia en la Satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota- Cajamarca 2019.*”. Para optar el título Profesional de Licenciado en Administración en Empresas, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú. Planteó como objetivo general Determinar la

influencia de la Gestión Pública en la Satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota - Cajamarca 2019. El estudio partió de la hipótesis que la Gestión Pública influye significativamente en la Satisfacción del ciudadano. Setenta usuarios (hombres y mujeres) de 18 años en adelante que visitan regularmente la Municipalidad Provincial de Chota sirvieron como muestra para este estudio. Se utilizó el método de investigación de encuestas, y como herramienta de recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado utilizando la escala de Likert. De acuerdo con los hallazgos similares se observaron utilizando la prueba de Pearson, que reveló que la Gestión Pública tiene un efecto sobre la Satisfacción Ciudadana ($r = 0.374$, $p = 0.024$ [cumple con $p < 0.5$]), indicando una relación significativa débil entre las dos variables..

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. Encontramos que la Gestión Pública tiene un gran impacto en la felicidad de los ciudadanos, y que si la institución está bien administrada, sus integrantes estarán más satisfechos.
- b. Se utilizó el coeficiente de Pearson para determinar que el Plan Estratégico Institucional tiene un efecto sustancial en la Satisfacción Ciudadana en la Municipalidad Provincial de Chota, Cajamarca en el año 2019. También se argumenta que la baja satisfacción ciudadana se debe a que las autoridades públicas no comunican el Plan Estratégico a las personas que estarían trabajando bajo su dirección.
- c. Con base en el coeficiente de correlación de Pearson se determinó que existe una relación significativa entre la Satisfacción Ciudadana y el Plan Operativo Institucional. Sin embargo, también se determinó que el Plan Operativo

Institucional es insuficiente porque no incluye una planificación suficiente de las actividades más cruciales para el desarrollo de la provincia.

(Pinedo & Quispe, 2017) Tesis, “La Meritocracia y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. El objetivo principal del estudio fue identificar los aspectos más influyentes de la meritocracia, vistos a través de los ojos de los socios administradores de Petrex SA, y analizar esos hallazgos a la luz del estado actual de incertidumbre en la empresa; Para lograr que los objetivos estratégicos de la empresa se reflejen constantemente en resultados positivos, el capital humano es crucial porque brinda el apoyo y el impulso necesarios en el lugar de trabajo para convertirlo en un ambiente con espíritu exigente y una excelente planificación que ayude a retener la motivación en ellos.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. Se obtuvieron resultados ≥ 0.05 , con una significación de 0.858, en el reclutamiento y selección de personal y la necesidad de existencia laboral; al evaluar cómo se sienten los empleados acerca de los procedimientos que utiliza la empresa para unir los puestos disponibles con los solicitantes calificados, podemos demostrar una asociación favorable entre las dos variables.
- b. En cuanto al primer criterio, encontramos que la descripción del puesto es muy valorada tanto por los reclutadores como por los empleados potenciales, y juega un papel importante tanto en su decisión de postularse como en el desarrollo de su interés y compromiso con el puesto.
- c. Los resultados de la prueba chi-cuadrado ≥ 0.05 , con una significación asintótica de 0.719, nos permiten demostrar que existe una correlación positiva

entre el desempeño del empleado y la necesidad de una relación laboral. Esto tiene implicaciones en la frecuencia con la que aplicamos medidas de productividad como la retroalimentación y la evaluación, así como en la apertura que tenemos a nuevas formas de pensar y hacer las cosas dentro de la empresa.

- d. Los hallazgos muestran que la fuerza laboral no cree que las evaluaciones sean útiles, por lo tanto, la organización no está tomando medidas suficientes para evaluar el desempeño de los empleados.

Antecedentes internacionales

(Campoverde, 2016) tesis, “*La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013*”. Para optar Maestría en desarrollo del talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Este estudio tiene como objetivo comprender las características, elementos, aplicabilidad y evolución de la gobernanza y la meritocracia en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (en adelante IAEN); cabe señalar que este estudio permitió conocer, desde la perspectiva académica y administrativa, un nuevo sistema de gestión enfocado en la eficiencia, la transparencia y la responsabilidad que regula la relación entre la universidad y sus “socios”: el mercado y la sociedad civil.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. El eje transversal de la universidad en las tres aristas es fundamental porque coadyuva a la construcción de un modelo responsable y participativo, y la gobernabilidad constituye una forma de gestión legitimada bajo el consenso de la sociedad, la empresa privada y el Estado.

- b. Los hallazgos indican que la gestión del estado por parte de la actual administración, a través de la creación de nuevas normas. Como resultado, estamos en condiciones de demostrar una asociación favorable entre cómo se sienten los empleados y cómo la empresa selecciona a su personal en función de las necesidades.
- c. Si bien es cierto que el IAEN siempre está evolucionando, pero es difícil lograr algo estable ya que no hay suficientes políticas internas y la democracia no es lo suficientemente adecuada e imposibilitando siquiera considerar o visualizar los avances académicos y administrativos del IAEN en este momento.

(Sánchez, 2019), tesis, “*La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*”. Para optar Maestría en Gobierno y Políticas Públicas, Universidad Externado de Colombia, Colombia. El Estado colombiano y los actos de sus múltiples instituciones y gobiernos no han sido ajenos al examen actual, cuyo objeto de estudio es la inmersión en la innovación y el ingreso de los fenómenos comunicacionales a los contextos humanos. con la ayuda de las políticas gubernamentales que se han promulgado y puesto en práctica para permitir la satisfacción de las necesidades de la sociedad. El empleo en el sector público es un área donde se han visto cambios significativos, lo que refleja desarrollos a la vanguardia mundial.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. Los altos niveles de descontento y desconfianza ciudadana en la gestión que realiza la administración pública constituyen una de las preocupaciones más apremiantes de Colombia. La Asamblea Nacional Constituyente de 1991 anticipó este mismo escenario, previendo las dificultades que aquejaban el

empleo del sector público en ese momento: Decreto No. 10 de 2002 del Presidente de los Estados Unidos, el “Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006: Hacia un Estado comunitario” y el “Programa de renovación administrativa”, que dieron origen a la creación del actual régimen de empleo público, la Ley 909 de 2004, como uno de los mecanismos que dan cuenta de la puesta en marcha de la Nueva Gestión Pública (NGP),

- b. Indiscutiblemente, ha habido avances en la protección del mérito y la competencia en el sector público colombiano. Debido a que el sector público se ha dado cuenta de que el proceso de ingreso al servicio civil y la evaluación del desempeño son cruciales para el servicio, sus servidores son la base principal para una buena gestión, los métodos de selección basados en el mérito están ganando protagonismo. Servicios públicos que sean eficientes, abiertos y que respondan a los requisitos de sus electores (DAFP, 2016).
- c. La administración se está volviendo más capaz con el tiempo. El establecimiento del mérito como criterio de permanencia y ascenso en el servicio ha asegurado el profesionalismo y ha hecho del mérito un criterio trascendente ya que asegura que los mejores postulantes se incorporen al servicio público.

(Carrillo, 2015), En su tesis, “*Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)*”. Tesis para optar al grado de doctor en la Universidad Complutense de Madrid. El presente trabajo de investigación, Su objetivo concreto es ofrecer una visión amplia sobre la evolución que los sistemas administrativos de México experimentaron en el periodo comprendido entre 1982 y 2012. El estudio sostiene que la transformación de las administraciones públicas mexicanas es el resultado de la interacción de tres

procesos: 1) la democratización del sistema político mexicano; 2) la descentralización de funciones y recursos de un gobierno nacional que disfrutó de altos grados de centralismo durante la mayor parte del siglo XX; y 3) la globalización de la economía global.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. Después del colapso del Estado de Bienestar, varias naciones en muchos continentes adoptaron reformas de gestión basadas en el desempeño para consolidar las distintas ramas del gobierno en una sola y aumentar su eficiencia y eficacia. consideraciones de los programas y políticas gubernamentales a la luz de la disminución de la financiación pública para los servicios sociales que son esenciales para mantenerse al día con las crecientes necesidades de la población (Dussauge, 2009). Y México tampoco es una excepción. Después de una serie de esfuerzos a medias repartidos a lo largo de las décadas entre 1970 y 1990, las administraciones federales del nuevo milenio han adoptado un enfoque de modernización centrado en una mayor apertura y rendición de cuentas, revisión del desempeño y gestión basada en resultados. Los esfuerzos por parte del gobierno mexicano han sido respaldados por entidades como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2009, 2010).
- b. Sin embargo, el proceso institucional que siguió a la promulgación de la LGDS y la creación del Coneval —el organismo constituido como institución para promover la rendición de cuentas y la transparencia en materia de gasto social— se ha convertido en la base para la implantación del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED)(Sosa, 2011b), Está encabezado por el Ministerio de

Hacienda y Crédito Público y es parte de una reforma administrativa más amplia destinada a implementar un presupuesto basado en resultados (PbR).(SHCP) (Caso y Femat, 2010; Ramos, Sosa y Acosta, 2011).

- a. El desarrollo de estrategias para mejorar el servicio o la actividad de cualquier organización pública o privada siempre debe incluir la gestión por resultados. Es importante tener en cuenta que los sistemas de evaluación, presupuestación y control son parte integral de estas tácticas, con el objetivo final de medir el nivel de satisfacción pública o el efecto logrado. Cada parte del gobierno tiene un papel crucial en el fomento del crecimiento, y es vital enfatizar esto. Pero las autoridades federales juegan un papel crucial en el avance de estrategias innovadoras de gestión y administración. Se señaló que el estado actual de la gestión pública en los gobiernos subnacionales está obstaculizando los esfuerzos para mejorar el sector público debido a su adhesión a un modelo anticuado de administración pública.

(Vargas, 2015), tesis, “*Análisis de la aplicación de la política de meritocracia en la carrera del servicio público: instituto de altos estudios nacionales*”. Tesis para optar al título de Magister en Gestión Pública, Universidad de postgrado del estado. Ecuador. Este estudio tiene como objetivo examinar cómo se pone en práctica esta idea, qué tan bien se alinea con el nuevo modelo de administración pública y cuánto se valora a la hora de supervisar a los servidores públicos que hacen funcionar nuestra nación. Es un intento de determinar si la meritocracia es solo un medio para un objetivo (un nombramiento de por vida) en el sector público.

Entre las principales conclusiones de esta investigación, podemos determinar lo siguiente:

- a. A pesar de la retórica del gobierno ecuatoriano, que enfatiza la gestión pública meritocrática y por resultados, el marco legal que aborda el servicio público, la gestión del talento humano y la carrera administrativa, aún conserva mucho de la visión burocrática. Al implementar los instrumentos técnicos señalados en las normas de servicio público, el servidor público y las necesidades de los ciudadanos son el enfoque principal. expectativa no cumplida.
- b. Una meritocracia que no va más allá de las competencias de los servidores públicos para transformar al Estado en proveedores de servicios públicos con la calidad que requiere el país y los ciudadanos es una meritocracia sin valor agregado. Esto se debe a que está estancado en la noción weberiana de burocracia con “conocimientos altamente profesionales”, que está ligada al ascenso de los funcionarios y servidores públicos. Si bien el profesionalismo estatal es importante, la verdadera meritocracia radica en la experiencia altamente especializada que se dedica a la gestión pública basada en el desempeño.
- c. La gestión del talento humano del sector público está atrapada en un dilema de gestión de la direccionalidad estratégica debido a su insistencia en centrarse en mejorar la calidad del servicio público a pesar de que esta meta es ahora imposible de alcanzar. Más que garantizar la gestión pública por resultados, lo que exige enfatizar la gestión eficiente y eficaz de la cartera de bienes y servicios. / o servicios, con el objetivo de que el Estado se convierta en un socio estratégico de la ciudadanía (sociedad) en el logro de sus objetivos y metas de desarrollo nacional, las normas públicas se enfocan en regular procesos, procedimientos y actividades relacionadas con el desarrollo de la carrera de los servidores públicos.

2.2. Bases teóricas o científicas

A. Definición Conceptual de la Variable Meritocracia

Según (Castillo, Torres, & Maldonado, 2019), una definición de meritocracia es la creencia de que, mientras las acciones de las personas estén dentro de los límites de la ley y las normas sociales, serán recompensadas de acuerdo con su nivel de logro. En contraste con el control forzado o hereditario de las élites en las sociedades antiguas, el principio de asignación ayudaría a legitimar la jerarquía de estatus existente en las democracias industriales de hoy, fomentando la impresión de que estas son sociedades que respetan y promueven la justicia social. (p.02).

Según (Martínez, 2019), Es la definición de Michael Young, la que mejor ilustra el concepto, para describir las características de civilizaciones altamente estratificadas, a veces se usa el término "meritocracia". Sociedades cuyo mapa de vínculos estables es el resultado de decantar la ubicación social de individuos y grupos (p.02).

Según (Vélez, 2018), sostiene que la meritocracia refiere al orden social donde las recompensas o compensación se encuentran asociadas exclusivamente a la excelencia de los sujetos, bajo la idea de "mérito", al final, la fórmula del éxito (Mérito = Talento + Esfuerzo) se tradujo en un grupo de líderes que, si bien fueron cuidadosamente seleccionados a través de pruebas de coeficiente intelectual y credenciales académicas, no se detuvieron a pensar en factores cruciales que merecían una consideración más profunda. Y esto podría confirmarse de dos formas: primero, ya que se limitaba la movilidad ascendente de los grupos sociales más desfavorecidos; y segundo, porque la movilidad descendente de las clases sociales más privilegiadas parecía no producirse. (p.153).

B. Definición Conceptual de la Variable Gestión Pública

Según (Cejudo, 2011), es una colección de políticas y procedimientos implementados por el gobierno para aumentar la eficiencia al permitir procedimientos

más adaptables y fomentar una competencia más sólida entre las agencias gubernamentales (p.17).

Según (Carmona & Barrios, 2007), Impacto en la gestión pública, y los controles son las acciones, ajustes o funciones que, en conjunto, producen el resultado deseado. En consecuencia, los materiales, equipos, experiencia, procesos y personas que componen el control interno forman un sistema integrado (p.154)

Según (Aguilar, 2015), es una colección de estrategias para maximizar la eficiencia del aparato de la AP, con el objetivo de restablecer y mantener la estabilidad fiscal (p.13)

C. Dimensiones de la Variable Meritocracia

a. Mérito

Según (Castillo & Maldonado, Concepciones de mérito y meritocracia, 2017), mérito refieren a una amplia gama de asignaciones: posiciones, prestigio, roles, poder y remuneraciones económicas. (p.03).

b. Talento

Según (Lorenzo, 2006), los elementos del talento incluyen un alto nivel de inteligencia general, experiencia en una profesión en particular, aliento de los que te rodean y casualidad (p.114)

c. Compensación

Según (Valera, 2013) si bien la palabra "compensación" se usa a menudo para referirse a las recompensas monetarias por el trabajo, implica mucho más que el pago de sueldos y salarios (p.18)

d. Inteligencia

Según (Ardila, 2011) define la inteligencia como la capacidad de comprensión, innovación, liderazgo y autocontrol (p.99)

D. Dimensiones de la Variable Gestión Pública

a. Proceso

Según (Chavenato I., 2020), un procedimiento es una serie de pasos tomados de manera sistemática para producir un producto definido para una audiencia definida. Esta es una secuencia planificada de tareas que se pueden seguir tanto en el tiempo como en el lugar, y que tiene un comienzo y un final, así como entradas y salidas distintas (p.16)

b. Controles

Según (Cejudo, 2011), este deber tiene que ver con que las metas y los planes establecidos en la etapa de preparación realmente lleguen a buen término. Como último paso formal en la gestión, el control implica tomar medidas para asegurar que los resultados creados por las etapas precedentes sean satisfactorios (p.71).

c. Competencia

Según (Chiavenato, 2020), la capacidad de movilizar, integrar y transmitir información, habilidades, juicios y actitudes que incrementen el valor económico y social de un individuo y de una organización es a lo que nos referimos cuando hablamos de competencias. (p.146)

d. Equipo

Según (Treviño & Abreu, 2017), un equipo es solo un grupo de empleados que trabajan juntos para lograr una meta; un equipo estable es un pequeño grupo de personas que demuestran perseverancia con los demás, comunicación abierta, un alto nivel de organización, flexibilidad que les permite trabajar de manera coordinada y roles claramente definidos. (p.407)

2.3. Marco conceptual

- **Gestión Pública:** Según Garson y Overman (1983) la gestión pública es “el estudio interdisciplinario de los aspectos genéricos de la administración es una mezcla de planificación, organización y control de las funciones de la administración con la administración efectiva de recursos humanos, financieros, físicos, informáticos y políticos”. El Estado, en su rol de gestor y administrador, tiene su propia estructura organizacional única compuesta por organizaciones legales con objetivos, autoridades y roles específicos. (gestión pública).
- **Gestión Pública y Administración Pública:** Bastidas y Pisconte afirman que indican que estos términos son generalmente similares porque ambos implican el desempeño de funciones o tareas para lograr un propósito o fin; sin embargo, gestionar y administrar se definen por la acción y el efecto de hacer algo, y la legislación nacional parece diferenciar entre los dos.

De esta forma, podemos definir la gestión pública como el conjunto de esfuerzos mediante los cuales las organizaciones u otros grupos trabajan para hacer realidad la visión, misión y objetivos establecidos por las políticas de estado establecidas por el poder ejecutivo de nuestro gobierno. La asignación y distribución de los recursos públicos, así como la coordinación y motivación de los agentes públicos, son ejemplos de técnicas que la administración pública debe utilizar para alcanzar objetivos comunes.

- Esta acción pública se desenvuelve en dimensiones como:
 - ✓ La ciencia política y la sociología examinan las jerarquías de autoridad dentro de varios entornos institucionales.

- ✓ Es la Ley que investigará a la Administración Pública ya que tiene personalidad jurídica propia, con deberes y amparos.
 - ✓ Administración e ingeniería lo analizarán desde una perspectiva gerencial y organizacional interna.
-
- **Municipalidad:** Es la estructura económica, legal y administrativa oficial de la ciudad. En pocas palabras, el municipio es su propia entidad con sus propios bienes y personalidad jurídica de derecho público. Como subconjunto del Estado, el municipio comparte sus fines y ayuda a cumplirlos.

CAPITULO III

III. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

3.2. Hipótesis específico

- a. Existe relación directa entre la meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.
- b. Existe relación directa entre la meritocracia y sus controles en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.
- c. Existe relación directa entre la meritocracia y su competencia en la Municipalidad Distrital Ahuac a, 2021.
- d. Existe relación directa entre la meritocracia y su equipo en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

3.3. Variables

En el libro denominado: *Investigación del comportamiento*, de (Kerlinger, 1964), señala que la variable es un marcador de posición para un número u otro valor. Una variable es un símbolo como X que puede tener diferentes valores numéricos. En el curso de Lengua y Comunicación, por ejemplo, se califica una prueba en la escala vigesimal, y cada pregunta recibe valores relacionados con las habilidades: lectura, comprensión y escritura. En este rango, puede encontrar números altos y bajos. (p.36).

Variable 1: La Meritocracia

Dimensiones Gestión Talento Humano

- Merito
- Talento

- Compensación
- Inteligencia

Variable 2: Impacto de la Gestión Pública

Dimensiones Calidad de Atención

- Proceso
- Controles
- Competencia
- Equipo

Operacionalización de las variables

Según (Avalos, 2019), la Operacionalización se logra cuando las variables se descomponen en dimensiones y estas a su vez se traducen en indicadores que permiten la observación y medición directa, y explica que la Operacionalización de las variables incluye la desagregación de los elementos que conforman la estructura de la hipótesis y especialmente las variables. Insiste en que operacionalizar las variables es crucial ya que permite especificar las cualidades y componentes que se desea medir, conocer y registrar para llegar a conclusiones (p.172).

Anexo N° 02

Matriz de Operacionalización de las variables

Título: La Meritocracia y el impacto en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Ahuac-2021.

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable N° 1 : La meritocracia	Sostiene que la meritocracia refiere al orden social donde las recompensas o compensación se encuentran asociadas exclusivamente a la excelencia de los sujetos, bajo la idea de “mérito”, la fórmula del éxito (Mérito = Talento + Esfuerzo) terminaba traduciéndose en una élite de dirigentes que, si bien rigurosamente seleccionados por test de inteligencia y títulos académicos, dejaba sin contemplar elementos sustanciales que ameritaban un escrutinio más profundo. Y esto podía certificarse por partida doble, a saber, no solo porque el ascenso social de los estratos más desfavorecidos fuera marginal, sino porque el descenso de las clases más beneficiadas parecía no tener lugar. (Vélez, F. (2018), p.153)	<p>Merito: Mérito refieren a una amplia gama de asignaciones: posiciones, prestigio, roles, poder y remuneraciones económicas. Castillo, J. & Maldonado, L. (2017). p.03</p>	<p>I1. Organización</p>	Ordinal: 1.Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5. Siempre
			I2. Entidad	
			I3. Poder	
			I4: Gobernar	
		<p>Talento: El talento está formado por una habilidad intelectual general alta, las aptitudes en un campo, un ambiente propicio y la oportunidad de estar en el lugar conveniente en el momento apropiado. Lorenzo, R. (2006). p.114.</p>	I1. Habilidad	
			I2. Intelectual	
			I3. Aptitudes	
			I4. Oportunidad	
		<p>Compensación: La compensación consiste que los empleados aporten sus contribuciones física o intelectuales a la empresa a cambio de una compensación, pero el término “compensación” abarca mucho más que los pagos efectuados en la forma de sueldos y salarios. (p.18) Valera, R. (2013). p.18</p>	I1. Empleados	
			I2. Pagos	
			I3. Sueldo	
			I4. Salarios	

		<p>Inteligencia: La inteligencia según él se caracteriza por comprensión, invención, dirección y censura. (p.99)</p> <p>Ardila, Rubén. (2011). p.99</p>	<p>I1. Comprensión</p> <p>I2. Invención</p> <p>I3. Dirección</p> <p>I4. Censura</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Variable N° 2: Impacto en la Gestión Pública</p>	<p>Impacto en la gestión pública, es que se trata de un proceso, donde los controles son un conjunto de acciones, cambios o funciones que, en su conjunto, conducen a cierto fin o resultado. Esto convierte al control interno en un sistema integrado de materiales, equipo, competencia, procedimientos y personas.</p> <p>Carmona, M. & Barrios, Y. (2007)., p.154)</p>	<p>Proceso: Un proceso es un conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico para un cliente determinado. Es un orden determinado de las actividades de trabajo en el tiempo y en el espacio, con un inicio, un fin y entradas y salidas claras.</p> <p>(Chiavenato, I. (2020), p.16)</p>	<p>I1. Actividades</p> <p>I2. Cliente</p> <p>I3. Estructuradas</p> <p>I4. Tiempo</p>	<p>Ordinal: 1.Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5. Siempre</p>
		<p>Controles: Es aquella función que pretende asegurar la consecución de los objetivos y planes prefijados en la fase de planificación. Como última etapa formal del proceso de gestión, el control se centra en actuar para que los resultados generados en las fases anteriores sean los deseados.</p> <p>Dextre, J. & Del Pozo, R. (2012)., p.71)</p>	<p>I1. Objetivos</p> <p>I2. Planes</p> <p>I3. Proceso</p> <p>I4. Gestión</p>	
		<p>Competencia: Una competencia es un repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos,</p>	<p>I1. Comportamientos</p> <p>I2. Conocimientos</p>	

		<p>habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona. Chiavenato, I. (2020)., p. 146.</p>	<p>I3. Habilidades</p>	
		<p>Rendimiento percibido Definición de equipo estable la presenta como un conjunto reducido de personas que muestran permanencia con otras, que se comunican de manera abierta, con alto nivel de organización, flexibilidad que les permite trabajar de manera coordinada, con funciones definidas, ahora bien, un equipo es un grupo de empleados organizados, que trabajan juntas para lograr una meta. (Treviño, N. & Abreu, J. (2017)., p.407)</p>	<p>I4. Actitudes</p>	
			<p>I1. Comunican</p>	
			<p>I2. Organización</p>	
			<p>I3. Flexibilidad</p>	
			<p>I4: Trabajar</p>	

CAPITULO IV

IV. METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

El método científico se utilizó en este estudio porque proporciona un marco sistemático para determinar cómo abordar un problema y cómo resolverlo en última instancia.

a. Método científico

Según (Tamayo, 2003) el método científico es una forma de investigar los factores que contribuyen a la ocurrencia de un determinado evento; se caracteriza por una combinación de escepticismo, verificación, razonamiento riguroso y observación empírica. (p.28).

Según (Bernal C. , 2018) el método científico se refiere a una serie de pasos y criterios para realizar una investigación, cuyos resultados son generalmente reconocidos en la comunidad científica. (p.68).

Según (Augusto, 2017). una técnica es un plan de acción para resolver un problema o conjunto de problemas. Los problemas se pueden dividir en categorías, cada una de las cuales requiere su propio conjunto de herramientas único de enfoques. A diferencia de los problemas relacionados con el lenguaje o el comportamiento, los relacionados con el conocimiento necesitan el desarrollo o la implementación de métodos únicos apropiados para cada una de las fases del ciclo de vida del problema, desde articular el problema hasta monitorear la efectividad de las soluciones sugeridas (p.473).

b. Método descriptivo

Según **Fuente especificada no válida**. Los registros de datos son aquellos que incluyen una secuencia de información que debe organizarse y presentarse de manera

lógica para su consumo. La estadística descriptiva es una colección de métodos para resumir y presentar una variedad de datos (p.17)

c. Método estadístico

Si bien es cierto que las técnicas estadísticas son simplemente los procesos mediante los cuales se estudian cuantitativamente los agregados de hechos individuales, hay casos en los que es innecesario o no se puede obtener un recuento completo de todos los casos. En tales situaciones, se pueden usar estadísticas para alternativas o reemplazos de todo este conjunto.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, según **Campos, J (2009)** prueba hipótesis y contribuye al conocimiento, Llamada también fundamental o pura. Se define como la búsqueda del conocimiento y la investigación de nuevas áreas de estudio por su propio bien en lugar de cualquier uso práctico inmediato o ganancia financiera.

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación es Correlacional; según (Sampieri,2011) los investigadores de este tipo de estudio recopilan datos en varios niveles para determinar la fuerza de una correlación entre un conjunto de ideas o variables. Las hipótesis que predicen tales asociaciones se han verificado a través de la investigación.

Según (Cancela,2010), las investigaciones que emplean coeficientes de correlación para describir o explicar las conexiones entre las variables más importantes caen bajo el término genérico "estudios correlacionales". Esta información sobre la fuerza, dirección y magnitud del vínculo entre las variables puede obtenerse de los coeficientes de correlación.

4.4. Diseño de la investigación

Según (Hernandez & Baptista, 2006) Diseño no experimental, son investigaciones en las que ninguna variable se manipula deliberadamente y los fenómenos se observan y estudian en su entorno natural. (p. 205).

Según (kerlinger, 2002). Diseño no experimental es la búsqueda empírica y sistemática donde las variables independientes ya se han manifestado y, por tanto, no pueden ser alteradas por el científico. Si asumen causalidad entre variables sin probar hipótesis con cambios reales en las variables independientes y dependientes, entonces están incurriendo en un razonamiento inductivo (p. 504).

Según (Hernandez & Baptista, 2006) Diseño no experimental , se puede decir que se refiere a estudios en los que las variables independientes no fueron manipuladas a propósito para determinar la influencia que tenían sobre las dependientes. (p. 205).

4.5. Población y muestra

a. Población

Según (Bernal C. , 2010), población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo. (p.160).

En la municipalidad distrital de Ahuac se cuenta con una población un total de 92 personales, con una población finita (Ramírez, 1999), Una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total. (p.139).

Tabla 1. Población de la investigación

Municipalidad Distrital de Ahuac	Población (N)
Alcaldía	3
Gerencia municipal	8
Sub Gerencia de obras	4
Sub Gerencia de desarrollo económico	4
Sub Gerencia de desarrollo urbano	5
Sub Gerencia de servicios publico	4
Administración de abastecimiento	4
Tesorería	3
Rentas	3
Recursos humanos	2
Total	40

Nota: Población = 40 personales de la Municipalidad Distrital Ahuac

b. Muestra

Según (Muñoz, 2015), La muestra es el segmento de la población que se considera representativa de un universo y se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio. (p.168).

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), Nos dice que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre cual se recolectaran datos, , y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.(p.173).

c. Muestreo

Probabilístico, porque en el muestro probabilístico se seleccionan los elementos con base en probabilidades conocidas. Es evidente que las muestras basadas en métodos probabilísticos permiten inferencias sin sesgo acerca de la población sujeta a investigación (Muñoz, 2015, pág. 172), bajo la técnica por sorteo al azar. Donde se procedió a sortear de los 40 personales, que se tenía que seleccionar o sortear a 74.

Se determinó el tamaño de muestra, de manera estadística de la siguiente manera:

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO				
Para poblaciones finitas				
TAMAÑO DE LA MUESTRA				
Quando:	Z=	1.96		
	N=	40		
	P=	0.5		
	Q=	0.5		
	E=	0.05		
$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2}$				
			36.31	
POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO				
CARGOS, JERARQUIA	N° POBLACION	PORCENTAJE	N° MUESTRA	PORCENTAJE
Alcaldía	3	7.50	3	7.50
Gerencia Municipal	8	20.00	7	20.00
Sub gerencia de obras	4	10.00	4	10.00
Sub gerencia de desarrollo económico	4	10.00	4	10.00
Sub gerencia de desarrollo urbano	5	12.50	5	12.50
Sub gerencia de servicios públicos	4	10.00	4	10.00
Administración abastecimientos	4	10.00	4	10.00
Tesorería	3	7.50	3	7.50
Rentas	3	7.50	3	7.50
Recursos humanos	2	5.00	2	5.00
Total	40	100.00	36	100.00

En vista que la población es pequeña y para darle mejor representatividad a la investigación, se decide trabajar de manera CENSAL, La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido (Ramírez, 1999, pág. 140) , establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. es decir, con toda la población equivalente a 40 personales.

d. 4.5.2. Criterios de inclusión y exclusión

Según (Arias, Villasís, & Miranda, 2016), nos dicen que: “el criterio de inclusión son todas las características particulares que debe tiene: un sujeto u objeto de estudio para que sea parte de la investigación” (p.204).

Los criterios de inclusión son: se aplica a la investigación donde se considera el área alcaldía, gerencia municipal, sub gerencia de obras, sub gerencia de desarrollo económico, sub gerencia de desarrollo urbano, sub gerencia de servicios públicos,

administración de abastecimiento, tesorería, rentas y recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ahuac así aplicando el cuestionario con diversa modalidad.

Según (Arias, Villasís, & Miranda, 2016), nos dice que: “los criterios de exclusión se refieren a las condiciones o características que presentan los participantes y que pueden alterar o modificar los resultados, que en consecuencia los hacen no elegibles para el estudio” (p.204).

Por otro lado, los criterios de exclusión son: Exclusión a los personales que laboran en servicios públicos, obras públicas en vista que ellos no permanecen en las oficinas.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a. Técnica de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearan en la investigación se detallan en el siguiente cuadro

Tabla 2. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Encuesta	Cuestionario sobre la variable y dimensiones de la Meritocracia.	La descripción de los niveles de la Variable Meritocracia en la Municipalidad Distrital de Ahuac.
Encuesta	Cuestionario de la variable y dimensiones Impacto de la Gestión Pública.	La descripción de los niveles de la Variable el impacto de la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ahuac.

Fuente: Elaboración propia.

b. Instrumentos de Recolección de Datos

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez. (Gómez, 2006, pág. 122). Para la relación entre los

roles directivos y el desempeño docente, se utilizará el cuestionario como se detalla en la siguiente ficha técnica

Instrumento:

Cuestionario: La Meritocracia

16 ítems del 01 al 16 (Anexo 2)

Cuestionario: Impacto de la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Ahuac.

16 Ítems del 17 al 32 (Anexo 2)

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario de la Meritocracia y su impacto de la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Ahuac.

Autor: Bach. Cresly Medrano De La Cruz

Aplicación: Individual

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la meritocracia y el impacto de la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

Duración: 60 ´ aproximadamente

Ámbito de aplicación: 40 trabajadores.

c. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos

Validez de expertos

Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). El instrumento será validado por 3 expertos (Licenciados en Administración con Grado de Magister) quienes emitirán su opinión respectiva.

Tabla 3. Validez

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Valida
0,66 a 0,71	Muy valida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

Fuente: Herrera Aura (1998)

La validación del instrumento por Prueba Piloto, se llevará a cabo aplicando el instrumento al 10% de los sujetos de la muestra que son parte de la muestra. Luego de su aplicación se mejorará el instrumento en cuanto a los enunciados y el tiempo de duración asignado en el cuestionario.

Confiabilidad

En relación con la confiabilidad, Hernández y otros (2002: 256), expresan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su acción repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”.

Tabla 4. Confiabilidad

0,53 a menos	Confiable nula
0,54 a 0,59	Confiable baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiable
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera Aura (1998)

Confiabilidad para la primera variable Meritocracia

Tabla 5. Confiabilidad para la variable Meritocracia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.871	16

Confiabilidad para la segunda variable Impacto de la Gestión Pública

Tabla 6. Confiabilidad para la variable Impacto de la Gestión Pública

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.900	16

Según los resultados obtenidos, se puede visualizar que la confiabilidad de los instrumentos tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.871 y 0.900 respectivamente, la cual al comparar con el Baremo de interpretación se encuentra en los intervalos de Excelente confiable, por lo tanto, se considera que los instrumentos son confiables y se procedió a la aplicación de los instrumentos a una confiabilidad del 95% ($z = 1.96$).

4.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Bernal, C. (2006) considera que la investigación cuantitativa y cualitativa utiliza generalmente las técnicas e instrumentos siguientes.

Tabla 7. Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
Observación	Fichas de observación
Encuesta	Cuestionario de encuestas
Bibliográficas	Fichas

Fuente: Bernal (2006).

Procesamiento de datos en la investigación de campo es la organización de los elementos obtenidos durante el trabajo inquisitivo. Por esta razón, los datos de la investigación,

bien que se van a recopilar por medio del cuestionario, es necesario procesarlos convenientemente, para lo cual es menester tabularlos, medirlos y sintetizarlos.

Posteriormente para analizar los datos tendremos que examinar datos en bruto con el propósito de sacar conclusiones sobre la información. El análisis de datos se centra en la inferencia, el proceso de derivar una conclusión basándose solamente en lo que conoce el investigador. El análisis de datos se distingue de la extracción de datos por su alcance, su propósito y su enfoque sobre el análisis

Se gestionará en la Municipalidad Distrital de Ahuac, la Autorización correspondiente para programar la aplicación del instrumento de investigación, así como correspondiente acerca de las condiciones y fechas de su aplicación. La aplicación del instrumento de investigación (cuestionario) se aplicará al personal de la Municipalidad Distrital de Ahuac, en un solo momento de persona a persona, contando con personal de apoyo, (3 encuestadores) y supervisado por nosotras como investigadoras. El llenado por cada cuestionario tendrá un tiempo promedio de 15 minutos.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La investigación se realizará teniendo en cuenta, las normas y los procedimientos, así como los requerimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes y se aplicará los cuestionarios, sin falseamiento de datos, así mismo se respetará los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizarán datos falsos ni se elaborarán informes intencionados, no se cometerá plagio, se respetará la propiedad intelectual de los autores y se citará de manera correcta cuando se utilicen partes de textos o citas de otros autores, de acuerdo con la redacción científica APA.

CAPITULO V

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

A. Resultados del procesamiento para la variable Meritocracia

Tabla 8. Meritocracia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5.0	5.0	5.0
Casi nunca	3	7.5	7.5	12.5
A veces	10	25.0	25.0	37.5
Casi siempre	16	40.0	40.0	77.5
Siempre	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

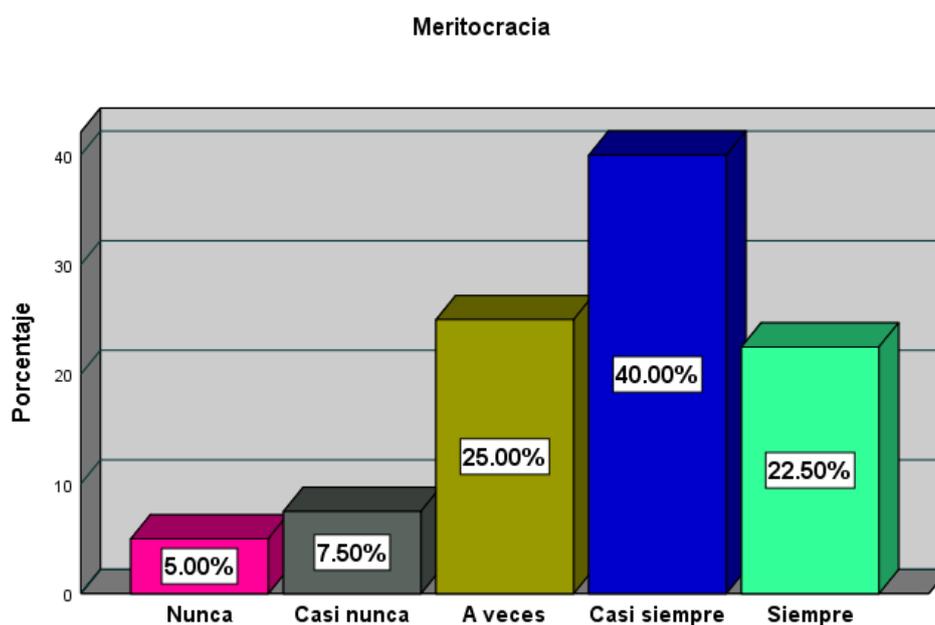


Figura 1. Meritocracia

Interpretación: De los resultados de la variable Meritocracia indica que de los 100% de los encuestados: el 5.00%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que la meritocracia no se aplica de manera adecuada, el 7.50% mencionan que casi nunca se aplica de manera adecuada; el 25.00% indican que a veces se aplica correctamente, un 40.00% indican que casi siempre se aplica de manera correcta;

finalmente el 22.50 % de los encuestados indican que siempre se aplica correctamente brindando compensaciones o recompensas a los trabajadores destacados.

a. Resultados para la dimensión mérito

Tabla 9. Mérito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.5	2.5	2.5
	Casi nunca	3	7.5	7.5	10.0
	A veces	9	22.5	22.5	32.5
	Casi siempre	10	25.0	25.0	57.5
	Siempre	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

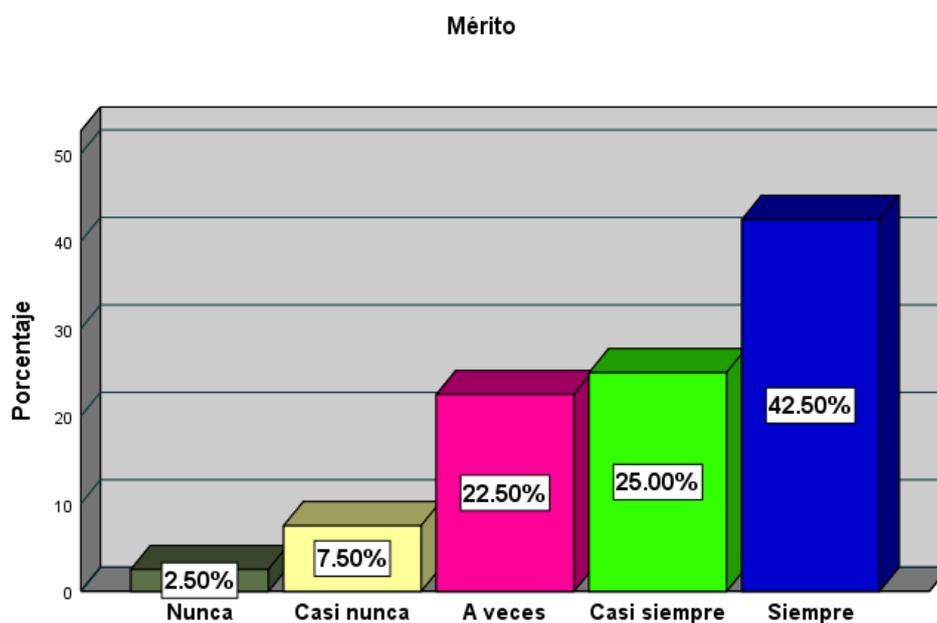


Figura 2. Mérito

Interpretación: De los resultados de la dimensión mérito indica que de los 100% de los encuestados: el 2.50%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que nunca reciben algún reconocimiento o mérito por su trabajo, el 7.50% mencionan que casi nunca reciben; el 25.50 % indican que a veces reciben, un 25.00% indican que casi siempre reciben; finalmente el 42.50 % de los encuestados indican que siempre reciben reconocimientos por realizar un buen trabajo.

b. Resultados para la dimensión talento

Tabla 10. Talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	8	20.0	20.0	25.0
	A veces	22	55.0	55.0	80.0
	Casi siempre	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

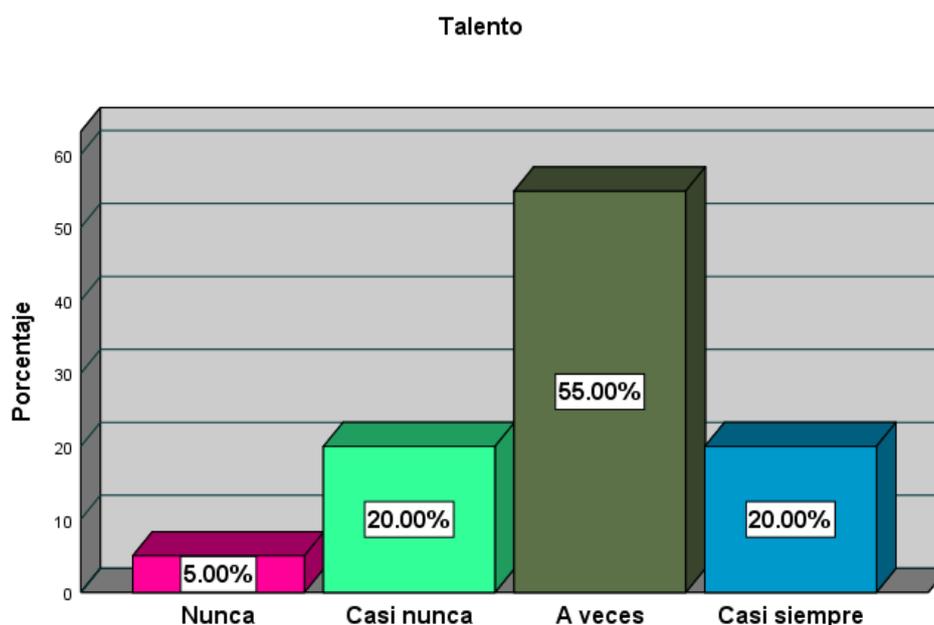


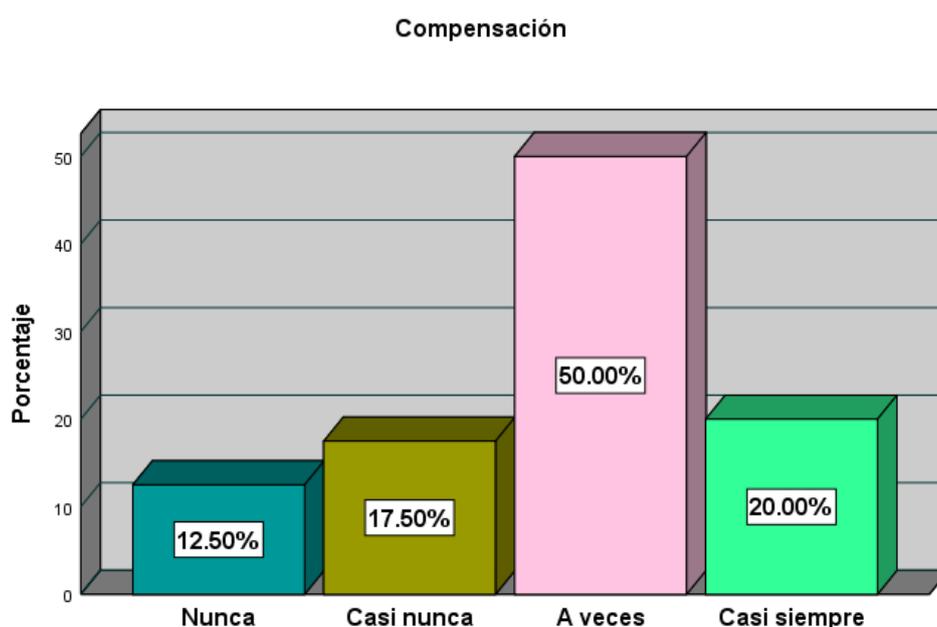
Figura 3. Talento

Interpretación: De los resultados de la dimensión talento indica que de los 100% de los encuestados: el 5.00%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que el talento humano nunca se usa adecuadamente, el 20.00% mencionan que casi nunca se usa adecuadamente; el 55.00 % indican que a veces se usa adecuadamente; finalmente el 20.00 % de los encuestados indican que casi siempre usan adecuadamente ya que les permite obtener mejores resultados y así cumplir con sus metas propuestas de manera más sencilla.

c. Resultados para la dimensión compensación

Tabla 11. Compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12.5	12.5	12.5
	Casi nunca	7	17.5	17.5	30.0
	A veces	20	50.0	50.0	80.0
	Casi siempre	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Figura 4. Compensación**

Interpretación: De los resultados de la dimensión compensación indica que de los 100% de los encuestados: el 12.50%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que nunca reciben una compensación adecuada por los trabajos realizados, el 17.50% mencionan que casi nunca reciben; el 50.00 % indican que a veces reciben; finalmente el 20.00 % de los encuestados indican que casi siempre reciben una compensación justa por realizar un buen trabajo.

d. Resultados para la dimensión inteligencia

Tabla 12. Inteligencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	6	15.0	15.0	20.0
	A veces	20	50.0	50.0	70.0
	Casi siempre	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

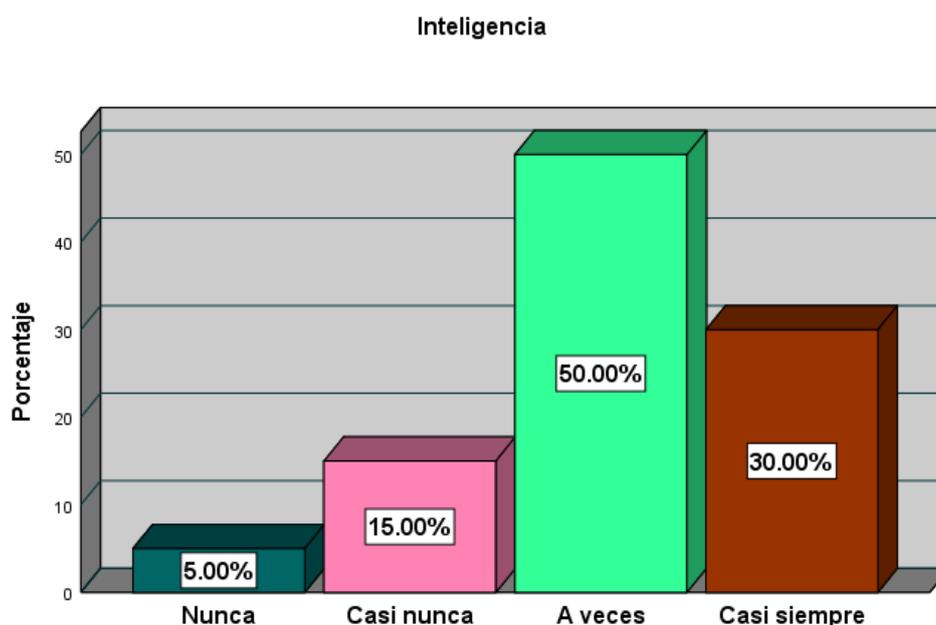


Figura 5. Inteligencia

Interpretación: De los resultados de la dimensión inteligencia indica que de los 100% de los encuestados: el 5.00%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que la inteligencia nunca se usa adecuadamente para resolver problemas, el 15.00% mencionan que casi nunca se usa adecuadamente; el 50.00 % indican que a veces se usa adecuadamente; finalmente el 30.00 % de los encuestados indican que casi siempre usa adecuadamente puesto que les permite resolver problemas y brindar una atención adecuada.

B. Resultados del procesamiento para la variable Impacto de la Gestión Pública

Tabla 13. Impacto de la Gestión Pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	7	17.5	17.5	22.5
	A veces	13	32.5	32.5	55.0
	Casi siempre	9	22.5	22.5	77.5
	Siempre	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

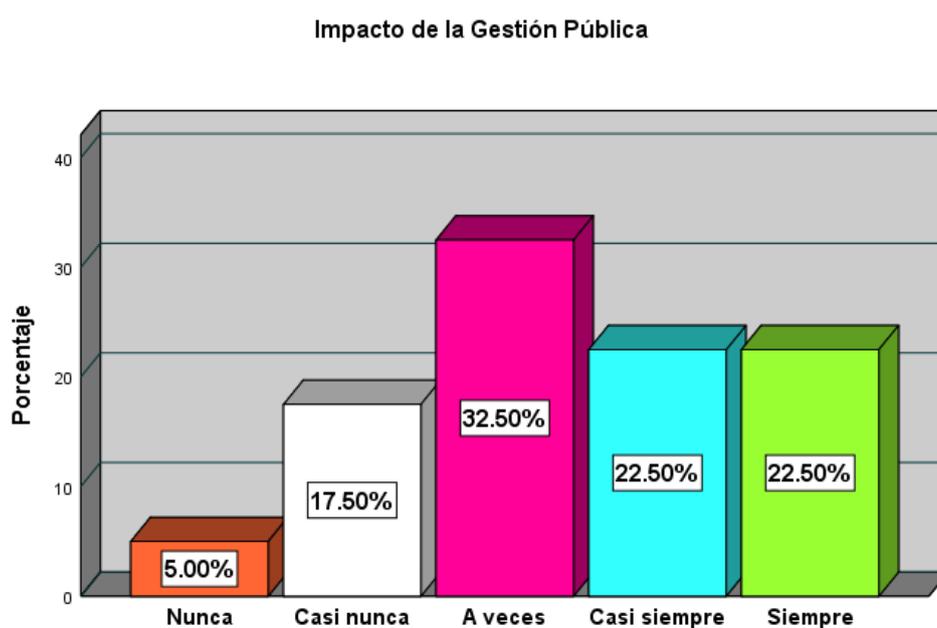


Figura 6. Impacto de la Gestión Pública

Interpretación: De los resultados de la variable Gestión Pública indica que de los 100% de los encuestados: el 5.00%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que la gestión pública nunca es eficiente, el 17.50% mencionan que casi nunca es eficiente; el 32.50 % indican que a veces es eficiente, un 22.50% indican que casi siempre es eficiente; finalmente el 22.50 % de los encuestados indican que siempre es eficiente puesto que se cumplen con mejorar los resultados de la acción gubernativa.

a. Resultados para la dimensión proceso

Tabla 14. Proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12.5	12.5	12.5
	Casi nunca	9	22.5	22.5	35.0
	A veces	18	45.0	45.0	80.0
	Casi siempre	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

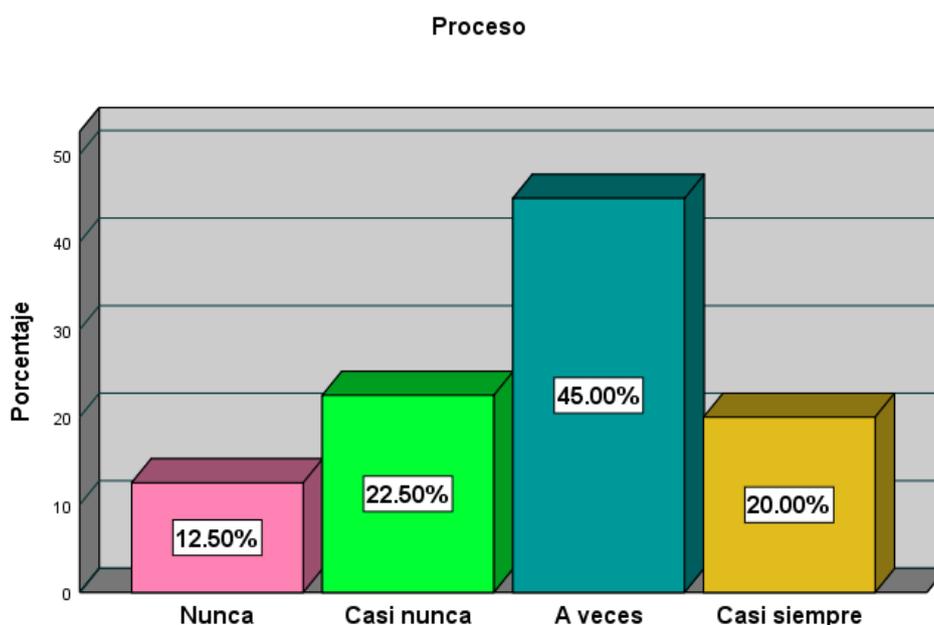


Figura 7. Proceso

Interpretación: De los resultados de la dimensión proceso indica que de los 100% de los encuestados: el 12.50%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que los procesos nunca son eficientes, el 22.50% mencionan que casi nunca es eficiente; el 45.00 % indican que a veces es eficiente; finalmente el 20.00 % de los encuestados indican que casi siempre es eficiente ya que facilita el trabajo.

b. Resultados para la dimensión controles

Tabla 15. Controles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	15.0	15.0	15.0
	Casi nunca	8	20.0	20.0	35.0
	A veces	10	25.0	25.0	60.0
	Casi siempre	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

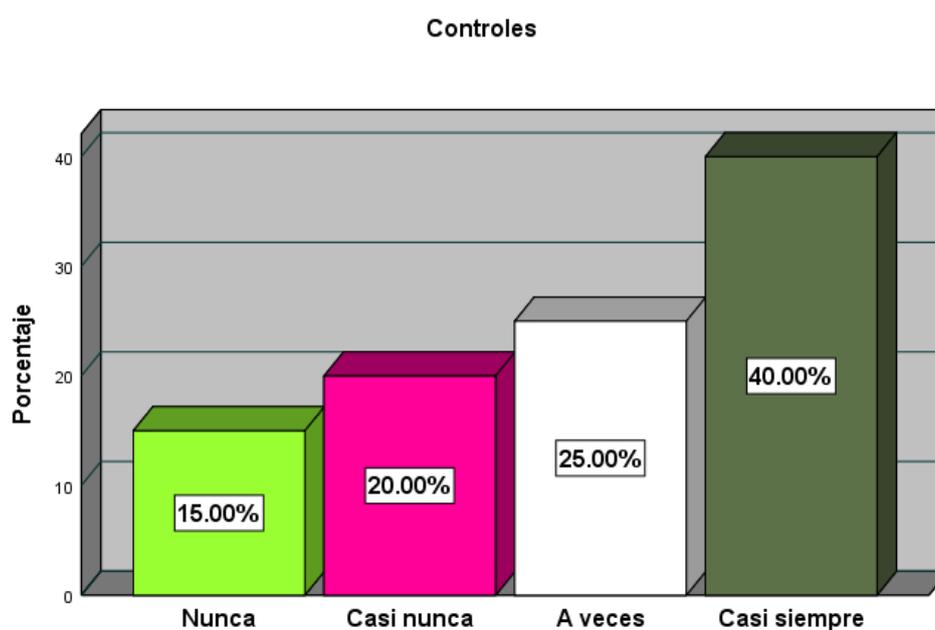


Figura 8. Controles

Interpretación: De los resultados de la dimensión controles indica que de los 100% de los encuestados: el 15.00%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que el control nunca es eficiente, el 20.00% mencionan que casi nunca es eficiente; el 25.00 % indican que a veces es eficiente; finalmente el 40.00 % de los encuestados indican que casi siempre es eficiente ya que les permite lograr mejores resultados.

c. Resultados para la dimensión competencia

Tabla 16. Competencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	20.0	20.0	20.0
	Casi nunca	7	17.5	17.5	37.5
	A veces	9	22.5	22.5	60.0
	Casi siempre	13	32.5	32.5	92.5
	Siempre	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

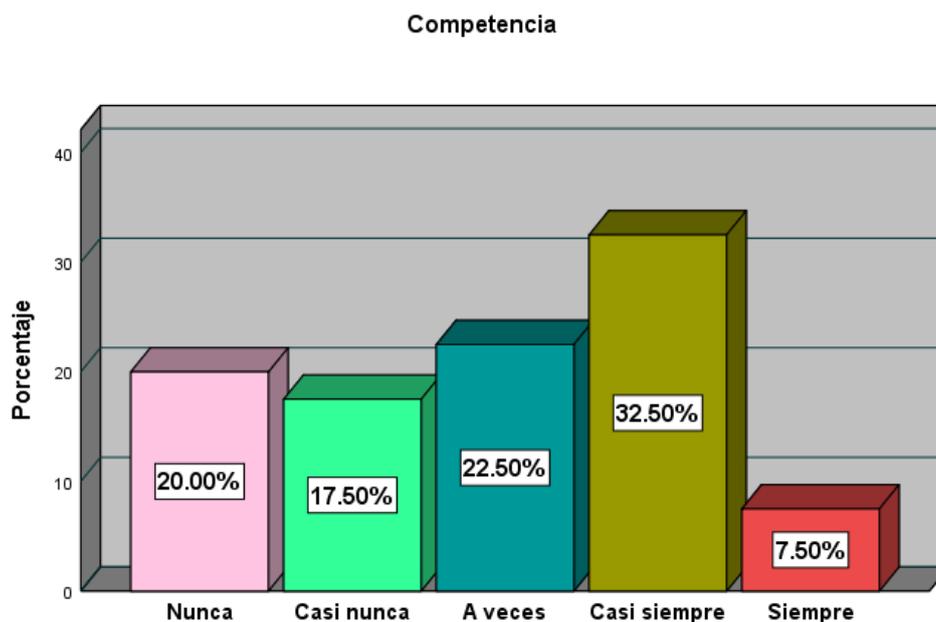


Figura 9. Competencia

Interpretación: De los resultados de la dimensión competencia indica que de los 100% de los encuestados: el 20.00% es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que la competencia nunca es efectiva, el 17.50% mencionan que casi nunca es efectiva; el 22.50 % indican que a veces es efectiva; el 32.50% indican que casi siempre es efectiva; finalmente el 7.50 % de los encuestados indican que siempre es efectiva ya que les permite estar en constante aprendizaje.

d. Resultados para la dimensión equipo

Tabla 17. Equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2.5	2.5	2.5
Casi nunca	4	10.0	10.0	12.5
A veces	22	55.0	55.0	67.5
Casi siempre	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

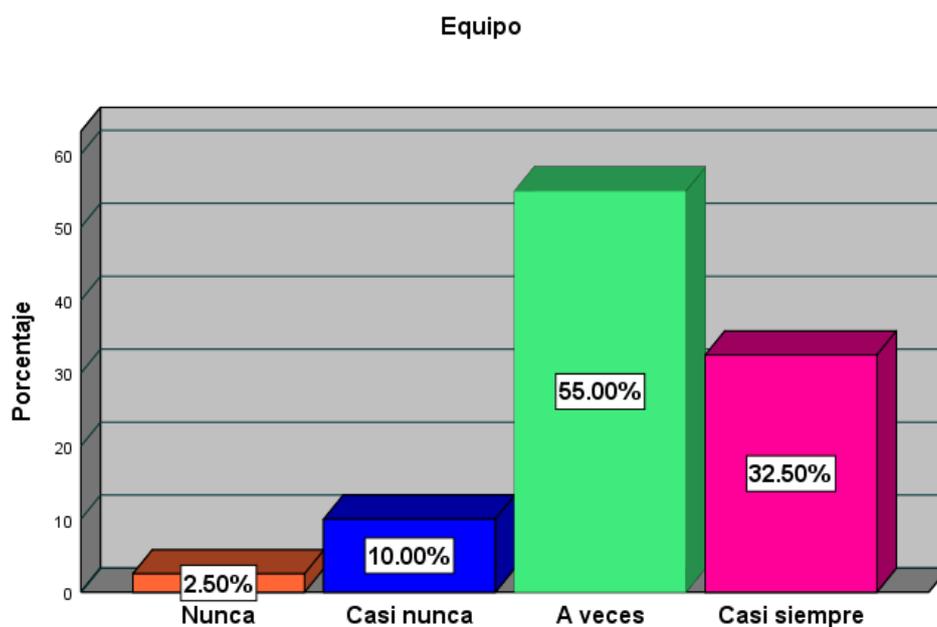


Figura 10. Equipo

Interpretación: De los resultados de la dimensión equipo indica que de los 100% de los encuestados: el 12.50%, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores indican que el trabajo en equipo nunca es efectivo, el 10.00% mencionan que casi nunca es efectiva; el 55.00 % indican que a veces es efectiva; finalmente el 32.50 % de los encuestados indican que casi siempre es efectiva los trabajos en equipo.

5.2. Contrastación de hipótesis

A. Contrastación para la hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: NO existe relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

b. Calculo estadístico de la prueba

Tabla 18. Prueba de correlación para la hipótesis general

			Meritocracia	Impacto de la Gestión Pública
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1.000	.944**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
Impacto de la Gestión Pública	Impacto de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	.944**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Tabla 19. Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación entre la meritocracia y el impacto de la gestión pública ($r_s=0.944$, $p<0.05$) a un nivel positiva muy fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación

$$N = 40$$

$$r = 0.944$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 17.63$$

d. Conclusión

De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=17.63$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna (H_0).

B. Contrastación para la primera hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: NO existe relación directa entre la meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre la meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

b. Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 20. Prueba de correlación para la primera hipótesis específica

		Meritocracia	Proceso
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.859**
		N	.000
Proceso	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.859**
		N	.000
	Proceso	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	.000

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

Tabla 21. Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación entre la meritocracia y el proceso ($r_s=0.859$, $p<0.05$) a un nivel positiva fuerte, de acuerdo con la escala de correlación dada.

c. Contrastación

$$N = 40$$

$$r = 0.859$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 10.34$$

d. Conclusión

De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=10.34$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna (H_0).

C. Contrastación para la segunda hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: NO Existe relación directa entre la meritocracia y sus controles en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre la meritocracia y sus controles en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

b. Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 22. Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica

		Meritocracia	Controles
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.870**
	N	40	40
Controles	Meritocracia	Coefficiente de correlación	.870**
		Sig. (bilateral)	1.000
	N	40	40

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

Tabla 23. Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación entre la meritocracia y los controles ($r_s=0.870$, $p<0.05$) a un nivel positiva fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación

$$N = 40$$

$$r = 0.870$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 10.87$$

d. Conclusión

De acuerdo con la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=10.87$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t > 1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna (H_0).

D. Contrastación para la tercera hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: NO existe relación directa entre la meritocracia y su competencia en la Municipalidad Distrital Ahuac a, 2021.

H₁: Existe relación directa entre la meritocracia y su competencia en la Municipalidad Distrital Ahuac a, 2021.

b. Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 24. Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica

			Meritocracia	Competencia
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1.000	.791**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Competencia	Coeficiente de correlación	.791**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Tabla 25. Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación entre la meritocracia y la competencia ($r_s=0.791$, $p<0.05$) a un nivel positiva fuerte, de acuerdo con la escala de correlación dada.

c. Contrastación

$$N = 40$$

$$r = 0.791$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 7.96$$

d. Conclusión

De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=7.91$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna (H_0).

E. Contrastación para la cuarta hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: NO existe relación directa entre la meritocracia y su equipo en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

H₁: Existe relación directa entre la meritocracia y su equipo en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021.

b. Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 26. Prueba de correlación para la cuarta hipótesis específica

		Meritocracia	Equipo
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
	Equipo	Coefficiente de correlación	.789**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40

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

Tabla 27. Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación entre la meritocracia y el equipo ($r_s=0.789$, $p<0.05$) a un nivel positiva fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación

$$N = 40$$

$$r = 0.789$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 7.91$$

d. Conclusión

De acuerdo con la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=7.91$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t > 1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna (H_0).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta investigación de los resultados encontrados, se comprueba la hipótesis general alterna, según manifestación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Ahuac, que establece que existe una relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública.

En tal sentido y teniendo en cuenta que se probó la hipótesis general de investigación: Existe relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac 2021. Al contrastar la hipótesis general correspondiente se obtuvo una correlación positiva muy fuerte con una “rho” de Spearman es 0,944 con una t calculada mayor a la teórica ($17.63 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5% (tabla N° 18). Estos resultados concuerdan con la tesis de Minaya & López. (2019): “La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018”, donde concluye que la meritocracia repercute positivamente en la gestión por competencias en los trabajadores. Asimismo, dichos resultados concuerdan con la tesis de Montenegro (2020): “la incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar gestión de talento humano, en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019”, donde una de sus principales conclusiones menciona que es importante introducir la meritocracia puesto que permite alcanzar mayores niveles de eficacia, eficiencia y se logra tener personal idóneo en base a mérito. Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de Vélez, (2018) donde, señala que la meritocracia es “considerada al orden social donde las recompensas o compensación se encuentran asociadas exclusivamente a la excelencia de los sujetos, bajo la idea de mérito”.

Así, aceptamos la hipótesis específica 1 alterna que establece que existe relación directa entre la meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva fuerte con una “rho” de Spearman es 0,859 con una t calculada mayor a la teórica ($10.34 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5% (tabla N° 20). Estos resultados concuerdan con la investigación realizada

por Montenegro (2020): en su tesis titulado “la incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar gestión de talento humano, en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019”, donde una de sus principales conclusiones menciona que es necesario incorporar una directiva en la meritocracia para mejorar los procesos y logre funcionar con normalidad. Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de Chiavenato. (2020), donde señala que el proceso es un conjunto de actividades estructuradas con un orden determinado del trabajo que se realiza”.

Sin embargo, aceptamos la hipótesis particular 2 alternativa que prueba que existe un vínculo directo entre la meritocracia y sus restricciones en el Municipio Distrital de Ahuac, 2021, con base en los datos recabados a lo largo de la indagación. La rho de Spearman fue de 0,870, la t calculada fue mayor que la t teórica ($10,87 > 1,96$) y el valor de p fue del 0 %, que es mucho menor que el umbral del 5 % necesario para rechazar la hipótesis nula.(tabla N° 22). Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Vargas. (2015): en su Tesis “*Análisis de la aplicación de la política de meritocracia en la carrera del servicio público: instituto de altos estudios nacionales*”, donde una de sus principales conclusiones nos indica que para garantizar una gestión pública por resultados exige administrar de manera adecuada para lograr los objetivos y metas realizando un control eficiente y eficaz. Cejudo (2011) afirma que ese es el propósito de la función: hacer que las metas y estrategias trazadas en la fase de planificación se lleven a cabo. Y garantiza que los resultados son los esperados.

Además, sustentamos la hipótesis alternativa específica³ que crea un vínculo directo entre la meritocracia y su competencia en el Municipio Distrital de Ahuac, 2021, con base en los hallazgos de la indagación. La "rho" de Spearman fue 0,791, la t calculada fue mayor que la t teórica ($7,96 > 1,96$) y el valor de p fue 0,0 en comparación con el 5 %, lo que indica una correlación positiva significativa en comparación con la hipótesis correspondiente. (tabla N° 24). Estos resultados concuerdan con la tesis de Pinedo & Quispe (2017), “La Meritocracia y

su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”, donde concluye que es necesario contar con un personal competente según la necesidad de requerimiento. Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de Chiavenato (2020), donde señala que

la competencia “es un repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona”.

Sin embargo, aceptamos la hipótesis específica 4 alternativa, que demuestra que la meritocracia en el Municipio Distrital de Ahuac, 2021, tiene relación directa con su equipo, con base en los datos recabados a lo largo del estudio. La "rho" de Spearman fue de 0,789, la t calculada fue mayor que la teórica ($7,91 > 1,96$) y el valor de p fue de 0,0 en comparación con el 5 %, lo que indica una correlación positiva significativa en comparación con la hipótesis coincidente. (tabla N° 26). Estos resultados concuerdan también con la tesis de Sánchez (2019) “La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia”, donde concluye que la meritocracia en el trabajo en equipo es fundamental para una gestión pública efectiva, transparente y orientada a necesidades de los ciudadanos. Asimismo, dichos resultados, se ven respaldados con las afirmaciones de Asensio (2012), donde enfatiza que un equipo es un conjunto de personas estructuradas, que trabajan juntas para alcanzar una meta y que han demostrado persistencia con los demás, se comunican libremente y tienen un alto grado de organización y adaptabilidad.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo general nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva muy fuerte con un valor de 0.944 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que existe relación directa entre la meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. Por ello concluyo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general.
2. Se determinó que existe una relación directa entre la meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo general nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.859 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que existe una relación directa entre la meritocracia y su proceso en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. Por ello concluyo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1.
3. Se determinó que existe una relación directa entre la meritocracia y sus controles en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo general nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.870 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que existe una relación directa entre la meritocracia y sus controles en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. Por ello concluyo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2.
4. Se determinó que existe relación directa entre la meritocracia y su competencia en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo general nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.791 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que existe relación directa entre la

meritocracia y su competencia en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. Por ello concluyo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3.

5. Se determinó qué existe relación directa entre la meritocracia y su equipo en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. El índice Rho Spearman en relación con el objetivo general nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.789 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que existe relación directa entre la meritocracia y su equipo en la Municipalidad Distrital Ahuac, 2021. Por ello concluyo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Ahuac, sensibilizar y capacitar al trabajador, sobre la importancia de la meritocracia en la designación de funcionarios de confianza para garantizar la eficiencia en la gestión municipal y, por ende, la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
2. Se recomienda a los directivos del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Ahuac, Implementar estrategias para medir el desempeño laboral en los trabajadores, de forma adecuada y sin muchos trámites burocráticos
3. Se recomienda a los directivos del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Ahuac, Considerar el esfuerzo y dominio de tareas demostrado por los trabajadores para el ascenso a cargos adecuados.
4. Se recomienda a los directivos del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Ahuac, investigar la designación de funcionarios de confianza y garantizar el cumplimiento del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Perfil del Puestos (MPP) en los gobiernos locales y otras entidades del Estado.
5. Se recomienda a los directivos del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Ahuac, implementar una evaluación psicológica a los trabajadores, con la finalidad de conocer sus habilidades y poder asignarles puestos y cargos más complejos y de mucha responsabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, L. (2015). *Gobernanza y gestión pública*. México. Recuperado el 16 de 01 de 2022, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WfKWDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=gesti%C3%B3n+p%C3%BAblica&ots=-vygKsO4Qw&sig=nJLIRDIBx9v-ImSfPGqfOnwEVPQ#v=onepage&q&f=false>
- Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿qué sabemos y qué nos falta por investigar?. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf>
- Arias, J., Villasís, M. A., & Miranda, G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alerg Méx*, 62. Recuperado el 10 de 11 de 2021, de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309#:~:text=Criterios%20de%20exclusi%C3%B3n%3A%20se%20refiere,no%20elegibles%20para%20el%20estudio.>
- Augusto, M. (2017). El planteamiento científico. *Scielo*. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n3/470-498/es>
- Avalos, E. (07 de 2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa segunda parte. *Scielo*, 15. Recuperado el 14 de 10 de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barbarán, L. (2019). Impacto de la contratación laboral de servidores públicos en la Municipalidad Provincial. *[Para optar el grado académico de Maestra en Gestión*

Pública]. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41404/Barbar%C3%A1n_ALJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Colombia. Recuperado el 8 de 11 de 2021, de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Colombia. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Betancourt, F. (2016). Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la Pucese. *Tesis de Licenciado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas de Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Recuperado el 30 de 9 de 2021, de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/645/1/BETANCOURT%20AGUILAR%20%20FREDDY%20LEONARDO.pdf>

Bonifaz, R. (2016). *La gestión del talento humano en el distrito Chambo*. Riobamba - Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2790/1/UNACH-EC-ING-COM-2016-0019.pdf>

Cabezas, E. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1ra ed.). Ecuador. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Campoverde, O. (2016). La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos. [*Maestría en Desarrollo del talento humano*]. Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, Ecuador. Recuperado el 17 de 1 de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5463/1/T2181-MDTH-Campoverde-La%20meritocracia.pdf>

Carmona, M., & Barrios, Y. (2007). Nuevo paradigma del control interno y su impacto en la gestión pública. *Científicas de America Latina*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541595009.pdf>

Carrillo, E. (2015). Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010). [*Para optar el grado de doctor*]. Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/34482/1/T36741.pdf>

Carro Paz , R., & Gonzales Gomez, D. (2011). *Administracion de la calidad total*. Mar del Plata , Argentina . Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1614/1/09_administracion_calidad.pdf

Castillo, J., & Maldonado, L. (2017). Concepciones de mérito y meritocracia. *Economía*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/WP2Revisindeliteratura-ConceptosdeMritoyMeritocracia.pdf>

Castillo, J., Torres, A., & Maldonado, L. (2019). *Internacional de sociología*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/172042/Meritocracy-and-economic-inequality.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, J., Torres, A., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad Económica “Percepciones, preferencias e implicancias”. *Internacional de sociología*.

Castillo, J., Torres, A., Atria, A., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad Económica “Percepciones, preferencias e implicancias”. *Internacional de sociología*.
Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/172042/Meritocracy-and-economic-inequality.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cejudo, G. (2011). *Nueva gestión pública*. México. Recuperado el 16 de 01 de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/272814906_La_nueva_gestion_publica

Cerquin, M., & Gálvez, F. (2020). Gestión Pública y su Influencia en la Satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota- Cajamarca 2019. [*Para optar título profesional de Licenciado en Administración de Empresas*]. Universidad Privada antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Recuperado el 30 de 9 de 2021, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1476/TESIS%20FINAL%20GESTION-%20PUBIICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavenato , I. (2020). *Gestion del Talento Humano*. Mexicana: 5ta edicion. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chavenato , I. (s.f.). *Gestion del talento humano*. Mexico : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (5ta ed.). México. Recuperado el 20 de 09 de 2021, de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (ECOEd ed.). Bogotá. Recuperado el 9 de 9 de 2021, de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

Díaz, J. (2017). *Guía para implementar el sistema de gestión de calidad*. México. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2018/11/EL-PRIMER-LIBRO-Guia-para-imple-JUAN-PABLO-DIAZ-MORENO.pdf>

González Ortiz, O. C., & Arciniegas Ortiz, J. A. (2015). *SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD*. ECOE EDICIONES. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/09/Sistemas-de-gestio%CC%81n-de-calidad-1ra-Edicio%CC%81n.pdf>

Guaigua, J. (2016). Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajala Cantón Quito en el período 2015 - 2016. *[Para optar el Título de Ingeniera Comercial]*. Universidad Técnica de Cotopaxi de Ecuador, Latacunga, Ecuador. Recuperado el 30 de 9 de 2021, de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>

Hernández, R., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: 4ª edición. Obtenido de <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Selección de la muestra*. México. Recuperado el 10 de 11 de 2021, de

http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Para%20el%20proceso%20cuantitativo%2C%20la,ser%20representativo%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.&text=El%20inter%C3%A9s%20es%20que%20la%20muestra%20sea%20estad%C3%AD

Kerlinger. (1964). *Investigación del comportamiento*. Obtenido de <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

kerlinger. (2002). *Investigacion del comportamiento*. Editoria McGraw - Hill. Obtenido de <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

Lorenzo, R. (2006). ¿A qué se le denomina talento?: Estado del arte acerca de su conceptualización. *Científica de América Latina*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54920104.pdf>

Martínez, J. (2019). Meritocracia: una forma para entender el fracaso de nuestros sistemas de movilidad social y la legitimación de la desigualdad. *academia*. Obtenido de https://www.academia.edu/download/60456369/meritocracia_201920190901-110556-13715vj.pdf

Minaya, M., & Lopez, N. (2019). La meritocracia y la gestion por competencias en los. *[Para optar el titulo profesional de licenciado en Administración]*. Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado el 17 de 1 de 2022, de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/922/T037_47416665_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montenegro, M. (2020). La incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar gestión de talento humano, en el gobierno regional de lambayeque, en el año 2019. *[Para obter*

el título profesional de abogado]. Universidad señor de Sipán, Perú. Recuperado el 30 de 9 de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6936/Montenegro%20D%C3%A1vila%20Mat%C3%ADas%20El%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, C. (2015). *metodología de la investigación* (1ra ed.). México. Recuperado el 9 de 11 de 2021, de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Olivera, E. (2018). La Gestión del Talento Humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú. *[Para Obtener el grado de Bachiller en administración de Negocioos y finanzas]*. Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú. Recuperado el 30 de 9 de 2021, de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1823/Elva%20Olivera_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña , J. (2007). *Manual Practico para el diseño de la Escala Likert*.

Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). La Gestión del Talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. *[Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 30 de 9 de 2021, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf

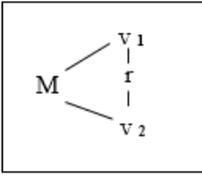
Ramírez. (1999). *Metodología de Investigación*. Recuperado el 9 de 11 de 2021, de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>

- Rojas, L. &. (2018). *la gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús*. Lima, Lima. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6866/1/TESIS%20HILDA%20GABRIEL%20GERRA%20TAMBO-ING-COM.pdf>
- Sánchez, N. (2019). La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia. [*Tesis de Maestría en Gobierno y Políticas Públicas*]. Universidad Externado de Colombia, Colombia. Recuperado el 30 de 9 de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1806/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia;jsessionid=5A6B4B74B1079ABE989D53958217E5A3?sequence=1
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación* (4ta ed.). México. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Treviño, N., & Abreu, J. (2017). Trabajo en equipo, grupos de trabajo y la perspectiva de competencia. *Científica de Latinoamérica*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación “sueldos, salarios y prestaciones”*. México. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Vargas, S. (2015). Análisis de la aplicación de la política de meritocracia en la carrera del servicio público: instituto de altos estudios nacionales. [*Tesis para optar el título de*

magister en Gestión Pública]. Universidad de Postgrado de Estado, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/3939/1/Tesis-Silvia%20Vargas.pdf>

Vélez, F. (2018). ¿Meritocracia? ¿Para que sirve?. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n48/1405-0218-is-48-00147.pdf>

ANEXOS

					<ul style="list-style-type: none">- Flexibilidad- Trabajar- Meta	 <pre>graph LR; M --- v1; M --- v2; v1 --- r; r --- v2;</pre>
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable N° 1 : La meritocracia	Sostiene que la meritocracia refiere al orden social donde las recompensas o compensación se encuentran asociadas exclusivamente a la excelencia de los sujetos, bajo la idea de “mérito”, la fórmula del éxito (Mérito = Talento + Esfuerzo) terminaba traduciéndose en una élite de dirigentes que, si bien rigurosamente seleccionados por tests de inteligencia y títulos académicos, dejaba sin contemplar elementos sustanciales que ameritaban un escrutinio más profundo. Y esto podía certificarse por partida doble, a saber, no solo porque el ascenso social de los estratos más desfavorecidos fuera marginal, sino porque el descenso de las clases más beneficiadas parecía no tener lugar. (Vélez, F. (2018), p.153)	<p>Merito: Mérito refieren a una amplia gama de asignaciones: posiciones, prestigio, roles, poder y remuneraciones económicas. Castillo, J. & Maldonado, L. (2017). p.03</p>	<p>I1. Organización</p>	Ordinal: 1.Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5. Siempre
			I2. Entidad	
			I3. Poder	
			I4: Gobernar	
		<p>Talento: El talento está formado por una habilidad intelectual general alta, las aptitudes en un campo, un ambiente propicio y la oportunidad de estar en el lugar conveniente en el momento apropiado. Lorenzo, R. (2006). p.114.</p>	I1. Habilidad	
			I2. Intelectual	
			I3. Aptitudes	
			I4. Oportunidad	
		<p>Compensación: La compensación consiste que los empleados aporten sus contribuciones física o intelectuales a la empresa a cambio de una compensación, pero el término “compensación” abarca mucho más que los pagos efectuados en la forma de sueldos y salarios. (p.18) Valera, R. (2013). p.18</p>	I1. Empleados	
			I2. Pagos	
			I3. Sueldo	
			I4. Salarios	
		<p>Inteligencia:</p>	I1. Comprensión	

		<p>La inteligencia según él se caracteriza por comprensión, invención, dirección y censura. (p.99)</p> <p>Ardila, Rubén. (2011). p.99</p>	<p>I2. Invención</p> <p>I3. Dirección</p> <p>I4. Censura</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Variable N° 2: Impacto en la Gestión Pública</p>	<p>Impacto en la gestión pública, es que se trata de un proceso, donde los controles son un conjunto de acciones, cambios o funciones que, en su conjunto, conducen a cierto fin o resultado. Esto convierte al control interno en un sistema integrado de materiales, equipo, competencia, procedimientos y personas.</p> <p>Carmona, M. & Barrios, Y. (2007)., p.154</p>	<p>Proceso: Un proceso es un conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico para un cliente determinado. Es un orden determinado de las actividades de trabajo en el tiempo y en el espacio, con un inicio, un fin y entradas y salidas claras.</p> <p>(Chiavenato, I. (2020), p.16)</p>	<p>I1. Actividades</p> <p>I2. Cliente</p> <p>I3. Estructuradas</p> <p>I4. Tiempo</p>	<p>Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
		<p>Controles: Es aquella función que pretende asegurar la consecución de los objetivos y planes prefijados en la fase de planificación. Como última etapa formal del proceso de gestión, el control se centra en actuar para que los resultados generados en las fases anteriores sean los deseados.</p> <p>Dextre, J. & Del Pozo, R. (2012)., p.71</p>	<p>I1. Objetivos</p> <p>I2. Planes</p> <p>I3. Proceso</p> <p>I4. Gestión</p>	
		<p>Competencia: Una competencia es un repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan</p>	<p>I1. Comportamientos</p> <p>I2. Conocimientos</p> <p>I3. Habilidades</p>	

		<p>valor económico para la organización y valor social para la persona. Chiavenato, I. (2020), p. 146.</p>	<p>I4. Actitudes</p>	
		<p>Rendimiento percibido Definición de equipo estable la presenta como un conjunto reducido de personas que muestran permanencia con otras, que se comunican de manera abierta, con alto nivel de organización, flexibilidad que les permite trabajar de manera coordinada, con funciones definidas, ahora bien, un equipo es un grupo de empleados organizados, que trabajan juntas para lograr una meta. (Treviño, N. & Abreu, J. (2017), p.407)</p>	<p>I1. Comunican</p>	
			<p>I2. Organización</p>	
			<p>I3. Flexibilidad</p>	
			<p>I4: Trabajar</p>	

Anexo 3
Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable I: La Meritocracia	D1. MERITO	I1. ORGANIZACION	1. ¿Usted considera que el trabajo en equipo como organización obtiene un gran mérito en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		I2. ENTIDAD	2. ¿La Municipalidad Distrital de Ahuac como entidad pública otorga reconocimientos por mérito al personal?	
		I3. PODER	3. ¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Ahuac tiene el poder a fin de otorgar el mérito al personal por el buen desenvolviendo?	
		I4. GOBERNAR	4. ¿Usted considera que la Municipalidad Distrital de Ahuac tiene la capacidad de gobernar y hacer valer las normas y cumplir las pautas según la meritocracia?	
	D2. TALENTO	I1. HABILIDAD	5. ¿Cree usted que la habilidad es considerada un talento en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
		I2. INTELECTUAL	6. ¿Considera usted que ,si un personal tiene la capacidad de ser intelectual, esté talento es valorada por la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
		I3. APTITUD	7. ¿El talento del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ahuac consta de aptitudes que son beneficiosas?	
		I4. OPORTUNIDAD	8. ¿Considera usted que todos los personales de la Municipalidad Distrital de Ahuac gozan del derecho a la oportunidad para demostrar sus habilidades?	
	D3. COMPENSACION	I1. EMPLEADOS	9. ¿Usted considera que la compensación hacia los empleados influye de manera significativa en su productividad en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
		I2. PAGOS	10. ¿Los pagos como método de compensación ayuda de que el empleado este mas motivado en al La Municipalidad Distrital de Ahuac?	
		I3. SUELDO	11. ¿Cree usted que el sueldo que percibe cada empleado influye de manera positiva según la prestación del servicio en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	

		I4. SALARIOS	12. ¿Usted como empleado considera que su salario es suficiente de acuerdo a su productividad realizada en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
	D4. INTELIGENCIA	I1. COMPRESION	13. ¿La inteligencia que está presente en el empleado es importante ,de modo que este le ayude en la comprensión y resolución de problemas en al La Municipalidad Distrital de Ahuac?	
		I2. INVENCION	14. ¿Considera que la inteligencia presente en todos los empleados influye positivamente para la invención de factores que afecten a la Municipalidad Distrital de Ahuac para darle una solución?	
		I3. DIRECCION	15. ¿Tener claro lo que se quiere lograr dentro de la Municipalidad Distrital de Ahuac el personal tiene que tener una visión clara ,dirección de sus objetivos?	
		I4.CENSURA	16. ¿La Municipalidad Distrital de Ahuac como entidad pública ,censura a sus empleados a demostrar sus conocimientos,actitudes,aptitudes para obtener altos cargos?	
Variable II: Impacto en la Gestión Pública	D1: PROCESO	I1. ACTIVIDADES	17. ¿Considera usted que las actividades en la Municipalidad Distrital de Ahuac son consideradas como procesos?	Ordinal: 1.Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5. Siempre
		I2. CLIENTE	18. ¿El cliente para poder hacer un trámite en la Municipalidad Distrital de Ahuac tiene que seguir ciertos procesos o cumplir ciertos requisitos según requiera la entidad pública?	
		I3. ESTRUCTURADAS	19. ¿Cree usted que los procesos La Municipalidad Distrital de Ahuac son estructuradas de manera eficiente?	
		I4. TIEMPO	20. ¿Usted considera que el tiempo influye de manera significativa en el proceso de los tramites en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
	D2: CONTROLES	I1. OBJETIVOS	21. ¿Llevar los controles de supervisión en la Municipalidad Distrital de Ahuac influye de manera eficiente, es un método en el cual ayuda a cumplir los objetivos?	
		I2. PLANES	22. ¿Cree usted que planear lo que se quiere lograr en la Municipalidad Distrital de Ahuac influye de manera eficiente?	
		I3. PROCESO	23. ¿El control como parte de un proceso influye significativamente en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	

		I4. GESTION	24. ¿Considera usted que una buena gestión articulada en la Municipalidad Distrital de Ahuac influye positivamente en la productividad laboral?	
	D3: COMPETENCIA	I1. COMPORTAMIENTO	25. ¿Usted considera que un personal con un buen comportamiento influye de manera positiva en su competencia en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
		I2. CONOCIMIENTOS	26. ¿Para una competencia para obtener un puesto en la Municipalidad Distrital de Ahuac son muy importantes los conocimientos que cada personal posee?	
		I3. HABILIDADES	27. ¿Considera usted que las habilidades son necesarias para la competencia de un puesto laboral en la Municipalidad Distrital de Ahuac ?	
		I4. ACTITUDES	28. ¿Cree usted que los personales con buenas actitudes son aptas para una competencia y la obtención de un puesto en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
	D4: EQUIPO	I1. COMUNICAN	29. ¿Considera usted que los equipos se comunican de manera positiva y eficiente para la realización de sus funciones en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	
		I2. ORGANIZACIÓN	30. ¿La Municipalidad Distrital de Ahuac como una organización se enfoca en los equipos de trabajos observando así que ventajas y desventajas para corregirlas?	
		I3. FLEXIBILIDAD	31. ¿Los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Ahuac trabajan con mayor flexibilidad?	
		I4. TRABAJAR	32. ¿Crees usted que los equipos de trabajo cuando se trata de trabajar emplean eficientemente sus conocimientos en la Municipalidad Distrital de Ahuac?	

Anexo 4 Instrumento de investigación



“LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC-2021”

Investigador(as): Cresly, Medrano de la Cruz

Indicación: Estimado personal del Municipio Distrital de Ahuac, le pedimos su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del “CUESTIONARIO SOBRE LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC-2021 que le mostramos a continuación, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia como estudiante universitario.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde

1.-Nunca	2.-Casi nunca	3.-A veces	4.-Casi siempre	5.-Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

VARIABLE 1: LA MERITOCRACIA

N°	ÍTEM	VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
MERITO								
01	¿Usted considera que el trabajo en equipo como organización obtiene un gran mérito en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							
02	¿La Municipalidad Distrital de Ahuac como entidad pública otorga reconocimientos por mérito al personal ?							
03	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Ahuac tiene el poder a fin de otorgar el mérito al personal por el buen desenvolvimiento?							
04	¿Usted considera que la Municipalidad Distrital de Ahuac tiene la capacidad de gobernar y hacer valer las normas y cumplir las pautas según							
TALENTO								
05	¿Cree usted que la habilidad es considerada un talento en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							

06	¿Considera usted que ,si un personal tiene la capacidad de ser intelectual, esté talento es valorada por la Municipalidad Distrital de Ahuac?								
07	¿El talento del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Ahuac consta de aptitudes que son beneficiosas?								
08	¿Considera usted que todos los personales de la Municipalidad Distrital de Ahuac gozan del derecho a la oportunidad para demostrar sus habilidades?								
COMPENSACION									
09	¿Usted considera que la compensación hacia los empleados influye de manera significativa en su productividad en la Municipalidad Distrital de Ahuac?								
10	¿Los pagos como método de compensación ayuda de que el empleado este mas motivado en al La Municipalidad Distrital de Ahuac?								
11	¿Cree usted que el sueldo que percibe cada empleado influye de manera positiva según la prestación del servicio en la Municipalidad Distrital de Ahuac?								
12	¿Usted como empleado considera que su salario es suficiente de acuerdo a su productividad realizada en la Municipalidad Distrital de Ahuac?								
INTELIGENCIA									
13	¿La inteligencia que está presente en el empleado es importante, de modo que este le ayude en la comprensión y resolución de problemas en al La Municipalidad Distrital de Ahuac?								
14	¿Considera que la inteligencia presente en todos los empleados influye positivamente para la invención de factores que afecten a la Municipalidad Distrital de Ahuac para darle una solución?								
15	¿Tener claro lo que se quiere lograr dentro de la Municipalidad Distrital de Ahuac el personal tiene que tener una visión clara, dirección de sus objetivos?								
16	¿La Municipalidad Distrital de Ahuac como entidad pública, censura a sus empleados a demostrar sus conocimientos, actitudes, aptitudes para obtener altos cargos?								

VARIABLE 2: IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA

N°	ITEMS	PUNTAJ					TOT AL	PUNTA JE FINAL
		1	2	3	4	5		
PROCESO								
01	¿Considera usted que las actividades en la Municipalidad Distrital de Ahuac son consideradas como procesos?							
02	¿El cliente para poder hacer un trámite en la Municipalidad Distrital de Ahuac tiene que seguir ciertos procesos o cumplir ciertos requisitos según requiera la entidad pública?							
03	¿Cree usted que los procesos La Municipalidad Distrital de Ahuac son estructuradas de manera eficiente?							
04	¿Usted considera que el tiempo influye de manera significativa en el proceso de los tramites en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							
CONTROLES								
05	¿Llevar los controles de supervisión en la Municipalidad Distrital de Ahuac influye de manera eficiente, es un método en el cual ayuda a cumplir los objetivos?							

06	¿Cree usted que planear lo que se quiere lograr en la Municipalidad Distrital de Ahuac influye de manera eficiente?							
07	¿El control como parte de un proceso influye significativamente en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							
08	¿Considera usted que una buena gestión articulada en la Municipalidad Distrital de Ahuac influye positivamente en la productividad laboral?							
COMPETENCIA								
09	¿Usted considera que un personal con un buen comportamiento influye de manera positiva en su competencia en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							
10	¿Para una competencia para obtener un puesto en la Municipalidad Distrital de Ahuac son muy importantes los conocimientos que cada personal posee?							
11	¿Considera usted que las habilidades son necesarias para la competencia de un puesto laboral en la Municipalidad Distrital de Ahuac ?							
12	¿Cree usted que los personales con buenas actitudes son aptos para una competencia y la obtención de un puesto en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							
EQUIPO								
13	¿Considera usted que los equipos se comunican de manera positiva y eficiente para la realización de sus funciones en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							
14	¿La Municipalidad Distrital de Ahuac como una organización se enfoca en los equipos de trabajos observando así que ventajas y desventajas para corregirlas?							
15	¿Los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Ahuac trabajan con mayor flexibilidad?							
16	¿Crees usted que los equipos de trabajo cuando se trata de trabajar emplean eficientemente sus conocimientos en la Municipalidad Distrital de Ahuac?							

Huancayo, 19 de enero del 2022

Observaciones:

.....

Anexo 5

Confiability and validity

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante : MEDRANO DE LA CRUZ, CRESLY

1.2. Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC

1.3. Título de la Investigación : “LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC-2021”

1.4. Nombre el instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario

ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				

5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, indicadores e ítems																			
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico																			
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			

Opinión de aplicabilidad: Regular Bueno Muy bueno Promedio de valoración

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Anexo 5

Confiabilidad y validez

Variable N1 Meritocracia

Tabla 28. Confiabilidad para la variable Meritocracia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.871	16

Variable N2 Impacto de la Gestión Pública

Tabla 29. Confiabilidad para la variable Impacto de la Gestión Pública

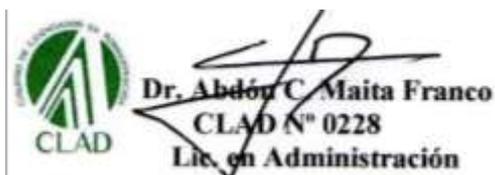
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.900	16

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ABDON CASIANO, MAITA FRANCO	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.	18	Nivel alto

Sello y Firma:



Dr. Abdón C. Maita Franco
CLAD N° 0228
Lic. en Administración

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
IVONNE DANIA, TURPO RAMOS	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.	18	Nivel alto

Sello y Firma:



Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
CHRISTIAN ROMULO, BARJA HUAYTA	MAESTRO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	18	Nivel alto

Sello y Firma:



Anexo 6

La data de procesamiento de datos

VARIABLE 1: MERITOCRACIA																					
ITEM	Merito					Talento					Compensación					Inteligencia					TOTAL
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	TOTAL	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	TOTAL	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	TOTAL	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	TOTAL	
Sujeto 1	5	4	1	1	11	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	2	3	2	11	51
Sujeto 2	5	3	5	5	18	2	4	2	2	10	4	4	5	4	17	4	5	3	5	17	62
Sujeto 3	4	3	4	4	15	1	5	1	3	10	3	3	5	3	14	5	4	3	3	15	54
Sujeto 4	5	4	1	1	11	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	4	2	4	15	55
Sujeto 5	5	3	1	1	10	1	3	1	1	6	3	1	3	1	8	2	2	4	2	10	34
Sujeto 6	1	3	5	5	14	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12	4	4	1	3	12	53
Sujeto 7	1	3	5	5	14	5	3	5	5	18	1	1	3	1	6	2	2	1	2	7	45
Sujeto 8	4	4	3	3	14	3	4	2	4	13	5	5	5	5	20	2	3	2	4	11	58
Sujeto 9	3	2	4	4	13	2	2	3	3	10	3	4	2	4	13	4	4	1	4	13	49
Sujeto 10	1	2	1	1	5	3	2	2	3	10	2	4	2	4	12	3	4	2	4	13	40
Sujeto 11	5	3	5	5	18	4	4	4	4	16	3	4	5	4	16	3	4	2	4	13	63
Sujeto 12	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	1	1	5	1	8	5	1	1	5	12	36
Sujeto 13	5	3	4	4	16	2	3	2	4	11	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	62
Sujeto 14	1	5	1	1	8	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	1	15	62
Sujeto 15	5	3	5	5	18	3	3	2	2	10	2	1	3	1	7	4	3	5	3	15	50
Sujeto 16	2	3	3	3	11	1	2	1	5	9	1	1	2	1	5	5	5	5	5	20	45
Sujeto 17	4	4	5	5	18	5	4	3	3	15	4	2	4	2	12	4	3	4	2	13	58
Sujeto 18	4	1	3	3	11	1	1	1	2	5	4	5	1	5	15	5	2	5	2	14	45
Sujeto 19	5	4	5	5	19	5	3	5	3	16	3	4	3	4	14	5	4	4	4	17	66
Sujeto 20	1	3	1	1	6	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12	5	4	4	5	18	51
Sujeto 21	1	3	1	1	6	4	3	3	3	13	2	2	4	2	10	5	4	2	3	14	43
Sujeto 22	4	2	3	3	12	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	5	4	4	4	17	39
Sujeto 23	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12	5	4	4	4	17	56
Sujeto 24	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	3	5	3	15	68
Sujeto 25	3	4	3	3	13	4	5	3	4	16	3	3	5	3	14	5	4	2	4	15	58
Sujeto 26	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	63
Sujeto 27	1	1	1	1	4	4	2	3	4	13	4	3	2	3	12	5	4	2	4	15	44
Sujeto 28	3	4	4	4	15	5	5	4	3	17	5	5	4	5	19	3	4	4	4	15	66
Sujeto 29	1	3	1	1	6	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	2	13	48
Sujeto 30	5	3	5	5	18	5	4	4	5	18	3	3	5	3	14	5	3	4	5	17	67
Sujeto 31	5	3	4	4	16	2	4	1	3	10	4	5	5	5	19	2	3	5	4	14	59
Sujeto 32	5	4	5	5	19	2	5	1	3	11	4	3	5	3	15	4	3	3	4	14	59
Sujeto 33	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	5	5	4	19	60
Sujeto 34	4	5	3	3	15	2	5	3	2	12	3	5	5	5	18	5	4	3	4	16	61
Sujeto 35	2	4	2	2	10	5	5	1	3	14	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	61
Sujeto 36	3	2	4	4	13	4	1	4	4	13	4	2	1	2	9	2	3	1	2	8	43
Sujeto 37	5	2	5	5	17	3	3	3	3	12	1	4	2	4	11	1	1	1	1	4	44
Sujeto 38	1	2	1	1	5	5	2	5	5	17	5	5	2	5	17	3	3	2	3	11	50
Sujeto 39	5	3	5	5	18	5	3	5	5	18	5	5	3	5	18	5	3	4	5	17	71
Sujeto 40	3	1	3	3	10	1	4	2	2	9	5	5	4	5	19	3	4	2	2	11	49

VARIABLE 2: IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA																					
Proceso					Controles					Competencia					Equipo					TOTAL	
Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	TOTAL	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	TOTAL	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	TOTAL	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	TOTAL		
3	3	1	3	10	4	1	4	4	13	3	3	1	3	10	4	4	2	4	14	47	
3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	3	5	3	14	5	5	5	5	20	60	
3	3	3	3	12	3	5	5	5	18	1	1	4	1	7	5	4	3	4	16	53	
2	4	3	4	13	4	3	5	4	16	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	59	
4	4	2	4	14	2	2	5	2	11	4	4	3	4	15	4	4	2	4	14	54	
1	4	5	4	14	3	5	4	4	16	3	3	4	3	13	3	2	3	2	10	53	
1	1	3	1	6	1	4	5	5	15	2	1	4	1	8	1	2	2	2	7	36	
2	5	3	5	15	5	3	5	5	18	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	66	
1	2	3	2	8	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	2	4	4	4	14	50	
2	3	1	3	9	3	1	4	4	12	2	2	2	2	8	3	2	4	2	11	40	
2	4	3	4	13	5	3	4	2	14	1	3	4	3	11	5	5	4	5	19	57	
1	1	1	1	4	1	1	5	3	10	3	1	1	1	6	3	1	5	1	10	30	
5	4	2	4	15	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	63	
5	4	2	4	15	4	1	4	4	13	4	4	1	4	13	3	3	1	3	10	51	
5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	5	3	5	18	64	
5	5	4	5	19	4	3	4	4	15	3	3	4	3	13	4	4	5	4	17	64	
4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20	5	5	2	5	17	64	
5	4	4	4	17	3	3	2	1	9	1	1	3	1	6	4	5	2	5	16	48	
4	5	4	5	18	3	3	4	4	14	3	2	3	2	10	5	5	4	5	19	61	
4	2	2	2	10	3	2	4	4	13	3	4	3	4	14	3	3	5	3	14	51	
2	2	3	2	9	5	4	5	5	19	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	55	
4	5	3	5	17	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	5	3	4	3	15	60	
4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	53	
5	5	4	5	19	4	3	5	5	17	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	64	
2	2	2	2	8	2	2	4	5	13	3	3	4	3	13	2	4	4	4	14	48	
3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	3	5	4	5	17	56	
2	2	2	2	8	4	1	4	4	13	3	2	1	2	8	2	2	4	2	10	39	
4	3	4	3	14	2	4	1	2	9	1	1	4	1	7	3	3	4	3	13	43	
4	4	3	4	15	4	1	4	1	10	3	3	2	3	11	3	2	2	2	9	45	
4	2	5	2	13	2	5	5	2	14	5	3	4	3	15	5	4	5	4	18	60	
5	2	4	2	13	2	3	5	2	12	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	54	
3	3	4	3	13	3	4	5	5	17	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	65	
5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	3	3	5	3	14	5	5	4	5	19	70	
3	5	3	5	16	5	4	4	3	16	2	2	3	2	9	1	3	4	3	11	52	
4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	2	2	5	2	11	4	5	5	5	19	63	
1	1	1	1	4	1	2	3	2	8	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	25	
1	3	3	3	10	1	2	1	1	5	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	37	
2	2	5	2	11	4	5	4	4	17	2	1	5	1	9	1	4	3	4	12	49	
4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	4	1	5	1	11	3	3	5	3	14	59	
2	4	5	4	15	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	3	3	2	3	11	56	

Anexo7

Consentimiento informado



Huancayo 14 de diciembre del 2021

CIRO SAMANIEGO ROJAS

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ahuac

**ASUNTO: SOLICITUD AUTORIZACIÓN
PARA DESARROLLAR UN TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN.**

Por el presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno.

Soy egresado de la Universidad Peruana los Andes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la carrera profesional de Administración y Sistemas, estoy realizando un trabajo de investigación, el cual será la tesis que sustentare para optar el título profesional de Licenciado en Administración, para lo cual solicito a su digno despacho me permitan desarrollar mi proyecto de investigación, para dicha tesis titulada.

**"LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC- 2021"**

Concedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de gestión pública, le solicito su colaboración ya que la Municipalidad se vera beneficiada en la medida en que, una vez aprobada la tesis ayudara en la mejora de su Institución.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente;

CRESLY MEDRANO DE LA CRUZ
Bach. Administración y Sistemas



"Belleza Turística del Valle del Mantaro"
Municipalidad Distrital de Ahuac
 Creado Ley N.º 110 el 14 de Noviembre de 1995
 Proclamado el 20 de Noviembre de 1995
 PROVINCIA DE CHUPACA - REGIÓN JUNÍN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

SRTA: MEDRANO DE LA CRUZ CRESLY

Asunto:

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION -TESIS

Por medio de la presente comunicamos a la interesada, en base a la solicitud presentada, la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ahuac, Ubicada en el Distrito de Ahuac del Provincia de Chupaca, Región Junín. Autoriza aplicar los trabajos pertinentes en la Institución, para dicha tesis titulada: "LA MERITOCRACIA Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC- 2021"

Ahuac, 14 de diciembre del 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AHUAC
 Of. Recursos Humanos
 Lic. ESTANISLAO RIVERA
 RUCR.0018

Trabajando con la fuerza del pueblo!

Anexo 5

Fotos de la aplicación del instrumento

