



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO EN LA CARRERA DEL SERVICIO  
PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDIANA 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: FERNANDO CHOTA DOLI**

**ASESOR : LIC. ADM. VÍCTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2022**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO EN LA CARRERA DEL SERVICIO  
PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDIANA 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: FERNANDO CHOTA DOLI**

**ASESOR : LIC. ADM. VÍCTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2022**



**UNAP**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Escuela de Postgrado  
"Oficina de Asuntos  
Académicos"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**N° 047-2022-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos, en la plataforma virtual Zoom de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, a los veintiseis días del mes de julio de 2022 a las 3:00 p.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO EN LA CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDIANA 2021", aprobado con Resolución Directoral N°0678-2022-EPG-UNAP, presentado por el egresado FERNANDO CHOTA DOLI, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0250-2022-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez, Dr.	Presidente
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.	Miembro
Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr.	Miembro

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: APROBADAS con calificación BUENA

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 5:00 Pm del veintiseis de julio del 2022; con lo cual, se le declara al sustentante APTO, para recibir el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez, Dr.  
Presidente

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.  
Miembro

Econ. Andrea Angulo Vela, Mgr  
Miembro

Lic. Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Teléfono: (5165) 281101 Correo electrónico: [postgrado@unapiquitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapiquitos.edu.pe) [www.unapiquitos.edu.pe](http://www.unapiquitos.edu.pe)



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 26 DE JULIO DEL  
2023 EN LA PLATAFORMA VIRTUAL ZOOM DE LA ESCUELA DE  
POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA  
PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ



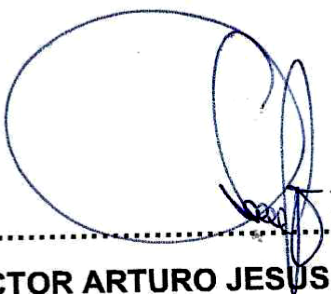
.....  
**LIC. ADM. JORGE LUIS MERA RAMIREZ, DR.**  
**PRESIDENTE**



.....  
**ECON. JORGE LUIS ARRUE FLORES, DR.**  
**MIEMBRO**



.....  
**ECON. ANDREA ANGULO VELA, MGR.**  
**MIEMBRO**



.....  
**LIC. ADM. VICTOR ARTURO JESUS CASTILLO CANANI, DR.**  
**ASESOR**



Nombre del usuario:  
**Universidad Nacional de la Amazonia Peruana**

Fecha de comprobación:  
**04.02.2022 10:43:02 -05**

Fecha del Informe:  
**04.02.2022 10:46:08 -05**

ID de Comprobación:  
**60432125**

Tipo de comprobación:  
**Doc vs Internet**

ID de Usuario:  
**Ocultado por Ajustes de Privacidad**

Nombre de archivo: **Tesis- De resumen a recomendaciones**

Recuento de páginas: **42** Recuento de palabras: **10268** Recuento de caracteres: **64368** Tamaño de archivo: **1.41 MB** ID de archivo: **71395365**

## 25.8% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **3.8%** con la fuente de Internet ([http://repositorio.upia.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/922/T037\\_474166..](http://repositorio.upia.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/922/T037_474166..))

25.8% Fuentes de Internet 1000 ..... Página 44

No se llevó a cabo la búsqueda en la Biblioteca

## 15.1% de Citas

Citas 36 ..... Página 45

No se han encontrado referencias

## 0% de Exclusiones

No hay exclusiones

A nuestro Dios, que ha estado siempre presente en cada momento de mi vida, a mis padres que están en el cielo, a mis hermanos, a mi hija, y a mi compañera de vida. que con paciencia e inmenso amor me han impulsado a seguir adelante, y siempre lograr mis sueños y metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, por estar siempre a mi lado y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo. a mi asesor de tesis, por haberme guiado, en la elaboración de este trabajo, y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A los docentes de la escuela de Post-grado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	17
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>18</b>
2.1 Variables y su operacionalización	18
2.2 Formulación de la hipótesis	18
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>20</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	21
3.3. Técnicas e instrumentos	21
3.4. Procedimientos de recolección de datos	21
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	22
3.6. Aspectos éticos	22
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO V: PROPUESTA</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Matriz de operacionalización de variables	
3. Instrumentos de recolección de datos	
4. Estadística complementaria	
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación	
6. Constancia de aprobación del comité de ética.	



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>	
Tabla N°1	Meritocracia	23
Tabla N°2	Incorporación al servicio civil	24
Tabla N°3	Gestión de la capacitación	24
Tabla N°4	Gestión del rendimiento	25
Tabla N°5	Desempeño en la carrera	26
Tabla N°6	Responsabilidad	27
Tabla N°7	Capacidades administrativas	28
Tabla N°8	Emocionalidad	29
Tabla N°9	Relaciones Interpersonales	29
Tabla N°10	Resultados de la labor administrativa	30
Tabla N°11	Prueba de normalidad	31
Tabla N°12	Relación entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público	31
Tabla N°13	Relación entre la incorporación al servicio civil y el desempeño en la carrera del servicio público	32
Tabla N°14	Relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño en la carrera del servicio público	32
Tabla N°15	Relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño en la carrera del servicio público	33

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Páginas</b>
Gráfico N°1. Meritocracia	23
Gráfico N°2. Incorporación al servicio civil	24
Gráfico N°3. Gestión de la capacitación	25
Gráfico N°4. Gestión del rendimiento	26
Gráfico N°5. Desempeño en la carrera	27
Gráfico N°6. Responsabilidad	27
Gráfico N°7. Capacidades administrativas	28
Gráfico N°8. Emocionalidad	29
Gráfico N°9. Relaciones Interpersonales	30
Gráfico N°10. Resultados de la labor administrativa	30

## RESUMEN

La investigación presentada tuvo como objetivo general determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021; también, se ha optado por un estudio descriptivo – correlacional y diseño no experimental, del cual se ha tomado una muestra de 32 servidores públicos, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario. Del cual, se obtuvo los siguientes resultados que, la meritocracia es muy adecuada (28%) debido que el proceso de selección casi siempre se realiza sobre base al mérito, además, el proceso de capacitación siempre fortalece las capacidades, por otro lado, casi nunca se desarrollan especializaciones para la obtención del grado académico. Asimismo, el desempeño en la carrera es calificada como optimo (38%), pues los servidores siempre participan en el plan institucional, también, los servidores casi siempre muestran consideración y valoración por el personal, por otro lado, siempre demuestran un nivel de autoestima adecuado, de la misma manera casi siempre muestran una actitud proactiva y, por último, siempre elaboran documentos de gestión para cumplir funciones encomendadas. Finalmente, la investigación concluye que, la meritocracia se relaciona con el desempeño en la carrera de manera considerable y significativa con ( $\rho=,868$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ); de igual modo pasa con la incorporación al servicio civil ( $\rho=,521$ ;  $\text{sig.}=0,002$ ); también sucede los mismo con gestión de la capacitación ( $\rho=,876$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ); y la gestión del rendimiento ( $\rho=,716$ ;  $\text{sig.}=0,000$ ).

Palabras clave: Meritocracia; Desempeño en la carrera.

## ABSTRACT

The research presented had as a general objective to determine the relationship between meritocracy and performance in the public service career in the District Municipality of Indiana, 2021; Also, a descriptive study - correlational and non-experimental design has been chosen, from which a sample of 32 public servants has been taken, who were surveyed through a questionnaire. From which, the following results were obtained that, the meritocracy is very adequate (28%) because the selection process is almost always carried out on the basis of merit, in addition, the training process always strengthens capacities, on the other hand, almost specializations are never developed to obtain the academic degree. Likewise, career performance is rated as optimal (38%), since the servers always participate in the institutional plan, also, the servers almost always show consideration and appreciation for the staff, on the other hand, they always show a level of self-esteem adequate, in the same way they almost always show a proactive attitude and, finally, they always prepare management documents to fulfill assigned functions. Finally, the research concludes that meritocracy is related to career performance in a considerable and significant way with ( $\rho = .868$ ; sig. = 0.000); The same happens with the incorporation to the civil service ( $\rho = .521$ ; sig. = 0.002); The same happens with training management ( $\rho = .876$ ; sig. = 0.000); and performance management ( $\rho = .716$ ; sig. = 0.000).

Keywords: Meritocracy; Performance in the race.

## INTRODUCCIÓN

La meritocracia es el proceso de asignación de cargos públicos donde sobresalen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, como las influencias, barreras restrictivas para recién egresados de centro de formación, como exigir una experiencia laboral excesiva. Es así que este sistema se ha implementado en países desarrollados teniendo gran éxito, permitiéndoles gozar de gestiones públicas eficientes, pero en algunos no se ha desarrollado adecuadamente como es el caso de México, donde la meritocracia es escasa, pues las conexiones personales tiene mayor peso a los estudios, preparación o talento de las personas, es decir de sus méritos, generando diversos obstáculos al país, y ello se ve reflejado en una burocracia desorganizada, incompetente y corrupta que tiene la responsabilidad, nada más y nada menos de administrar los recursos públicos del país. (Nuñez, 2016)

En el Perú, la meritocracia ha sido olvidada con el tiempo, sin embargo en los últimos años se ha evidenciado mayor interés por parte del Estado peruano en poder implementarla, así tenemos que en el año 2013 se promulgó la Ley de Servicio Civil, la cual introdujo la meritocracia como método de selección en las entidades públicas de al menos el 80% de sus directivos, ya que el artículo 64 de esta Ley establece que solo el 20% de los cargos directivos del sector público pueden ser ocupados por servidores de confianza. Actualmente esta disposición está vigente en 40 instituciones públicas, las cuales han obtenido la resolución de inicio del proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil.

Su implementación ha sido progresiva, seleccionando cada vez más a las personas más aptas para los cargos directivos, sobre la base del mérito, la competencia y la transparencia; sin embargo, estos avances aún no son suficientes. Sin embargo, existen instituciones donde no se han implementado correctamente la meritocracia, pues existe un problema de brechas de habilidades en el sector público, entendiéndose ésta como la brecha existente en las habilidades requeridas para el

desempeño de un puesto y las habilidades que posee la persona que lo desempeña, ya que este problema en las entidades en el Perú se presenta de forma constante generalizada. (Congreso de la Republica, 2020)

La Municipalidad Distrital de Indiana, es una institución que promueve de forma democrática y concertada el desarrollo integral prestando servicios de calidad, manejando los recursos públicos de forma responsable y administrando el territorio del distrito. Sin embargo no es ajena a la problemática que enfrentan muchas instituciones públicas, y es que existen falencias en cuanto a la implementación de la meritocracia, pues claramente se ha logrado percibir la presencia de trabajadores que se mantienen en la entidad desarrollando sus funciones a pesar que su periodo de gestión ha terminado, pues avalándose de medidas cautelares se reincorporan a la nueva gestión municipal, pero el problema no necesariamente se concentra en ello, sino que a pesar del tiempo que este trabajador sigue en su puesto no cuenta con las capacidades y calificaciones técnicas necesarias para desempeñar sus funciones, afectando significativamente la efectividad de la gestión, sumado a ello la institución no ha logrado rediseñar su estructura orgánica, lo que ha generado exceso de personal sin plaza estable, afectando de cierta forma el presupuesto institucional.

Según la problemática se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre meritocracia y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021?, también los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la Incorporación al servicio civil y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021?. Por otro lado, se planteó el objetivo general determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital

de Indiana, 2021, además los objetivos específicos: determinar la relación entre la incorporación al servicio civil y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021, determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021, determinar la relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021.

El estudio resulto importante, pues se abordó un tema de gran relevancia, en el sector público, y es que la meritocracia, al ser un sistema basado en el mérito; las funciones y la jerarquización son obtenidas en función al merecimiento, en virtud del talento, educación, competencia y aptitud específica para un determinado puesto, es así que de ello depende el nivel de desempeño en la carrera del servicio público, por tanto la investigación al tratarse de un aspecto importante, contribuyo a que los directivos o funcionarios de la entidad estudiada, tomen conciencia y respeten las bases y normativas de la ley servir, ello les permitió lograr una eficiente administración de los recursos públicos, viéndose beneficiados la población quienes recibieron un servicio de calidad y sus necesidades fueron atendidas oportunamente. Desde la perspectiva teórica la investigación representa un gran aporte académico, ya que la información proporcionada es clara, de fácil comprensión y confiable, la cual sirvió para ser empleada como sustento en futuras investigaciones.

El estudio resulto viable, pues se dispuso de los recursos humanos necesarios para la ejecución de actividades, como también se dispuso de recursos materiales y financieros, los mismos que contribuyo al desarrollo del trabajo, además de contar con suficiente tiempo para el proceso de indagación, recolección de datos y presentación.

Limitados antecedentes locales sobre la variable meritocracia, en tanto será necesario aumentar los antecedentes en el ámbito nacional.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En 2017, se desarrolló una investigación de tipo cualitativo y diseño documental, cuya población de estudio fue de 108 archivos; la investigación determinó la evolución de la meritocracia en Ecuador en el periodo 2006-2016, y concluyó que se determinaron avances en cinco (5) elementos de meritocracia en el sistema Ecuador en los que se cumplen al menos con 2 de los 3 aspectos en la selección: concursos realizados por mérito, modalidad abierta, oposición que incluye aplicación de pruebas, publicidad, transparencia, finalidad en las herramientas y equidad en la calificación. Respecto a la evaluación de desempeño, se evidenciaron debilidades a lo largo del periodo analizado. El estudio ha tenido un aporte significativo para el desarrollo del presente estudio, ya que en su estudio resalta la evolución de una meritocracia en el sector público y de cómo mejorarlo (Jara I. V., 2017).

En 2017, se desarrolló una investigación de tipo no experimental y diseño descriptiva, cuya población de estudio fue de 93 funcionarios; la investigación determinó los factores influyentes en la gestión del capital humano y finalmente se diseñó un sistema meritocrático para mejorarla, y concluyó que la gestión del capital humano en la Municipalidad Provincial de Chiclayo se ha diagnosticado como deficiente, ello determinado por un 79% de las respuestas obtenidas por los funcionarios encuestados, lo más alarmante que se pudo determinar es la poca motivación además de rotación, por la ausencia de presupuesto para capacitaciones y las deficiencias en el desempeño laboral como consecuencia de la ausencia de dichas capacitaciones, y por lo tanto se propuso planteamiento del sistema de mérito. Tras analizar la investigación, ha contribuido a la realidad problemática a nivel nacional. (Gómez & Ángeles, 2017).

En 2019, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, cuya población de estudio fue el Departamento Administrativo de la Función Pública; la investigación determinó que el



sistema de meritocracia empleado para la gerencia pública ha logrado su propósito en la implementación, y concluyo que la puesta en marcha del sistema de meritocracia para proveer cargos de gerencia pública logran y buscan garantizar uno de los objetivos previstos en los concursos públicos de gerencia: atraer a los mejores talentos del país para que gestionen los intereses públicos, mediando resultados que satisfagan los intereses de la ciudadanía en general. Tras analizar la investigación de Sánchez, se identificó que las deficiencias existentes en cuanto al sistema de mérito, ya que esta se relaciona con la realidad planteada en el trabajo. (Sánchez, 2019).

En 2019, se desarrolló una investigación de tipo básica y diseño no experimental, descriptivo correlacional, cuya población de estudio fue de 197 trabajadores; la investigación determino que existe una relación directa y considerable entre ambas variables, y concluyo que se denota que el nivel de meritocracia percibido por los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es frecuente (52.28%), dado los funcionarios a veces cumplen con los objetivos señalados en el Plan de Desarrollo Concertado, asimismo tienen mayor exposición de sus logros y competencias, además demuestran actitud colaborativa hacia sus colegas y finalmente la igualdad de labores que se dan en su entorno es muy alto. Asimismo, se percibe que el desempeño laboral que se da en su entorno tiene un nivel casi alto. De la investigación de Minaya y López, se ha logrado extraer información pertinente relacionada a la variable meritocracia, puesto que en su estudio resalta definiciones, importancia y principios, las cuales nos sirvieron para la redacción de las bases teóricas. (Minaya & López, 2019).

En 2019, se desarrolló una investigación de tipo no experimental y diseño transversal - correlacional, cuya población de estudio fue de 32 trabajadores; la investigación determino que la variable liderazgo tiene una relación en la variable desempeño, la intensidad de la relación hallada es de  $r=0,410\%$  que tienen asociado una probabilidad  $P_{valor}=0,020$ , y concluyo que un 84% de trabajadores Administrativos encuestados de la Gerencia de Servicios Públicos señalaron que el

cumplimiento de objetivos en el desempeño laboral es de nivel alto. Asimismo, los valores de desempeño laboral se distribuyen en 6 escalas, situando a los encuestados en una evaluación de “desempeño alto”, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa. Este estudio ha contribuido para el desarrollo de las bases teorías de la variable de desempeño. (Carrasco & Mesías, 2019).

En 2020, se desarrolló una investigación de tipo aplicada - descriptiva y diseño no experimental, cuya población de estudio fue de 113 personas; la investigación determinó el diseño de una incorporación de directivas en meritocracia para mejorar la situación del gobierno regional de Lambayeque, tomando como puntos de referencias el servicio civil meritocrático que se encuentra en la ley 30057, y concluyó que un 85% de especialistas, precisaron que si es necesario introducir la meritocracia ya que al incorporar esta nueva directiva la entidad alcanzaría mayores niveles de eficacia, eficiencia y se lograra tener personal idóneo en base al mérito que debe tener un trabajador para ingresar a una entidad pública o al merecimiento de un cargo ya sea servidor público o funcionario público. Este estudio ha contribuido para el desarrollo de las bases teorías de la variable Meritocracia. (Montenegro, 2020).

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1 Teoría relacionada a la variable independiente**

The Rise of the Meritocracy en español “*El ascenso de la meritocracia*” es un libro del sociólogo y político británico Michael Dunlop Young que se publicó por primera vez en 1958. Young (1964) describe una sociedad distópica en un futuro, en que la inteligencia y el mérito serán el principio central de la sociedad, reemplazando las divisiones anteriores de la clase social y creando una sociedad estratificada entre una élite que detenta el poder y una subclase desfavorecida de los menos merecidos. (Tan, 2008, p. 214). Por lo tanto, los méritos pueden extenderse más allá de la inteligencia y la educación a cualquier talento mental o físico o la

ética del trabajo. Como tal, “la meritocracia puede basarse en el carácter moral o en habilidades innatas como la inteligencia” (Kamolnick, 2005, p. 85). La meritocracia es la filosofía política en la que la influencia política se asigna en gran medida de acuerdo con el talento intelectual y los logros del individuo.

### **Definiciones teóricas sobre la meritocracia**

La meritocracia es la creencia o un sistema social basado en esa creencia, de que los gobernantes deben ser elegidos por sus habilidades y no por su riqueza o árbol genealógico. De manera similar, Kim & Choi (2017) describió la meritocracia como un “sistema de valores mediante el cual el avance en la sociedad se basa en la capacidad, el desempeño y los logros de un individuo” (p. 112). Es decir, la meritocracia ha promovido un entorno competitivo al brindar igualdad de oportunidades para que una población ambiciosa y motivada se esfuerce continuamente por alcanzar la excelencia y el éxito. Esto es lo que debe juzgar la meritocracia como principio.

Asimismo, Gómez y Ángeles (2017) define que la meritocracia “es un sistema, organización o sociedad en la que las personas son elegidas y colocadas en posiciones de éxito, poder e influencia sobre la base de sus habilidades y méritos demostrados” (p. 86). En otras palabras, la meritocracia es un sistema social, en que el éxito y el estatus dependen principalmente de los talentos, las habilidades y el esfuerzo individual.

La meritocracia es un sistema social en el que las personas avanzan sobre la base de sus méritos, por cuanto Minaya y López (2019), desde el punto de vista político “la meritocracia es un sistema político en el que los bienes económicos y/o el poder político se confieren a personas individuales sobre la base del talento, el esfuerzo y logro, en lugar de riqueza o clase social” (p. 41). El avance en tal sistema se basa en el desempeño, medido a través de exámenes o logros demostrados.

La definición más común de meritocracia conceptualiza el mérito en términos de competencia y habilidad probadas, y muy probablemente, medido por el coeficiente intelectual o pruebas de rendimiento

estandarizadas (Jara, 2017, p. 29 32 - 33). En el gobierno y otros sistemas administrativos, meritocracia se refiere a un sistema bajo el cual el avance dentro del sistema se basa en méritos, como desempeño, inteligencia, credenciales y educación. A menudo, estos se determinan mediante evaluaciones o exámenes (Montenegro, 2020).

Sin embargo, la meritocracia implica un sistema de recompensas (mérito o demérito), plantea serias cuestiones de justicia. En condiciones idílicas, las personas podrían ser recompensadas en función de sus esfuerzos o contribuciones, pero en situaciones reales, siempre hay personas cuyas recompensas no están a la altura de sus esfuerzos o contribuciones. Además, nadie empieza igual, y no hay que olvidar que hay personas que involuntariamente no tienen los medios ni la opción de contribuir (Assefa, 2018, p. 2).

### **Características de la meritocracia**

Según lo señalado por Gómez y Ángeles (2017), en la sociedad moderna, la meritocracia “ha permitido a los miembros del grupo de bajo estatus soñar con mejorar su estatus social, clase económica y lugar en la jerarquía, implantando la ideología de que todos tienen la oportunidad de tener éxito si cultivan las habilidades requeridas” (p. 88). Asimismo, el mismo autor describe las principales características que se puede observar de la meritocracia:

- El término es utilizado principalmente en el área de la administración pública, en otras palabras, en el campo de la política.
- Adopta criterios para valorar los empleados dentro de las organizaciones privadas.
- Los individuos deben conocer a la perfección como utilizar sus capacidades y sus habilidades.
- Los individuos obtienen puestos por sus esfuerzos.
- Justifica a las personas que tienen posiciones más privilegiadas.
- Existen diferentes tipos de meritocracia como:

- Meritocracia educativa (en la que se valora los esfuerzos que realiza un educador).
- Meritocracia laboral (que valora a todos los empleados que pueden llegar a cumplir todos los objetivos que se han fijado en un trabajo).
- Meritocracia en la empresa (da privilegios a los empleados dependiendo de la posición que ejerce dentro de la empresa).

### **La Ley del Servicio Civil**

De acuerdo al Decreto Supremo N° 127-2019-PCM (2019) que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo I, establece como objetivo contar con un solo régimen para los colaboradores que ofrecen servicios en las entidades estatales, de igual forma para los funcionarios, del ejercicio de sus facultades y de los servicios prestados.

Asimismo, en el Artículo II de la Ley N° 30057 (2013), establece que su finalidad de esta norma busca que las entidades públicas del estado sean más eficientes y eficaces en la prestación de sus servicios y también que fomenten el crecimiento y desarrollo de los colaboradores que lo integran.

### **Principios de la Ley del Servicio Civil 30057**

Tomado en cuenta el Art. III de la Ley N° 30057, menciona los principios que se rigen, entre ellas:

- a) *Interés general.* Fundamentado en que el régimen de Servicio Civil necesita del talento humano para ofrecer sus servicios públicos.
- b) *Eficacia y eficiencia.* Buscan el logro de los objetivos del Estado, la realización de prestaciones de servicios públicos y la optimización de los recursos destinados a este fin.
- c) *Igualdad de oportunidades.* Están determinadas a garantizar la no discriminación por raza, credo, culto, origen, sexo, idioma, situación económica u otra categoría.

- d) *Mérito*. Basado en las aptitudes, actitudes, competencias y permanente evaluación para los diferentes puestos de los aspirantes y servidores.
- e) *Provisión presupuestaria*. Significa que las contrataciones de los servidores públicos deben estar debidamente autorizadas y presupuestadas, es decir se debe cumplir las normas jurídicas fiscales, sin afectar la sostenibilidad financiera del Estado.
- f) *Legalidad y especialidad normativa*. Este régimen observa el sistema normativo jurídico del estado, desde la constitución hasta los reglamentos.
- g) *Transparencia*. Todo lo publicado debe ser veraz, objetiva, accesible y oportuna.
- h) *Rendición de cuentas de la gestión*. Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
- i) *Probidad y ética pública*. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles, es decir, deben actuar de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.
- j) *Flexibilidad*. El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.
- k) *Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil*. El servicio civil no puede ser usado en forma arbitraria, es decir se debe conceptualizar adecuadamente esta terminología.

### **Ambiente de Aplicación**

De acuerdo al artículo 1 de la presente Ley N° 30057 (2013), establece que este régimen se aplica a las instituciones de estado siguientes:

- a. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b. El congreso
- c. En el sistema de Administración de justicia
- d. Los Gobiernos Descentralizados Regionales

- e. Las Municipalidades
- f. Entidades Constitucionalmente Autónomas.
- g. En general en todas las entidades con carácter o personería pública en donde el titular sea el Estado, y que estén sujetas a las normas jurídicas de derecho público, y que realizan actividades relacionadas a la potestad administrativa.

### **Cómo la meritocracia fortalece la gestión pública**

Cuando hablamos de meritocracia nos referimos al proceso de asignación de cargos públicos donde prevalecen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, como la influencia o los contactos.

Esta es la razón por la cual, en la Ley de Servicio Civil promulgada en julio de 2013, se introdujo la meritocracia como método de selección de al menos el 80% de los directivos públicos. De acuerdo con el artículo 64, solo el 20% de los cargos directivos del sector público puede ser ocupado por servidores de confianza (Universidad Continental, 2019, párr. 3).

### **Evaluación de meritocracia**

La meritocracia se ha evaluado en función a las bases legales planteadas en la ley servir N° 30057, que considera tres aspectos importantes: 1. *la Incorporación al servicio civil* (proceso de selección y requisitos para acceder al servicio), 2. *la gestión de la capacitación* (proceso de capacitación, reglas de la gestión de capacitación, planificación de necesidades de capacitación, actividades de capacitación y formación laboral), y 3. *la gestión del rendimiento* (formación profesional, responsable del proceso de evaluación, proceso de evaluación de desempeño, retroalimentación y calificación, supervisión de los proceso de evaluación).

## **1.2.2 Teoría de Desempeño**

### **Teoría X y teoría Y**

McGregor (1960) en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos perspectivas relacionadas a las personas frente a su trabajo, distinguiéndose sus cualidades diferenciales; a los cuales denomino como la Teoría X y la Teoría Y. Este enfoque se fundamenta en la división de la ejecución y planificación, por cuanto a la aplicación de sistemas de pago y del punto de vista mecanicista de las tareas asignadas. Por lo que consideraba al colaborador como una maquina en la que como único factor de motivación era el dinero. Según la orientación predominante, se tenderán a aplicar distintos esquemas de liderazgo en la gestión de las personas.

Teoría X, hace referencia en que no aporta una visión realista de las personas frente a su trabajo en la empresa; por lo tanto, describe el estado de las empresas a causa de su concepción de las personas que muestran al momento de laborar. Esta teoría resalta un estilo de liderazgo en el que los directivos crean una estructura de trabajo, establecen los objetivos, capacitan al personal y supervisan las funciones encomendadas. Además, creen que los trabajadores deben tener en cuenta quien es el líder y guardarle respeto y obediencia. (McGregor, 1960, p. 159)

Teoría Y, se basa en el supuesto de que las necesidades sociales, las necesidades de estima y las necesidades de autorrealización dominan a los empleados. Por lo tanto, esta teoría implica que los gerentes deben crear y fomentar un ambiente de trabajo que brinde oportunidades a los empleados para que tomen la iniciativa y la autodirección. Los empleados deben tener la oportunidad de contribuir al bienestar organizacional. El trabajo lo toman como algo natural y común, ya que siempre muestran su lado competente y creativo, permitiéndoles impulsar su aprendizaje y desarrollo personal y profesional. (McGregor, 1960, p. 159).



## **Definiciones teóricas de la variable desempeño**

Para Jara, Asmat, Alberca, y Medina (2018) sostuvieron que “el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo” (p. 743). Éste se evalúa durante las revisiones de rendimiento, en donde se toma en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido (Quezada-Rodríguez, Quevedo-Barros, y Torres-Palacios, 2020, p. 754).

Así mismo para Bittel (2000) citado por Carrasco y Mesías (2019) el desempeño “es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía “(p. 11). Por tanto, el desempeño se relaciona o se vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

## **Características del desempeño laboral**

Según Álvarez (2016) nos dice que “las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo” (p. 89).

- Adaptabilidad: se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- Comunicación: se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- Iniciativa: se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos.

- Conocimientos: Se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- Trabajo en equipo: Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos y grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.
- Desarrollo de talentos: Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

### **Importancia de realizar una evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es importante y fundamental, pues permite implementar estrategias y mejorar la eficacia.

Asimismo, permite a los directivos evaluar y medir el rendimiento individual y documentado, organizar las actividades laborales diariamente de los colaboradores con las metas y propósitos estratégicos de la empresa, además facilita la identificación de fortalezas, debilidades en el rendimiento para luego diseñar programas o actividades de capacitación. (Álzate, 2016, p. 27)

Finalmente es importante luego de la evaluación realizar la retroalimentación adecuada al evaluado mediante el cual se le comunique de forma asertiva y clara las expectativas del desempeño laboral, como también brindarle oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

### **Carrera del servicio publico**

Según Carrasco y Mesías (2019), sostuvo que la carrera del servicio público, es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que

pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.

La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidores de conformidad con sus aptitudes, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del buen vivir como responsabilidad del Estado (Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 1990, pag. 3).

Asimismo, Su y Prieto, (2015) sostuvo que el servicio profesional de carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 (2019), establece que la carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

### **Clasificación de los servidores**

Por otro lado, la Ley N° 28175, Ley Marco del empleo público, clasifica a los servidores como: (i) funcionario público, quien desarrolla funciones de preeminencia política, desarrolla políticas de Estado y/o dirige organismos o entidades públicas; (ii) Empleado de confianza, cargo de confianza técnico o político, distinto al de funcionario público y (iii) Servidor público, se clasifica en:

- a) Directivo superior: desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de personal, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno;
- b) Ejecutivo: desarrolla funciones administrativas;
- c) Especialista: desempeña labores de ejecución de servicios públicos y no ejerce función administrativa;
- d) Apoyo: desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. (Presidencia del Consejo Ministros, 2012).

### **Evaluación del desempeño en la carrera del servicio publico**

El desempeño es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador, es decir el logro de las metas obtenidas dentro de la institución en un tiempo determinado, es así que para medir el desempeño se ha tomado las dimensiones e indicadores planteados en la investigación de Chipana (2018) quien las clasifica de la siguiente manera:

- Responsabilidad en el desempeño laboral: dentro de esta se considera la puntualidad y responsabilidad, pues es importante que cada servidor público asuma con responsabilidad sus funciones.
- Capacidades administrativas: dentro de esta se considera desde el conocimiento laboral, uso de técnicas y métodos, fomento del trabajo participativo y empatía.
- Emocionalidad: dentro de esta se considera la vocación del servicio por ello se toma en cuenta la actitud positiva, el respeto, normas y reglas y la información oportuna.
- Relaciones Interpersonales: es el vínculo entre el colaborador y jefe y entre compañeros de trabajo, es decir el saber escuchar es una de las principales aptitudes que determinan el manejo de las relaciones, lo que posibilita comprender a los demás, ello incluye la conducta dinámica, respeto de opiniones y sentimientos.

- Resultados de la labor administrativa: revisión de labores, elaboración de documentos y evaluación de las actividades laborales.

### 1.3. Definición de términos básicos

**Capacitación.** El conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. (Montenegro, 2020)

**Capacidad:** Es la destreza, la habilidad y la idoneidad que permite a una persona completar con éxito una tarea. (Minaya y López, 2019)

**Desempeño.** Es el resultado expresado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado, como positivo o negativo, para mejorar y detectar problemas que puedan estar deteriorando o limitando el rendimiento.

**Efectividad:** Es la capacidad de conseguir el resultado que se busca. Quien es efectivo, por lo tanto, obtiene el efecto deseado. (Sánchez, 2019)

**Eficacia.** se refiere a aquella capacidad de alcanzar los objetivos o metas establecidos por una empresa, organización o proyecto, entre otros. (Gómez y Ángeles, 2017)

**Eficiencia.** Es la capacidad de alcanzar un objetivo utilizando los recursos sin que haya un desperdicio de los mismos. (Jara I. V., 2017)

**Empatía.** Es la capacidad de comprender emocionalmente lo que sienten otras personas, ver las cosas desde su punto de vista e imaginarse a sí mismo en su lugar. Esencialmente, es ponerse en la posición de otra persona y sentir lo que debe estar sintiendo. (Alzate, 2016)

**Meritaje.** Es la actividad dirigida a obtener y merecer un reconocimiento o posición laboral, social o económica. (Assefa, 2018)

## CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

### 2.1 Variables y su operacionalización

#### Variables

*Meritocracia:* La meritocracia ha promovido un entorno competitivo al brindar igualdad de oportunidades para que una población ambiciosa y motivada se esfuerce continuamente por alcanzar la excelencia y el éxito. Esto es lo que debe juzgar la meritocracia como principio. (Ley N° 30057, 2013)

*Desempeño en la carrera del servicio público:* Es la forma en que los servidores de carrera pública realizan su trabajo. (Chipana, 2018).

#### Definiciones Operacionales

*Meritocracia:* La presente variable se evaluará en función a las bases legales de la ley servir, las cuales se dividen en tres dimensiones incorporación al servicio civil, gestión de la capacitación y gestión del rendimiento.

*Desempeño en la carrera del servicio público:* La presente variable se evaluará en base a las dimensiones e indicadores recogidos del trabajo de investigación de Velásquez (2018), quien las divide en 4 dimensiones (responsabilidad en el desempeño, capacidades administrativas, emocionalidad y resultados de la administración).

### 2.2 Formulación de la hipótesis

#### Hipótesis general

**Hi:** Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021.

### **Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe alta relación entre la incorporación al servicio civil y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021.

**Hi2:** Existe alta relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021.

**Hi3:** Existe alta relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

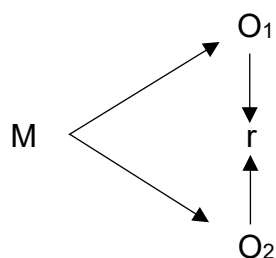
### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, pues está dirigida a determinar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se pudo cubrir una necesidad reconocida y específica. (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

Asimismo, el estudio fue de nivel descriptivo y correlacional, pues de acuerdo a lo estipulado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se pretende describir el comportamiento de cada una de las variables en un momento y contexto dado, para posteriormente establecer la correlación estadística que existe entre ellas.

Al mismo tiempo, preciso que el diseño de investigación fue no experimental, dado que la variable no sufrió ninguna intervención para cambiar su comportamiento, es decir fueron evaluadas tal y como se encuentra. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño metodológico:



Donde:

M: muestra del estudio.

O<sub>1</sub>: Evaluación de la variable meritocracia.

O<sub>2</sub>: Evaluación de la variable desempeño.

r: Relación estadística entre las variables.



### 3.2. Población y muestra

**Población:** estuvo conformada por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana, los mismo que a la actualidad suman una cantidad 32 personas, entre gerentes, jefes y personal de apoyo.

**Muestra:** De tal forma, la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir 32 servidores públicos de la Municipalidad

**Muestreo:** La muestra fue seleccionada, bajo **un muestreo no probabilístico** por conveniencia por ello se tomó la totalidad de la población, es decir 32 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana

### 3.3. Técnicas e instrumentos

De tal forma, para la recolección de datos se utilizó la **técnica** de la encuesta, la misma que tuvo como informantes a los servidores públicos. Asimismo, se empleó el cuestionario como **instrumento** de recolección de datos, la misma que fue creada a partir de las dimensiones e indicadores de cada una de las variables.

Por otro lado, se realizó una prueba piloto, fue necesario establecer el grado de **confiabilidad** de los datos recolectados, para la cual será necesario aplicar al estadístico Alfa de Cronbach en el programa SPSS v. 24.

### 3.4. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos, fue necesario solicitar a la municipalidad objeto de estudio la aceptación para realizar la investigación, de la misma forma, se optó por conocer el compromiso de los servidores públicos para colaborar con el estudio, siendo corroborada a través del documento de consentimiento informado.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

Cabe precisar que los datos que se recolecto en los instrumentos creados, fueron procesados en el programa Excel y SPSS, la primera para extraer todo cuadro y gráfico que sea necesario para analizar el comportamiento de las variables; la segunda que fue necesario para analizar el índice de confiabilidad como ya se había mencionado, así como para establecer el estadístico de correlación correspondiente. Posterior a ello, los cuadros y gráficos fueron presentados y analizados de acuerdo a los objetivos de la investigación.

### **3.6. Aspectos éticos**

La investigación respeto la opinión de cada uno de los servidores públicos considerados en la muestra, por lo tanto, los datos que se registren fueron tratados de manera anónima, pues no se pretende perjudicar a ninguno de ellos, de lo contrario se les proporciono los resultados de manera general, precisando las deficiencias encontradas y los puntos que se deben fortalecer.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

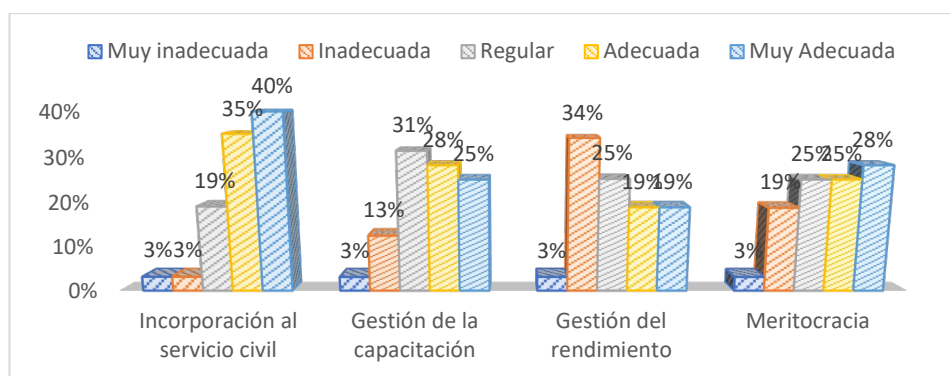
#### Meritocracia

Tabla 1

#### *Meritocracia*

	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Incorporación al servicio civil	1	3%	1	3%	6	19%	11	35%	13	40%
Gestión de la capacitación	1	3%	4	13%	10	31%	9	28%	8	25%
Gestión del rendimiento	1	3%	11	34%	8	25%	6	19%	6	19%
<b>Meritocracia</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>6</b>	<b>19%</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>9</b>	<b>28%</b>

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 1. Meritocracia**

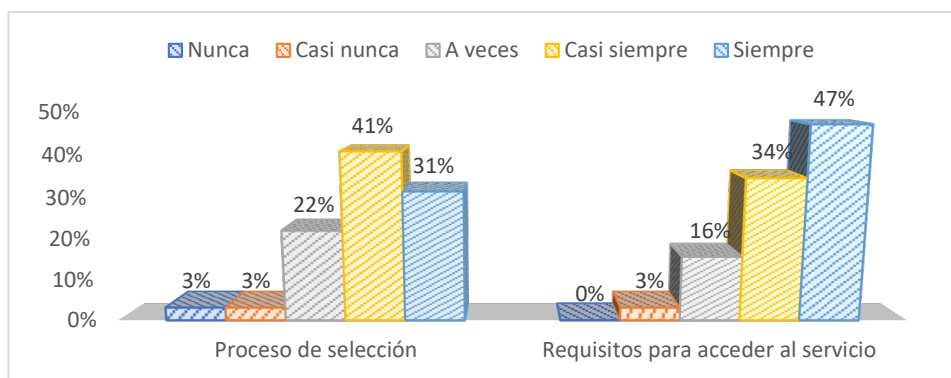
Según la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana, manifiesta que, el 28% de la meritocracia es muy adecuada, asimismo, el 25% de los servidores indica que la meritocracia es adecuada y el otro 25% regular. De acuerdo a lo mencionado a continuación se ve las siguientes dimensiones e indicadores las cuales fueron identificadas y analizadas, tal como se observa a continuación:

Tabla 2

*Incorporación al servicio civil*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Proceso de selección	1	3%	1	3%	7	22%	13	41%	10	31%
Requisitos para acceder al servicio	0	0%	1	3%	5	16%	11	34%	15	47%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 2.** Incorporación al servicio civil

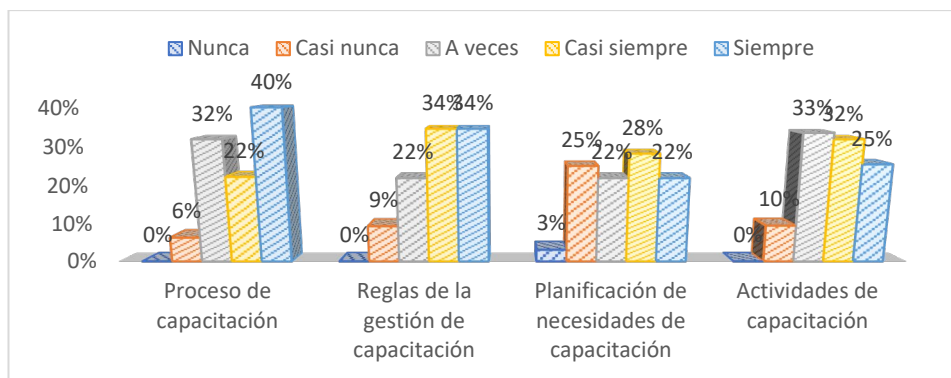
En la dimensión incorporación al servicio civil se observa que, el 41% de los servidores públicos manifiesta que el proceso de selección casi siempre se realiza sobre la base del mérito y el 31% manifiesta siempre; por otro lado, el 47% de los encuestados indica que los requisitos para acceder al servicio siempre son claros y precisos y el 34% menciona casi siempre.

Tabla 3

*Gestión de la capacitación*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Proceso de capacitación	0	0%	2	6%	10	32%	7	22%	13	40%
Reglas de la gestión de capacitación	0	0%	3	9%	7	22%	11	34%	11	34%
Planificación de necesidades de capacitación	1	3%	8	25%	7	22%	9	28%	7	22%
Actividades de capacitación	0	0%	3	10%	11	33%	10	32%	8	25%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 3.** Gestión de la capacitación

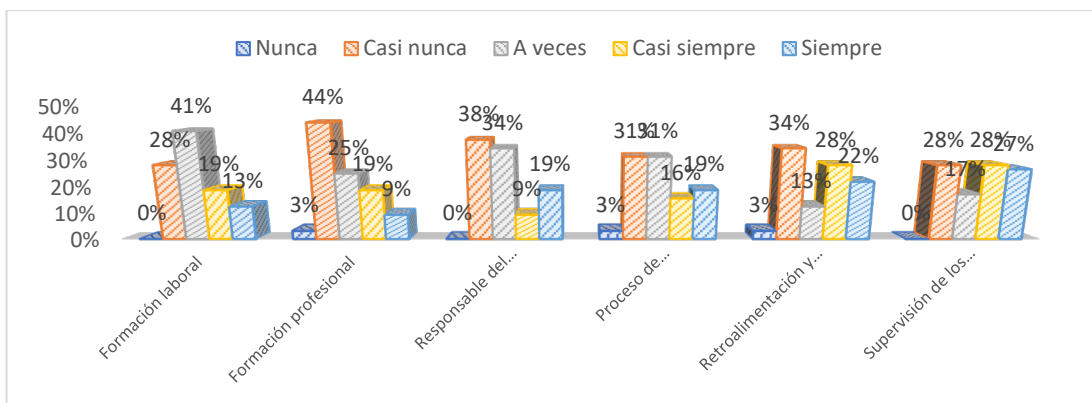
De acuerdo a la tabla y gráfico 3 se observa que, el 40% de los encuestados manifiesta que el proceso de capacitación siempre fortalece y mejora las capacidades y el 32% indica a veces; también, el 34% de los servidores públicos menciona que las reglas de capacitación siempre son claras y fáciles de comprender y el otro 34% indica casi siempre; por otro lado, el 28% de los encuestados manifiesta que las capacitaciones casi siempre se plantean a favor del cumplimiento de los objetivos y el 25% menciona casi nunca; por último, el 33% de los servidores indica que las actividades para la capacitación a veces se designan de forma equitativa.

**Tabla 4**

**Gestión del rendimiento**

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Formación laboral	0	0%	9	28%	13	41%	6	19%	4	13%
Formación profesional	1	3%	14	44%	8	25%	6	19%	3	9%
Responsable del proceso de evaluación	0	0%	12	38%	11	34%	3	9%	6	19%
Proceso de evaluación de desempeño	1	3%	10	31%	10	31%	5	16%	6	19%
Retroalimentación y calificación	1	3%	11	34%	4	13%	9	28%	7	22%
Supervisión de los procesos de evaluación	0	0%	9	28%	5.5	17%	9	28%	8.5	27%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 4.** Gestión del rendimiento

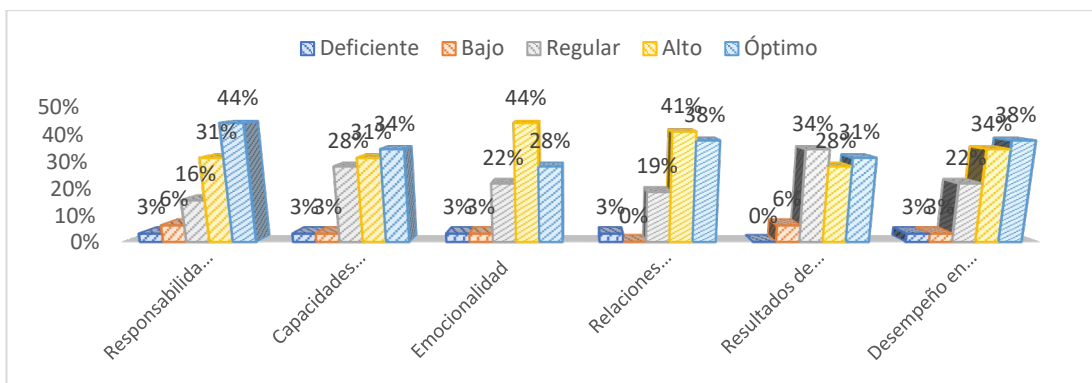
De acuerdo a la dimensión de gestión de rendimiento se observa que, el 41% de los servidores públicos manifiesta que a veces se desarrollan cursos, talleres, etc. para mejorar la calidad del trabajo y un 28% indica que casi nunca; por otra parte, el 44% de los encuestados menciona que casi nunca se desarrollan especializaciones para la obtención del grado académico y el 25% indica a veces; asimismo, el 38% de los servidores públicos manifiesta que casi nunca la institución designa a un profesional especializado y el 34% menciona a veces; por otro lado, el 31% de los encuestados revela que el personal encargado de la evaluación casi nunca los hacen en base a las formas establecidas y el otro 31% menciona a veces; además, el 34% de los encuestados, indica que casi nunca se comunica a los servidores los resultados de la evaluación y el 28% manifiesta casi siempre; por último, el 28% de los servidores públicos menciona que casi nunca supervisan el cumplimiento de las evaluaciones de desempeño y el otro 28% casi siempre.

**Tabla 5**

*Desempeño en la carrera*

	Deficiente		Bajo		Regular		Alto		Óptimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Responsabilidad en el desempeño laboral	1	3%	2	6%	5	16%	10	31%	14	44%
Capacidades administrativas	1	3%	1	3%	9	28%	10	31%	11	34%
Emocionalidad	1	3%	1	3%	7	22%	14	44%	9	28%
Relaciones Interpersonales	1	3%	0	0%	6	19%	13	41%	12	38%
Resultados de la labor administrativa	0	0%	2	6%	11	34%	9	28%	10	31%
<b>Desempeño en la carrera</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>7</b>	<b>22%</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>	<b>12</b>	<b>38%</b>

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 5. Desempeño en la carrera**

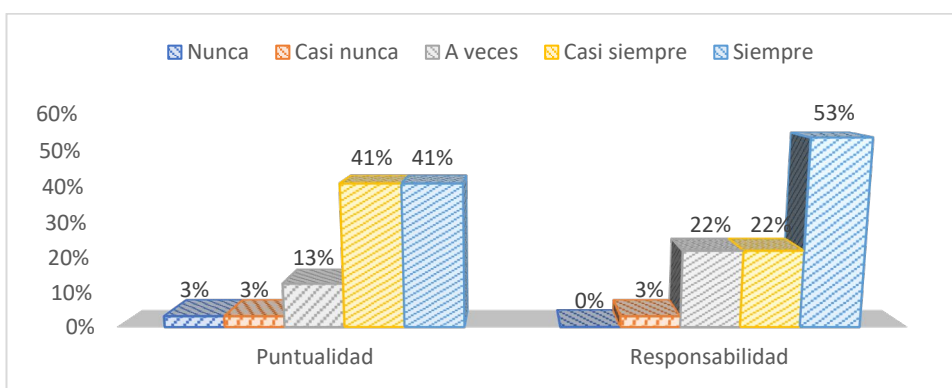
Según la percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana, menciona que, el 38% del desempeño en la carrera es óptimo, además, el 34% de los encuestado indica que el desempeño en la carrera es alto y el 22% regular. Debido a que a continuación se verá las siguientes dimensiones e indicadores las cuales fueron identificadas y analizadas, tal como se observa a continuación:

**Tabla 6**

**Responsabilidad**

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Puntualidad	1	3%	1	3%	4	13%	13	41%	13	41%
Responsabilidad	0	0%	1	3%	7	22%	7	22%	17	53%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 6. Responsabilidad**

De acuerdo a la tabla y gráfico 6 se observa que, el 41% de los servidores públicos indica que siempre asisten puntualmente a reuniones y el otro 41% manifiesta casi siempre; También, el 53% de los encuestados manifiesta que

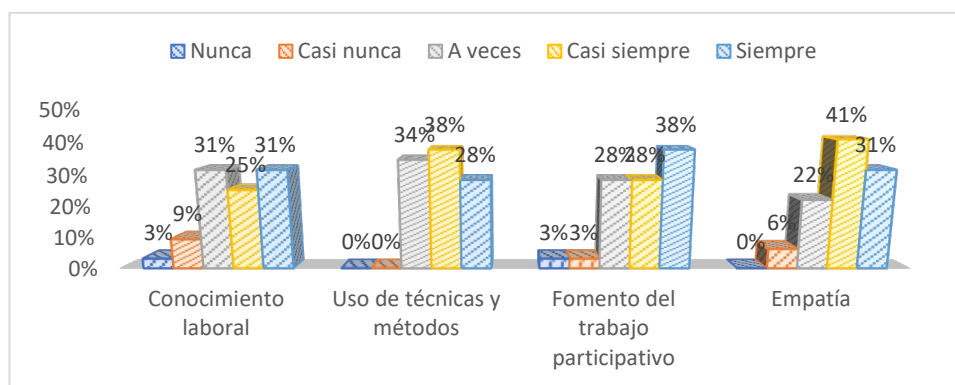
los servidores siempre participan en el plan de trabajo institucional y un 22% revela casi siempre.

Tabla 7

*Capacidades administrativas*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Conocimiento laboral	1	3%	3	9%	10	31%	8	25%	10	31%
Uso de técnicas y métodos	0	0%	0	0%	11	34%	12	38%	9	28%
Fomento del trabajo participativo	1	3%	1	3%	9	28%	9	28%	12	38%
Empatía	0	0%	2	6%	7	22%	13	41%	10	31%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 7. Capacidades administrativas**

Se observa en la dimensión capacidades administrativas que, el 31% de los encuestados manifiesta que siempre conocen las características psicológicas de los servidores y el otro 31% indica a veces; por otro lado, el 38% de los servidores públicos siempre aplican técnicas y métodos adecuados y el 34% menciona a veces; además, el 38% de los encuestados manifiesta que los servidores siempre motivan al personal para que participen activamente en el desarrollo de actividades y un 28% revela que casi siempre; por último, 41% de los servidores públicos manifiesta que casi siempre muestran consideración y valoración por el personal y el 31% indica siempre.



Tabla 8

*Emocionalidad*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Actitud positiva	1	3%	1	3%	6	19%	15	47%	9	28%
Respeto por normas y reglas	0	0%	0	0%	8	25%	10	31%	14	44%
Información oportuna	1	3%	1	3%	8	25%	15	47%	7	22%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.

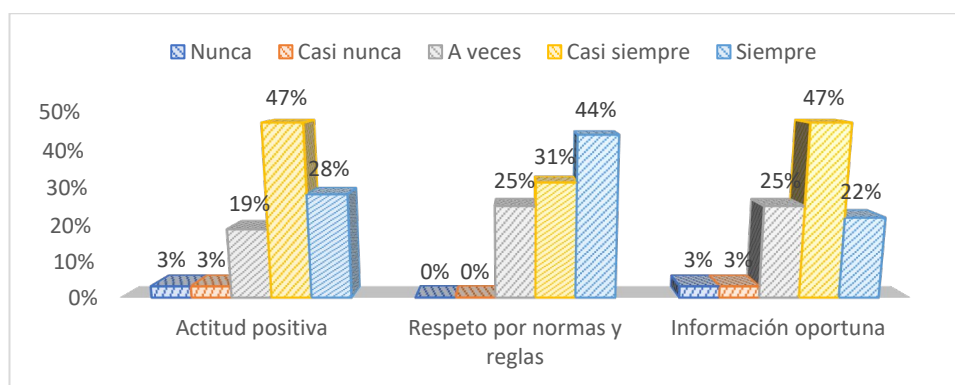


Gráfico 8. Emocionalidad

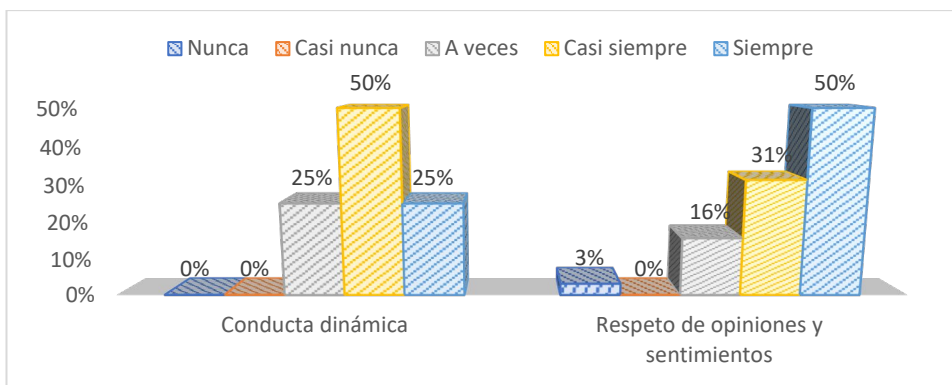
Según la tabla y gráfico 8 se observa que, el 47% de los encuestados menciona que los servidores siempre demuestran un nivel de autoestima adecuado y un 28% indica siempre; por otro lado, el 44% de los servidores públicos manifiesta que siempre son respetuosos a las normas y reglas institucionales y el 31% indica casi siempre; asimismo, el 47% de los encuestados indica que los servidores casi siempre proporcionan información de forma oportuna y el 25% manifiesta a veces.

Tabla 9

*Relaciones Interpersonales*

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Conducta dinámica	0	0%	0	0%	8	25%	16	50%	8	25%
Respeto de opiniones y sentimientos	1	3%	0	0%	5	16%	10	31%	16	50%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 9. Relaciones Interpersonales**

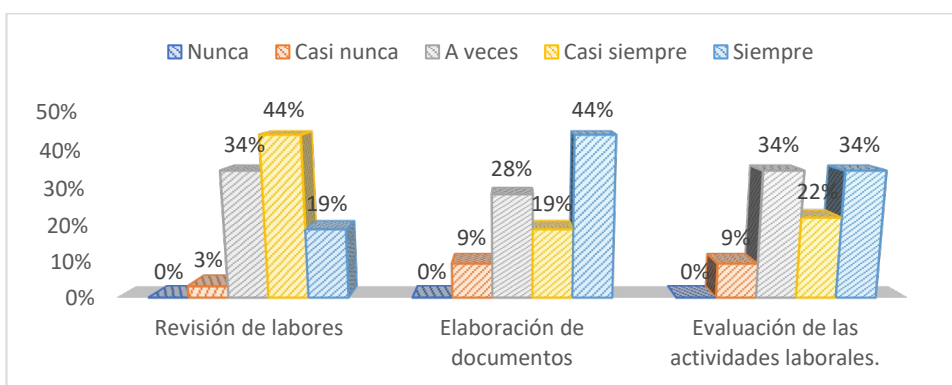
De acuerdo a la dimensión relaciones interpersonales se observa que, el 50% de los servidores públicos manifiesta que casi siempre muestran una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo y el 25% indica a veces; además, el 50% de los encuestados manifiesta que los servidores siempre son respetuosos de las opiniones y sentimientos y el 31% indica casi siempre.

**Tabla 10**

**Resultados de la labor administrativa**

	N		CN		AV		CS		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Revisión de labores	0	0%	1	3%	11	34%	14	44%	6	19%
Elaboración de documentos	0	0%	3	9%	9	28%	6	19%	14	44%
Evaluación de las actividades laborales.	0	0%	3	9%	11	34%	7	22%	11	34%

Fuente aplicada: A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.



**Gráfico 10. Resultados de la labor administrativa**

Según la tabla y figura 10 se observa que, el 44% de los servidores públicos manifiesta que casi siempre controlan de forma constante y reorienta su labor al identificar errores y un 34% muestra a veces; también, el 44% de los

encuestados indica que los servidores siempre elaboran documentos de gestión con el propósito de cumplir con las funciones encomendadas y el 28% menciona a veces; por último, el 34% de los servidores públicos siempre evalúan su desempeño para mejorar las actividades y el otro 34% revela a veces.

## 4.2. Resultados inferenciales

Tabla 11

### *Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Meritocracia	,966	32	,405
Incorporación al servicio civil	,915	32	,055
Gestión de la capacitación	,959	32	,265
Gestión del rendimiento	,933	32	,048
Desempeño en la carrera	,964	32	,354

En la tabla 11, se observa que la prueba de normalidad a partir del estadístico Shapiro Wilk, el cual arroja una significancia de 0,405 para los datos de la variable Meritocracia, asimismo, en cuanto a las dimensiones de la primera variable, se evidencia una significancia de 0,055 para incorporación al servicio civil; para gestión de la capacitación con una significancia de 0,265; gestión del rendimiento 0,048; finalmente para la variable desempeño en la carrera con una significancia de 0,354. Por lo tanto, al ser gran parte de ellos menores a 0,05 se establece que la distribución de los datos no es normal, por lo que, se trabaja con el estadístico de correlación Rho de Spearman ( $\rho$ ).

Tabla 12

### *Relación entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público*

		Meritocracia	Desempeño en la carrera
Meritocracia	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño en la carrera	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la siguiente tabla, se evidencia un coeficiente de correlación de 0,868 la mismas que es positiva y considerable según la escala de relación, como también, se observa una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor a 0,005 es margen de error, asimismo, se determina que existe relación significativa entre meritocracia y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana 2021.

Tabla 13

*Relación entre la incorporación al servicio civil y el desempeño en la carrera del servicio público*

		Incorporación al servicio civil	Desempeño en la carrera
Incorporación al servicio civil	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	32	32
Desempeño en la carrera	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Asimismo, en la tabla 13, se observa un coeficiente de correlación de 0,521 la misma que es positiva media según la escala, además, se evidencia una significancia (bilateral) de 0,002 que al ser menor a 0,005 (margen de error) se establece que existe una relación significativa entre incorporación al servicio civil y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana 2021.

Tabla 14

*Relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño en la carrera del servicio público*

		Gestión de la capacitación	Desempeño en la carrera
Gestión de la capacitación	Correlación de Pearson	1	,876**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño en la carrera	Correlación de Pearson	,876**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla siguiente, se evidencia un coeficiente de correlación de 0, 876 la misma que es positiva considerable según la escala de relación, igualmente, se evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor a 0,005 es margen de error, se establece que existe relación significativa entre gestión de la capacitación y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad.

Tabla 15

*Relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño en la carrera del servicio público*

			Gestión del rendimiento	Desempeño en la carrera
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño en la carrera	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente, se observa un coeficiente de correlación de 0, 716 la misma que es positiva considerable en base a la escala de relación, igualmente, se evidencia una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor a 0,005 (margen de error) por ende se establece una relación significativa entre gestión del rendimiento y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana 2021.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La meritocracia es un sistema social en el que las personas avanzan sobre la base de sus méritos, en el que los bienes económicos y/o el poder político se confieren a personas individuales sobre la base del talento, el esfuerzo y logro, en lugar de riqueza o clase social Minaya y López (2019).

Tras el análisis de los resultados de la investigación se ha logrado determinar que la meritocracia en la Municipalidad Distrital de Indiana 2021 es muy adecuado (28%) debido a que casi siempre el proceso de selección de los servidores públicos se realiza sobre la base de mérito, competencia y transparencia, asimismo siempre los requisitos para acceder al servicio son claros y precisos, como también siempre el proceso de capacitación fortalece y mejora las capacidades de los servidores públicos, además a veces las actividades para la capacitación se designan de forma equitativa, sin embargo casi nunca desarrollan especializaciones para la obtención del grado académico de maestrías en áreas requeridas por la entidad, también a veces la institución designa a un profesional especializado para la evaluación del desempeño y supervisan el cumplimiento de las evaluaciones de desempeño. En la investigación de Montenegro (2020) indica que la meritocracia alcanza mayores niveles de eficacia, eficiencia y se logra tener un personal idóneo en base al mérito para ingresar a una entidad pública o al merecimiento de un cargo ya sea servidor público o funcionario público.

Al mismo tiempo se ha determinado que el desempeño en la carrera del servicio público es óptimo (38%) debido a que siempre los servidores asisten puntualmente a reuniones o coordinaciones de trabajo, asimismo siempre motivan al personal para que participen activamente en el desarrollo de las actividades, como también casi siempre demuestran consideración y valoración por el personal con el que labora, además casi siempre son respetuosos a las normas y reglas institucionales, también muestran una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo, respetan las opiniones y sentimientos de los demás, por último casi siempre elaboran documentos de gestión con el propósito de cumplir con las funciones encomendadas, y evalúan el desempeño para mejorar las falencias y tomar mejores decisiones.

De manera similar Carrasco y Mesías (2019) en su investigación manifiesta que el cumplimiento de objetivos en el desempeño laboral es de nivel alto, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa.

Por último, se ha logrado determinar que existe relación entre meritocracia y desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Iquitos 2021, de tal manera que la relación tiene una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.868 la cual es positiva y considerable. Para ello Minaya y López (2019) determina que existe relación directa y considerable entre meritocracia y desempeño laboral, dado los funcionarios a veces cumplen con los objetivos, asimismo tienen mayor exposición de sus logros y competencias, además demuestran actitud colaborativa hacia sus colegas y finalmente la igualdad de labores que se dan en su entorno es alto.

## CAPÍTULO V: PROPUESTA

### Justificación de la propuesta

Al hablar de meritocracia se basa al proceso de asignación de cargos o plazas públicas en donde prevalecen los méritos de los candidatos postulados. Por otro lado, algunas organizaciones trabajan con el fin de crear una sociedad justa, ya que todo lo logrado por los trabajadores es por el esfuerzo, empeño y méritos que desarrollan en el trabajo,

En la siguiente propuesta de mejora en la Municipalidad Distrital de Indiana se ha demostrado que los resultados son óptimos en cuanto al desempeño en la carrera, por lo tanto, se fortalecerá la meritocracia, pues por medio de las acciones elaboradas se podrá conseguir resultados adecuados y al mismo tiempo permitirá que otras organizaciones puedan ejecutarlas

### Objetivo general

- Rediseñar un manual de procedimientos de la meritocracia para fortalecer el desempeño en la carrera de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana.

Objetivos	Actividades	Responsable	Presupuesto
Incorporación al servicio civil	• Mejorar las estrategias de transparencia para el proceso de selección.	Gerente Municipal	S/. 1500.00
	• Fortalecer los requisitos para que sea más accesible.		
Gestión de la capacitación	• Desarrollar capacitaciones de manera mensual para optimizar las capacidades de los servidores públicos	Jefe de Recursos Humanos	S/. 1800.00
	• Promover charlas de enseñanza para cumplir de manera eficiente los objetivos institucionales		
	• Reemplazar las herramientas antiguas por unas más sofisticadas para fortalecer el entendimiento de los temas.		
Gestión del rendimiento	• Programar talleres de capacitación de manera trimestral para mejorar la calidad del trabajo de los servidores.		S/. 2000.00



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar evaluaciones mensuales para designar al personal adecuado o especializado para la evaluación del desempeño.</li> </ul>	<p>Jefe de Recursos Humanos</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisar de manera minuciosa los procesos de evaluación de desempeño con la finalidad de hacer cumplir las formas establecidas.</li> </ul>		

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

De manera general se ha logrado establecer que existe una relación entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público de la Municipalidad Distrital de Indiana.2021, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una correlación de Rho de Spearman 0,868, siendo positiva y considerable.

Asimismo, existe relación entre la incorporación al servicio civil y el desempeño en la carrera del servicio público de la Municipalidad Distrital de Indiana 2021, donde fue contrastada por una significancia de 0,002 y una correlación de Rho de Spearman de 0,521, siendo positiva y considerable

Además, existe relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño en la carrera del servicio público de la Municipalidad Distrital de Indiana 2021, que fue contrastada por una significancia de 0,000 y una correlación de Rho de Spearman de 0,876, siendo positiva y considerable.

Por último, existe una relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño en la carrera del servicio público de la Municipalidad Distrital de Indiana 2021, que fue contrastada por una significancia de 0,000 y una correlación de Rho de Spearman de 0,716 siendo positiva y considerable.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

Se sugiere al área administrativa de la Municipalidad Distrital de Indiana realizar una capacitación cada tres meses a todos los colaboradores donde se garantiza la formación y el desarrollo profesional, con el fin de dar un servicio eficiente y cálido al ciudadano, y al mismo tiempo recompensar acorde a sus méritos de cada trabajador.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Indiana realizar talleres sobre temas de reforma y modernización del estado, a fin de que los trabajadores que laboran en la municipalidad estén capacitados ante la nueva incorporación y exigencias de la sociedad civil y al servicio de ellos.

Se recomienda a los directivos de la Municipalidad Distrital de Indiana mejorar la gestión de la capacitación dirigida a los trabajadores, de tal manera que se actualicen y especialicen sus conocimientos para resolver problemas laborales y mejorar los servicios a la población

Al área de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Indiana, realizar una charla motivadora para sus empleados, con la finalidad de mejorar el desempeño en las actividades encomendadas y así tener un servicio eficiente y exitoso.

## CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista Diálogos de Saberes*(45), 127-143. doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Alzate, P. (26 de Julio de 2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de El empleo: <http://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Assefa, T. (2018). Meritocracy and inequality: moral considerations. *Palgrave Communications*, 4(4), 1 - 9. doi:<https://doi.org/10.1057/s41599-017-0059-3>
- Carrasco, C. L., & Mesías, R. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, Perú. Obtenido de [http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20\\_carrasco\\_mesias.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf)
- Chipana, J. (2018). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral del servidor publico de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018*. Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo, Moquegua. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30299/chipana\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30299/chipana_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Congreso de la Republica. (2020). *Ley que promueve la meritocracia en el sector publico impulsando la contratacion en la administracion publica de talento humano que ocupe el primer puesto de su carrera profesional*. Lima: congreso de la republica. Obtenido de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL05589-20200623.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05589-20200623.pdf)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Lima, Perú: CONCYTEC. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Decreto Legislativo N° 276. (10 de Julio de 2019). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Obtenido de Infopublic: <https://infopublic.bpaprocop.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-276#:~:text=Tiene%20por%20objeto%20permitir%20la,p%C3%BAblicos%20seg%C3%BAn%20calificaciones%20y%20m%C3%A9ritos>.
- Decreto Supremo N° 127-2019-PCM. (2019). *Decreto Supremo que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-general-de-la-ley-decreto-supremo-n-127-2019-pcm-1788551-2/>

- Decreto Supremo N° 005-90-PCM. (1990). *Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa*. Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0008/9-reglamento-de-la-ley-de-carrera-administrativa-1.pdf>: El Peruano.
- Gómez, J., & Ángeles, A. M. (2017). Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015 - 2017. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 4(2), 84 -98. doi:<https://doi.org/10.24265/igpp.2017.v4n2.06>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Obtenido de [https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_C3%93N\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jara, I. V. (2017). Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 4(2), 29 - 49. doi:[https://www.researchgate.net/profile/Irma\\_Jara-Iniguez/publication/324112663\\_EVOLUCION\\_DE\\_LA\\_MERITOCRACIA\\_EN\\_EL\\_SERVICIO\\_CIVIL\\_EN\\_ECUADOR/links/5abe5b3645851584fa719f70/EVOLUCION-DE-LA-MERITOCRACIA-EN-EL-SERVICIO-CIVIL-EN-ECUADOR.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Irma_Jara-Iniguez/publication/324112663_EVOLUCION_DE_LA_MERITOCRACIA_EN_EL_SERVICIO_CIVIL_EN_ECUADOR/links/5abe5b3645851584fa719f70/EVOLUCION-DE-LA-MERITOCRACIA-EN-EL-SERVICIO-CIVIL-EN-ECUADOR.pdf)
- Kamolnick, P. (2005). *The just meritocracy: IQ, class mobility, and American social policy*. Westport, United States: Praeger.
- Kim, C.-H., & Choi, Y.-B. (2017). How Meritocracy is Defined Today?: Contemporary Aspects of Meritocracy. *Economics and Sociology*, 10(1), 112-121. doi:<https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.14254%2F2071-789X.2017%2F10-1%2F8>
- Ley N° 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil. Artículo II. Finalidad de la Ley*. Lima, Perú. : El Peruano. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Minaya, M. B., & López, N. I. (2019). *La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018*. Tesis de pregrado , Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú. Obtenido de [http://173.244.209.199/bitstream/handle/UPLA/922/T037\\_47416665\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://173.244.209.199/bitstream/handle/UPLA/922/T037_47416665_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montenegro, M. E. (2020). *La incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar la gestión de talento humano, en el Gobierno Regional de Lambayeque, en el año 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6936/Montenegro%20D%C3%A1vila%20Mat%C3%ADas%20EI%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Nuñez, F. (31 de Marzo de 2016). *Pais de meritocracia*. Obtenido de Reforma: [https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?\\_\\_rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/aplicaciones/editoriales/editorial.aspx?id=85305&referer=--7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a--](https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/aplicaciones/editoriales/editorial.aspx?id=85305&referer=--7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a--)
- Presidencia del Consejo Ministros. (05 de 2012). *El Servicio Civil Peruano*. Lima, Perú. <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/biblioteca/SERVIR%20-%20EI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>: Servir.
- Quezada-Rodríguez, M. R., Quevedo-Barros, M. R., & Torres-Palacios, M. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(3), 748 - 778. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Sánchez, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Colombia. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1806/1/JIA-spa-2019-La\\_gerencia\\_publica\\_y\\_el\\_sistema\\_de\\_merito\\_en\\_el\\_empleo\\_publico\\_en\\_Colombia](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1806/1/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia)
- Sú, C., & Prieto, T. A. (2015). La nueva carrera pública en el Perú en el marco de la reforma del servicio civil. *XX Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)*, 10(13), 1 - 15. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/590A4D43A1E35C9F052580A30076977F/\\$FILE/sulay.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/590A4D43A1E35C9F052580A30076977F/$FILE/sulay.pdf)
- Tan, K. P. (2008). Meritocracy and Elitism in a Global City: Ideological Shifts in Singapore. *International Political Science Review*, 29(7), 7–27. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0192512107083445>
- Universidad Continental. (19 de 11 de 2019). *Cómo la meritocracia fortalece la gestión pública*. Obtenido de Blog Escuela de Posgrado.: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica#:~:text=Objetivo%20de%20la%20meritocracia,trabajadores%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%BAblica>.
- Young, M. (1964). *El Triunfo de la meritocracia 1870-2033: ensayo sobre la educación y la igualdad (1958)*. Madrid : Tecnos. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/El\\_Triunfo\\_de\\_la\\_meritocracia\\_1870\\_2033.html?id=w1qvMwEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/El_Triunfo_de_la_meritocracia_1870_2033.html?id=w1qvMwEACAAJ&redir_esc=y)

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Meritocracia y desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021.</p>	<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre meritocracia y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021? <b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la Incorporación al servicio civil y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión de la capacitación y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021 <b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la incorporación al servicio civil y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021. Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021. Determinar la relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público en la Municipalidad Distrital de Indiana, 2021. <b>Hipótesis específicas</b> <b>Hi<sub>1</sub>:</b> Existe alta relación entre la incorporación al servicio civil y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021. <b>Hi<sub>2</sub>:</b> Existe alta relación entre la gestión de la capacitación y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021. <b>Hi<sub>3</sub>:</b> Existe alta relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021.</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Aplicada <b>Diseño de estudio:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> 32 personas, entre gerentes, jefes y personal de apoyo de la Municipalidad Distrital de Indiana <b>Muestra:</b> Estuvo compuesta por la totalidad de la población 32 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Indiana <b>Procesamiento de datos:</b> Excel y SPSS.</p>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>



## 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>Meritocracia</b>	La meritocracia ha promovido un entorno competitivo al brindar igualdad de oportunidades para que una población ambiciosa y motivada se esfuerce continuamente por alcanzar la excelencia y el éxito. Esto es lo que debe juzgar la meritocracia como principio. (Ley N° 30057, 2013)	La presente variable se evaluará en función a las bases legales de la ley servir, las cuales se dividen en tres dimensiones incorporación al servicio civil, gestión de la capacitación y gestión del rendimiento.	Incorporación al servicio civil	Proceso de selección	El proceso de selección de los servidores públicos se realiza sobre la base de mérito, competencia y transparencia. El proceso de selección garantiza la igualdad en el acceso a la función pública.	<b>Cuestionario</b>
				Requisitos para acceder al servicio	Los requisitos para acceder al servicio son claros y precisos.	
				Gestión de la capacitación	Proceso de capacitación	
			Reglas de la gestión de capacitación		Las reglas de capacitación son claras y fáciles de comprender	
			Planificación de necesidades de capacitación		La institución planifica las capacitaciones considerando la demanda en aquellos temas que contribuyan a enriquecer los conocimientos y competencias de los servidores. Las capacitaciones se plantean a favor del cumplimiento de los objetivos institucionales.	
					Actividades de capacitación	
			Gestión del rendimiento		Formación laboral	
				Formación profesional	Se desarrollan especializaciones para la obtención del grado académico de maestrías en áreas requeridas por la entidad.	
				Responsable del proceso de evaluación	La institución designa a un profesional especializado para la evaluación del desempeño	
				Proceso de evaluación de desempeño	El personal encargado de la evaluación lo hacen en base a las formas establecidas por la ley servir.	
				Retroalimentación y calificación	Se comunica a los servidores públicos los resultados y de la evaluación de tal forma plantear compromiso de mejora.	
					Existen lineamientos y métodos para el desarrollo de los procesos de evaluación.	

				Supervisión de los procesos de evaluación	Se supervisan el cumplimiento de las evaluaciones de desempeño	
--	--	--	--	---	--	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>Desempeño en la carrera del servicio público</b>	Es la forma en que los servidores de carrera pública realizan su trabajo. (Chipana, 2018)	La presente variable se evaluará en base a las dimensiones e indicadores recogidas del trabajo de investigación de Velásquez (2018), quien las divide en 4 dimensiones (responsabilidad en el desempeño, capacidades administrativas, emocionalidad y resultados de la administración).	Responsabilidad en el desempeño laboral	Puntualidad	Los servidores asisten puntualmente a reuniones o coordinación de trabajo.	<b>Cuestionario</b>
				Responsabilidad	Los servidores participan en el plan de trabajo institucional anual.	
			Capacidades administrativas	Conocimiento laboral	Conocen las características psicológicas de los servidores.	
				Uso de técnicas y métodos	Los servidores aplican técnicas y métodos adecuados para el desarrollo de funciones.	
				Fomento del trabajo participativo	Los servidores motivan al personal para que participen activamente en el desarrollo de las actividades.	
				Empatía	Los servidores muestran consideración y valoración por el personal con el que labora.	
			Emocionalidad	Actitud positiva	Los servidores demuestran un nivel de autoestima adecuada durante el desarrollo de sus funciones.	
				Respeto por normas y reglas	Los servidores son respetuosos a las normas y reglas institucionales.	
				Información oportuna	Los servidores proporcionan información de forma oportuna.	
			Relaciones Interpersonales	Conducta dinámica	Los servidores muestran una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo.	
				Respeto de opiniones y sentimientos	Los servidores son respetuosos de las opiniones y sentimientos de sus compañeros.	
			Resultados de la labor administrativa	Revisión de labores	Los servidores controlan de forma constante y reorienta su labor al identificar errores.	
				Elaboración de documentos	Los servidores elaboran documentos de gestión con el propósito de cumplir con las funciones encomendadas.	
				Evaluación de las actividades laborales.	Los servidores evalúan su desempeño para mejorar las falencias y tomar mejores decisiones.	

### 3. Instrumentos de recolección de datos

#### ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Con la finalidad de conocer la meritocracia en la municipalidad distrital de Indiana, 2021, se aplica la siguiente encuesta, por lo que se le pide total sinceridad en su respuesta:

Instrucciones: Marque con una (X) según su percepción.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	Escala de medición				
<b>La incorporación al servicio civil</b>						
1	El proceso de selección de los servidores públicos se realiza sobre la base de mérito, competencia y transparencia.	1	2	3	4	5
2	El proceso de selección garantiza la igualdad en el acceso a la función pública.	1	2	3	4	5
3	Los requisitos para acceder al servicio son claros y precisos.	1	2	3	4	5
<b>La gestión de la capacitación</b>						
4	El proceso de capacitación fortalece y mejora las capacidades de los servidores públicos.	1	2	3	4	5
5	Las capacitaciones se desarrollan frecuentemente.	1	2	3	4	5
6	Las reglas de capacitación son claras y fáciles de comprender	1	2	3	4	5
7	La institución planifica las capacitaciones considerando la demanda en aquellos temas que contribuyan a enriquecer los conocimientos y competencias de los servidores.	1	2	3	4	5
8	Las capacitaciones se plantean a favor del cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
9	Las actividades para la capacitación se designan de forma equitativa.	1	2	3	4	5
10	En las capacitaciones se emplean todo tipo de herramientas visuales y bibliográficas para facilitar el entendimiento de los temas tratados.	1	2	3	4	5
<b>La gestión del rendimiento</b>						
11	Se desarrollan cursos, talleres, seminarios y diplomados para mejorar la calidad del trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.	1	2	3	4	5
12	Se desarrollan especializaciones para la obtención del grado académico de maestrías en áreas requeridas por la entidad.	1	2	3	4	5
13	La institución designa a un profesional especializado para la evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
14	El personal encargado de la evaluación se basa en las formas establecidas por la ley servir.	1	2	3	4	5
15	Se comunica a los servidores públicos los resultados obtenidos en el proceso de evaluación a fin de incrementar los niveles de compromiso institucional.	1	2	3	4	5
16	Existen lineamientos y métodos para el desarrollo de los procesos de evaluación.	1	2	3	4	5
17	Se supervisan el cumplimiento de las evaluaciones de desempeño	1	2	3	4	5

## ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Con la finalidad de conocer el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana, 2021, se aplica la siguiente encuesta, por lo que se le pide total sinceridad en su respuesta:

Instrucciones: Marque con una (X) según su percepción.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	Escala de medición				
	<b>Responsabilidad en el desempeño laboral</b>					
1	Los servidores asisten puntualmente a reuniones o coordinaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Los servidores participan en el plan de trabajo institucional anual.	1	2	3	4	5
	<b>Capacidades administrativas</b>					
3	Se conocen las cualidades que presentan cada uno de los colaboradores con los que se trabaja diariamente	1	2	3	4	5
4	Los servidores aplican técnicas y métodos adecuados para el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
5	Los servidores motivan al personal para que participen activamente en el desarrollo de las actividades.	1	2	3	4	5
6	Los servidores muestran consideración y valoración por el personal con el que labora.	1	2	3	4	5
	<b>Emocionalidad</b>					
7	Los servidores demuestran un nivel de autoestima adecuada durante el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
8	Los servidores son respetuosos a las normas y reglas institucionales.	1	2	3	4	5
9	Los servidores proporcionan información de forma oportuna.	1	2	3	4	5
	<b>Relaciones Interpersonales</b>					
10	Los servidores muestran una actitud proactiva con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Los servidores son respetuosos de las opiniones y sentimientos de sus compañeros.	1	2	3	4	5
	<b>Resultados de la labor administrativa</b>					
12	Los servidores controlan de forma constante y reorienta su labor al identificar errores.	1	2	3	4	5
13	Los servidores elaboran documentos de gestión con el propósito de cumplir con las funciones encomendadas.	1	2	3	4	5
14	Los servidores evalúan su desempeño para mejorar las falencias y tomar mejores decisiones.	1	2	3	4	5

## 4. Estadística complementaria

### Análisis de fiabilidad

#### Escala: Meritocracia

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	32	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	17

#### Escala: Desempeño en la carrera

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	32	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	14

## 5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....  
.....

....., del Sr. .... tiene como objetivo determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño en la carrera del servicio público en la municipalidad distrital de Indiana.

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

**Nombre del participante:**

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable

## 6. Constancia de aprobación del comité de ética.

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Procedimientos de recolección de datos	Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	Aspectos éticos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo aplicada</li> <li>• Nivel descriptivo - correlacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población 32 trabajadores</li> <li>• Muestra 32 trabajadores</li> <li>• <b>Muestreo no probabilístico</b></li> <li>• Criterios de selección: Usuarios activos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica: la encuesta</li> <li>• Instrumento: el cuestionario Con escala tipo Likert</li> <li>• Validez: <b>juicio de 3 expertos en el tema</b></li> <li>• <b>Confiable estadístico Alfa de Cronbach</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se elaboraron los instrumentos</li> <li>• Se realizó la encuesta a cada trabajador</li> <li>• <b>Se dio a conocer el propósito del estudio mediante la carta de consentimiento</b></li> <li>• Se procedió a su aplicación</li> <li>• Se entregó la encuesta al trabajador indicando el proceso del llenado</li> <li>• <b>Se guardó en forma cuidadosa los instrumentos</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se instaló el software SPSS</li> <li>• <b>Se registraron los datos cuantitativos</b></li> <li>• En Excel se realizó el conteo de opciones de respuesta</li> <li>• <b>Se crearon las tablas y gráficos</b></li> <li>• <b>En el SPSS se realizaron las pruebas de fiabilidad aplicando el Alfa de Cronbach, la prueba de normalidad Shapiro-Wild, y la prueba de correlación de Rho Spearman</b></li> <li>• Se presentan resultados descriptivos e inferenciales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio estrictamente confidencial</li> <li>• Se respetó el derecho de autenticidad</li> </ul>