



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de
la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Riera Rodríguez, Walter Augusto (ORCID: 0000-0002-3134-8259)

ASESOR:

Ms. Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hermanos, mi padre, a mi madre; de quien vivo con sus recuerdos y no con su ausencia física. Y, de manera especial a mis herederos, Santiago y Joaquín. Estoy seguro que serán grandes hombres, trascenderán con la bendición y protección de Dios.

Walter Augusto

Agradecimiento

A las personas que siempre me alentaron a seguir preparándome, a mis compañeros de grupo de la maestría y, a los docentes del programa de posgrado de la UCV, por haber compartido sus conocimientos y experiencia en gestión pública.

El autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Correlación entre las variables meritocracia y desempeño laboral	22
Tabla 2	Niveles de la variable meritocracia.	22
Tabla 3	Niveles de la variable desempeño laboral.	23
Tabla 4	Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Capacidades en relación a las funciones asignadas.	23
Tabla 5	Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Control de las emociones.	24
Tabla 6	Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Responsabilidad en las funciones laborales.	25
Tabla 7	Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Relaciones interpersonales.	26

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco en el año 2021. Básicamente, se trató de un estudio no experimental, cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional. La muestra se conformó por 80 servidores públicos pertenecientes a la comuna antes referida, estos desarrollaron dos cuestionarios proporcionados por el investigador. Entre los resultados se determinó que para el 38% de servidores públicos encuestados la meritocracia empleada es baja, un 41.3% calificó el desempeño laboral como regular, con las mediciones se requirió a la prueba “r” de Pearson así pudo concluirse que existe una correlación positiva alta ($r=0.703$), además con la significancia obtenida ($p = 0.000$) se pudo establecer que se trata de una correlación significativa, existe por tanto relación entre la meritocracia y el desempeño laboral de los funcionarios de confianza en Municipalidad Distrital de Coishco en el año 2021, ello significa que si una variable aumenta en sus puntuaciones ocurrirá lo mismo en la otra, en caso disminuyan los puntajes de una variable ocurrirá también ello con la otra.

Palabras clave: Desempeño laboral, meritocracia, desarrollo de competencias.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between meritocracy and the job performance of trusted officials in the District Municipality of Coishco in the year 2021. Basically, it was a non-experimental, quantitative study with a descriptive design. correlational. The sample was made up of 80 public servants belonging to the aforementioned commune, they developed two questionnaires provided by the researcher. Among the results, it was determined that for 38% of public servants surveyed, the meritocracy employed is low, 41.3% described job performance as regular, with the measurements the Pearson "r" test was required, so it could be concluded that there is a correlation positive high (.703), in addition to the significance obtained ($p = 0.000$) it was possible to establish that it is a significant correlation, therefore there is a relationship between meritocracy and the job performance of trusted officials in the District Municipality of Coishco in 2021, this means that if one variable increases in its scores, the same will happen in the other, if the scores of one variable decrease, the same will happen with the other.

Keywords: Job performance, meritocracy, compensation, skills development.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo moderno, cuando se designa a funcionarios con cuestionamientos ocurren escándalos, son prácticas muy cuestionadas y muy conocidas, ello refleja la precariedad y debilidad de las agrupaciones políticas, ello porque carecen de cuadros altamente cualificados, otro asunto es la informalidad en su interior porque se filtran cuadros muy cuestionados, ello compromete también el desempeño laboral.

Según Livan (2019) esta situación adversa descrita líneas arriba perjudica el meritocrático servicio civil así como los esfuerzos por institucionalizar una gestión del capital humano en las entidades locales y regionales de un país, no se asegura el acceso de idóneos funcionarios para los puestos y por ende para las funciones a desempeñar, no se garantiza el acatamiento de objetivos institucionales, inclusive se afecta profesionalización de las funciones públicas orientadas a generar en las intervenciones públicas un valor en beneficio de la ciudadanía.

A nivel nacional, Gaviño (27 de agosto de 2021) ha señalado la difícil situación del actual gobierno por adolecer de una adecuada selección de cuadros apropiados a la administración pública, precisamente por descuidar la meritocracia, ello explica las sucesivas crisis mediáticas en buena cuenta. Gálvez y Cavero (2014) sostienen que hay esfuerzos por un fortalecimiento institucional desde la búsqueda de lo tecnocrático y apolítico por cada gobierno, lamentablemente sus políticas iniciadas carecen de un real compromiso y desencadenan pésimos desempeños.

Según un operativo de control simultáneo de la Contraloría General de la República (2019) reportó el Informe N° 1247 - 2019 - CG/LICA - OCS a nivel nacional, allí se da cuenta que en las 332 entidades intervenidas se halló más de 7,500 funcionarios designados en base a la confianza, se identificó sin embargo que el 34.4% (2 609 casos) no acreditaron y/o no cumplieron los requisitos diversos exigidos según el perfil de los puestos, en lo que respecta específicamente a los factores experiencia, académicos y capacitación especializada. Se detectó,

asimismo, otras adversas situaciones; en 14 de las instituciones en estudio hasta 44 funcionarios carecían del título profesional que se exige en sus perfiles. En una veintena de instituciones, 83 funcionarios no pudieron acreditar la experiencia exigida para el puesto, otros cinco funcionarios no acreditaron en el cargo la experiencia. En el 60% de entidades (15 casos) los legajos del personal no cuentan con información actualizada o simplemente no existe, por ende, se incumple la normativa sobre la materia. De las 25 instituciones públicas que se supervisaron, se designó funcionarios de confianza que superaban el 5% del total permitido por cada entidad, se incumplió así la vigente normativa, en 9 entidades inclusive (36%) se modificó el Manual de Organización y Funciones (MOF) sin tomar en cuenta la metodología que ha establecido SERVIR. En 6 instituciones se designó funcionarios de confianza, pero en plazas no previstas ni en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), ni el MOF o el Clasificador de Cargos. Para el ex ministro Luis Miguel Castilla la meritocracia peligra (El Comercio, 12 de septiembre de 2021).

Los cuestionamientos por designaciones de funcionarios en cargos de confianza son conocidos en los cien días de inicio de gobierno del presidente Pedro Castillo. La periodista Ciriaco (8 de agosto del 2021), señala que, apenas con una semana de asumir el cargo, el presidente Pedro Castillo ha realizado designaciones con casos 59 funcionarios. Conforme a un estudio de la Unidad de Periodismo de Datos de El Comercio, 26 casos de los mencionados son observados por algún cuestionamiento ya sea por investigaciones administrativas o fiscales, denuncias, incumplimientos con respecto a mínimos requisitos para asumir el cargo asignado.

Las instituciones con mayor número de funcionarios designados que han presentado algún motivo de cuestionamiento han sido el Ministerio de Educación, el Ministerio de Vivienda, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Construcción y Saneamiento, el Ministerio de la Producción, la Contraloría de la República, hasta la PCM, mediante un público comunicado el 4 de agosto 2021, se alertó de una urgente verificación en los nombramientos respecto a la legalidad de la permanencia de funcionarios públicos en la gestión de Pedro Castillo. El máximo órgano encargado del control

señaló que el incumplimiento de las normas podría implicar responsabilidades hasta sanciones eventuales de inhabilitación como suspensión. Los resultados descritos colisionan con la Política de Modernización para la Gestión Pública que ha establecido el Estado peruano. El servicio civil meritocrático es uno de los pilares centrales (GEOSE Informa, 20 de enero del 2020).

RPP Noticias (06 de febrero del 2019) mencionó que 14 funcionarios de confianza en el gobierno regional de Lambayeque resultaron cuestionados por el órgano de control institucional, ello porque no cumplieron con el perfil para los puestos, lo cual deja mucho que desear del rendimiento o desempeño laboral.

La Industria (2019) en su edición del 22 de mayo, reportó que, en el Gobierno Regional de Lambayeque, Eduardo Mera Samamé, procurador público y funcionario de confianza Anselmo Losano Centurión gobernador de la región mencionada, renunció tras conocerse la irregular contratación de su pareja sentimental en calidad de asistente de propia procuraduría regional, fue un escándalo y en consecuencia ha quedado en duda si las contrataciones que ocurren a nivel del gobierno regional se realizan por mérito propio o como se suele pensar por favoritismo, amiguismo u otra circunstancia. Tales situaciones generan dudas en las entidades públicas respecto al aseguramiento del adecuado desempeño. Existe según el régimen laboral 30057, este precisa que toda persona que ingrese a laborar debe de ser mediante evaluación y distinción de méritos constantes.

Desde la redacción del diario La Verdad (07 de mayo del 2019) se informó que los funcionarios de confianza designados por Marco Gasco Arrobas, alcalde de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, resultó cuestionada una vez más por la Oficina de Control Institucional (OCI), ello porque diecisiete de dichos trabajadores simplemente no cumplieron con perfil profesional, tampoco acreditaron colegiatura ni especialización alguna, inclusive seis no figuran en Cuadro de Asignación Personal.

Mientras, en Ancash, de un total de 25 instituciones intervenidas entre el gobierno regional, municipalidades provinciales y distritales, en 21 de ellas, 138 funcionarios fueron designados sin cumplir con los perfiles para los puestos; 44 no contaban con título profesional, 83 no acreditaron la experiencia requerida. En el 60% de entidades (15 casos) los legajos del personal no cuentan con información o están desactualizados quedando incumplida la norma al respecto. En el gobierno ancashino, aperturaron 4 denuncias en el Distrito Fiscal de la región nada menos que al titular del pliego, el sustento reveló falsa declaración en procedimiento administrativo nombramiento ilegal del cargo y omisión ilegal del acto de su cargo (HuarazenLínea.com, 1 de julio del 2019). En tanto, en la comuna provincial del Santa 20 funcionarios de confianza no cumplieron con los mínimos requisitos para ocupar cargos ya asumidos. Se ha encontrado asimismo que hasta 18 funcionarios de confianza ocupan indebidamente cargos que no figuran en el Manual de Organización y Funciones (MOF) del ayuntamiento, ello quedó señalado en el Informe de la Contraloría General de la República en su Visita de Control N° 07-2019-OCI/033-SV (Palma, 22 de mayo del 2019).

A partir de la realidad problemática, se planteó la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021? Como problemas específicos: ¿Existe relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021?, ¿Existe relación entre Meritocracia y Control de las emociones en Municipalidad Distrital de Coishco, 2021?, ¿Existe relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021? y ¿Existe relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021?

En cuanto a la justificación, el estudio resultó conveniente para las autoridades de la comuna coisqueña porque les permitió conocer dos variables muy sensibles, les interesó también a los propios trabajadores quienes finalmente en su calidad de servidores públicos deben rendir cuentas de su desempeño, el interés se extiende a la ciudadanía por ser beneficiarios directos de trabajo edil. Lo

relevante del tema en lo social implicó el abordaje de la meritocracia como una corriente muy exigente que, aunque ha llegado es de enorme incomodidad, inclusive muchas veces no se quiere ni hablar del asunto. El valor teórico se precisó en los fundamentos citados desde la perspectiva del capital humano. Las sugerencias contienen las implicancias prácticas de lo que se puede mejorar. El aporte metodológico estuvo en los instrumentos de investigación (uno por variable) que servirán a futuras investigaciones.

En relación a los objetivos quedó planteado como objetivo general: Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital del Santa, 2021. Los objetivos específicos: Describir la relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, identificar la relación entre Meritocracia y Control de las emociones en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, conocer la relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, identificar la relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

Las hipótesis fueron: (Hi) Existe relación entre de la meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021 y la (Ho) No existe relación entre de la meritocracia y el desempeño de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco. Las hipótesis específicas: Existe relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, Existe relación entre Meritocracia y Control de las emociones en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, Existe relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, Existe relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a antecedentes internacionales: Muhanmad, et al. (2020) plantearon en su objetivo analizar los efectos de los quehaceres administrativos en cuanto a desempeños laborales de los trabajadores en países con alto desarrollo. Fue básicamente un estudio no experimental y de enfoque cuantitativo, se contó con 180 encuestados seleccionados aleatoriamente desde seis casas de estudio superior del sector público. El instrumento empleado fue un cuestionario con escalas tipo Likert. Los resultados mostraron que existió un efecto positivo y fuerte desde las prácticas administrativas cuando se trata del desempeño laboral de quienes trabajan en claustros universitarios. Se alcanzó a concluir que mayoritariamente los encuestados se mostraron satisfechos en relación a las prácticas administrativas y por ende del desempeño laboral. Todos los factores de los quehaceres administrativos se asocian positivamente con los componentes del desempeño laboral, en ese sentido hay un positivo efecto de las prácticas administrativas en los desempeños laborales de los trabajadores aludidos (p. 03).

Rodríguez (2019) precisó como objetivo evaluar lo importante de llegar a implementar un Sistema de Evaluación para servidores que se vinculan a la comuna de Gachancipá desde una perspectiva de gestión del talento humano para evaluar los desempeños. Fue un estudio no experimental que siguió el enfoque mixto, se empleó encuestas y el análisis documental, colaboraron como muestra empleados de la Alcaldía Municipal. Los resultados pudieron revelar que los servidores públicos cuentan con adecuadas competencias para asumir sus cargos, según la revisión de reportes quedó confirmado el cabal cumplimiento conforme lo han manifestado. Se concluyó por tanto en que la función edil se cumple adecuadamente, ello es posible gracias a los procesos de evaluación de los desempeños realizados en la actualidad en la mencionada comuna.

En cuanto a estudios nacionales, Alarcón (2018). Como sistema, la meritocracia constituye una regulación predominante con los méritos personales, para adjudicarse puestos que impliquen alguna responsabilidad, es por ello que la responsabilidad de ser congresista equivale a un puesto de carga pública en el plano nacional en cuanto a su actuar, ello se deriva desde la creación de normas

para una convivencia social. Su desempeño asimismo debe ceñirse al principio de probidad que se vincula a la honradez, su obrar debe reflejar integridad por lo que es determinante para ejercer una función pública, se trata de manejar los intereses más altos del estado, el Tribunal Constitucional del Perú en tal sentido emitió el expediente N° 05057-2013-PA/TC (Junín), allí se ha dilucidado que todo ejercicio de las funciones deberá ser asumido como el desempeño de toda actividad en cualquier entidad del estado; asimismo que la función sea o no representativa, debe entenderse desde la más amplia manera posible.

Chauca, et al., (2017) en su investigación se planteó como principal objetivo identificar y estudiar los desafíos principales en el transcurso de la implementación de las gestiones por competencias, pues se trata de un determinante factor para implementar el acceso a las funciones públicas mediante los méritos. Se concluyó en que todas las gestiones por competencias se presentan como herramientas para gestionar los recursos humanos y ello es sumamente valioso, permite integrar una estrategia con un plan de recursos humanos en la persecución de los objetivos, ello se extiende a todas las áreas funcionales, en el específico caso de su uso en el Estado, permite hacer las veces de un motor para cambiar los anticuados paradigmas en la administración. La funcionalidad que permite tal herramienta se ha probado innumerables veces en el ámbito empresarial, inclusive ha sido en distintas potencias con marcado éxito pieza elemental de la reforma del Servicio Civil.

Montalvo (2017), planteó en su investigación un análisis del actual estado de las contrataciones públicas en Perú según la unificación propuesta del Régimen del Servicio Civil nuevo en la perspectiva de la problematización que conllevan los regímenes laborales del sector público. Estudio cualitativo que abordó el estudio de caso según el objetivo mencionado. Según lo que se halló el empleador puede verificar la aptitud de los postulantes a los puestos, se basa en los conocimientos, las experiencias en el área, ello implica abordar el perfil psicológico para establecer correctamente si se trata del idóneo personal para servir a los ciudadanos; el proceso para la selección pre establecido constituye un procedimiento con el cual se emprende y a la vez se garantiza las elecciones en el caso de los participantes,

ello ofrece garantías de eficiencia y eficacia así como de transparencia; entonces, se logra de ese modo una garantía del principio en condiciones de igualdad del mérito y la accesibilidad a la función pública. Pudo concluirse que las contrataciones del personal no se ciñen a los parámetros y principios conforme a la meritocracia, respecto al acceso al cumplimiento de una función pública, dicha visión provino desde la época colonial, que actualmente se esté aplicando y permita que el personal que labora en las entidades públicas ha de tener una aptitud, actitud y una visión más allá que pueda reflejar la atención al brindar los servicios a los ciudadanos y tener así los necesarios conocimientos para los puestos que se ocupan, en caso contrario urge tener a cargo personal de alguna función con la mediación de la oficina de recursos humanos con el fin de realizar un repotenciamiento en cuanto al personal.

Ortega (2016) pretendió en su objetivo analizar el sistema meritocrático respecto a los cargos de servicios en tanto están a cargo de elementos idóneos y correctos, es decir, si cuentan con aptitudes, capacidades y habilidades. Estudio no experimental en el que se constató con resultados que es fundamental el sistema del mérito en cuanto a procesos de selección o elección, permanencia en los cargos y pruebas de desempeño, del mismo modo que la gestión del rendimiento, la gestión de la preparación y la estabilidad en el servicio civil. Los méritos en prueba se manifiestan en función de cada aporte de los miembros respecto a los objetivos institucionales. En el sistema meritocrático se busca robustecer los cargos de servicios, es decir, se busca que sean dirigidos por personas idóneas y correctas con aptitudes, capacidades y habilidades. En ese sentido, es fundamental el sistema del mérito en cuanto a procesos de selección o elección, permanencia en los cargos y pruebas de desempeño, del mismo modo que la gestión del rendimiento, la gestión de la preparación y la continuación en el servicio; la meritocracia tiende a manifestarse en función de los aportes de los miembros y a la funcionalidad de los objetivos institucionales.

Barbarán (2018), en su tesis planteó como objetivo conocer el efecto de las contrataciones de servidores públicos en la comuna provincial del Santa, en el año 2018. Los resultados alcanzados señalan que el impacto social por la contratación

laboral en la Municipalidad Provincial del Santa ha sido pésima y la percepción ciudadana es muy crítica, por tanto, han considerado que no se cuenta con una adecuada administración, tampoco se ha contratado personal considerando la capacidad, la igualdad y los méritos de los servidores públicos, ocurre algo similar en el caso de varios funcionarios públicos entrevistados, estos respondieron importantes conclusiones: La contratación laboral que se realiza hasta la actualidad en la comuna provincial del Santa negativamente impacta en la interna organización, no permite por ende cumplir con las atribuciones de la buena administración, la autoorganización y no se puede contar con servidores públicos con méritos y capacidades.

Terry, et al. (2017), en su tesis sobre alternativas de un sistema para la alta dirección de los ministerios del Perú en cuanto a la selección de funcionarios, pretendió consolidar un reclutamiento adecuado de altos funcionarios en el Nivel II en las carteras ministeriales para optimizar los gastos de recursos mediante un eficaz y eficiente desempeño en su calidad de funcionarios. Fue un estudio no experimental además de descriptivo propositivo. La muestra se constituyó de 40 funcionarios de ocho ministerios, se empleó una encuesta con ellos. Los resultados revelaron que el 88% afirma que la selección de los funcionarios de nivel II en las carteras ministeriales es por simpatía, solo un 12.5% señaló que es mediante concursos, el restante 2.5% lo atribuyó a un sistema de selección. Se concluyó que la mayoría concuerda en que de contar con un sistema para designar altos funcionarios se contaría con mucha más transparencia al seleccionar funcionarios de nivel II en cada ministerio, para la cuarta parte (25%) habría para otros profesionales más oportunidades en cuanto a acceder a dichos puestos.

Pezo (2017) señaló como objetivo medir lo eficiente que es la implementación de la Ley Servir en los desempeños laborales de los empleados tarapotinos del INPE (2016). La investigación fue tipo no experimental, utilizó el método cuantitativo y su diseño fue descriptivo correlacional. Fueron colaboradores 21 trabajadores del INPE Tarapoto (población y muestra a la vez), fue necesario un cuestionario de desempeño laboral y una ficha de registro de implementación de la ley Servir. Los resultados revelaron que un 48 % se observa su rendimiento sujeto

siempre a observaciones. Se concluyó en que al obtener 13.74 (valor tabular) con la Chi cuadrado, superior al 12.59 estándar calculado, es suficiente para afirmar que la implementación de la ley servir se relaciona con el desempeño laboral (p. 50).

En Chimbote, Medina (2017) en su investigación abordó el objetivo de analizar el desempeño laboral del personal administrativo de la comuna provincial del Santa. Chimbote en calidad de nombrado, fue un estudio descriptivo, sus resultados revelaron que hay todo un problema en el sector público respecto a la urgente necesidad de mejorar los desempeños laborales del personal administrativo en calidad de nombrado, urge atender para salvar la cultura administrativa. El 82% de los servidores públicos en dicha comuna del Santa consideró como un bajo desempeño laboral lo que ocurre ahora, hasta un 17% reconocieron un desempeño laboral mediano y en el 2% restante se observó un desempeño laboral alto, dichas cifras están relacionadas abiertamente con la manera en que alcanzaron su estabilidad laboral (llámese procesos judiciales antes que por concurso en el que sobresalen méritos). Se concluyó en que es necesario contar con personas líderes en cuanto a recursos humanos, debe mejorarse la organización productiva para tener más eficiencia, ello parte de replantear el reclutamiento en relación al talento humano, ello ha de constituir una señal de desarrollo de destrezas y habilidades además de motivación.

Como bases teóricas respecto a meritocracia, Van Dijk, et al. (2020) aluden a la perspectiva o enfoque del capital humano, esta asocia lo meritocrático a un sistema social ideal para contribuir con la organización y por ende la sociedad, se sustenta en lo funcional y útil finalmente para distribuir toda oportunidad y recompensa. En ese sentido se define como el cúmulo de institucionales medidas por las cuales se logra articulación y gestión respecto a los servidores públicos, lo cual tiende a armonizar los intereses en cualquier sociedad pues se cautelan los derechos de cada servidor público como principal propósito por servir al ciudadano.

Suzuki y Hur (2021) la denominan como el criterio competitivo que asume una sociedad en la captación del recurso humano, considera los méritos, el talento, las competencias y el grado de motivación.

Kim y Choi (2017) definen meritocracia como aquel sistema social que prioriza y apuesta por las capacidades de un trabajador como factor conducente a la riqueza. Constituye la base del trabajo duro basado en la capacidad personal lo cual se evidencia en méritos.

EPG Universidad Continental (2017) al abordar el papel del liderazgo e innovaciones tiende a mencionar que una meritocracia constituye un proceso meticuloso para asignar cargos públicos, prevalecen en estos casos los méritos de los postulantes y no deben intervenir externos factores a los currículos, tal es el caso de los contactos o las influencias.

Respecto a las ventajas de la selección por méritos, señala que garantizan la continuidad de toda gestión pública, pues así impide las alteraciones inciertas que amenazan una conducción bajo rumbos inesperados, de ocurrir esto entonces los nombramientos en cargos de confianza simplemente entorpecen las ejecuciones de proyectos a corto o largo plazo. Chang-Hee y Yong-Beom (2017) afirman que gracias a su implementación se ha obtenido un motor poderoso de ascendente movilidad. Con lo meritocrático se ha podido calmar el malestar social y por ende mantener el orden de la sociedad.

El marco jurídico señala según el diario oficial El Peruano (2 de julio del 2013) señala que la Ley del Servicio Civil que se promulgó en el mes de julio del 2013, pudo introducir la meritocracia como mecanismo para seleccionar el 80% al menos de los directivos públicos. Según a lo precisado en el artículo 64, el 20% solamente de los cargos directivos puede ser ocupado por servidores de confianza en el caso del sector público. La vigencia de dicha disposición opera en 40 entidades públicas, de todas 11 son carteras ministeriales que lograron iniciar su proceso de implementación régimen del Servicio Civil nuevo con resolución. Ha sido progresiva su implementación, se ha seleccionado personas idóneas cada vez más para los

cargos directivos, es decir, se ha respetado la competencia, los méritos, así como la transparencia. La norma persigue como objetivo garantizar ante todo la igualdad en cuanto a la accesibilidad a la función pública con el fin de aumentar la calidad en el caso de los servicios que se brinda a los ciudadanos desde el Estado. Se busca así incentivar el crecimiento tanto profesional como personal de los servidores en la administración pública. Hay expectativas en torno a la figura de los servidores de confianza y su selección ha de depender del hecho de cubrir el perfil del cargo, aunque hay resistencia en la aprobación de un concurso público en base a méritos, ello es necesario para los profesionales de carrera. Según la Ley de Servicio Civil, en su artículo 77, se señala que la cantidad de servidores de confianza no debe exceder el 5% de la totalidad de puestos la entidad pública ya previstos.

La Ley SERVIR que entre sus principales rectores principios valora al mérito para acceder a la función pública, este se indica, ha de estar regulado previamente, ello va a la par con la idea de que todo empleo público es de social interés en conformidad a la Ley Marco del Empleo Público en su artículo 5°, es aplicable la misma a los regímenes laborales públicos supletoriamente; aunque no en el sistema de acceso de los trabajadores CAS, sin embargo. Designar a funcionarios públicos por méritos, debería dejar de ser un intento gubernamental a una realidad fáctica. Se entiende como mérito (merecimiento) al nombramiento por idoneidad, capacidades, perfil profesional, aptitudes e integridad, tal como lo plantea Ortega (2016) al señalar que el sistema democrático procura de que los cargos públicos sean dirigidos por personas idóneas o correctas en virtud de sus aptitudes, capacidades y habilidades.

Conforme ya se ha indicado, la base de los méritos brinda un soporte al principio de accesibilidad de la función pública, siempre en circunstancias de igualdad pues se encuentran relacionados directamente pues al instaurar la obligatoriedad y necesidad de un concurso pre establecido de méritos - base para satisfacer el principio de los méritos- se protege simultáneamente el hecho de que quienes verdaderamente cumplan el perfil que se solicita para los puestos puedan acceder o postular con claras reglas preexistentes, en condiciones de igualdad por

tanto. La contractual relación con el Estado resulta especial ya que la finalidad de la administración pública equivale a prestar servicios básicos a los ciudadanos, la naturaleza laboral se reviste de un vínculo jurídico, aunque bajo una perspectiva de servicio público que busca el bien común. Para ser servidor de confianza conforme a la Ley 30057, Ley de Servicio Civil (2013), en su inciso e), señala que, “es un servidor de confianza aquel que pertenece al entorno inmediato o directo de los funcionarios públicos inclusive también directivos de los funcionarios públicos, ello se extiende a los directivos públicos, su permanencia está supeditada o determinada por el Servicio Civil en el que se apoya la confianza por quienes son directivos públicos, servidores civiles de carrera o servidores de actividades complementarias, estos casos ingresan sin concurso público de méritos, se amparan en el poder discrecional como base que conforma un grupo, tiende a sujetarse por reglas que respondan al puesto que se ocupa” (El Peruano, 2 de julio del 2013).

Para Charrón, et al. (2016) son incontables los beneficios de la meritocrática selección, pero el más importante quizá de ellos es el aseguramiento a los ciudadanos que los recursos públicos se gestionan por quienes lo merecen realmente, se trata de personas preparadas especialmente para servir. En las gestiones públicas más eficientes del mundo, la meritocracia se usa con exitosamente porque asienta en una balanza el peso de las capacidades de los más capaces profesionales motivándolos constantemente a mejorar.

Como dimensiones de la meritocracia, Mora (17 de abril del 2019) señala las siguientes: Retribución. Consiste en un esquema de regulación con las personas a partir de tratos diferenciados, estos son valores centrales que recompensan los méritos, pues, mientras mayores méritos habrá mayor recompensa, ello implica según Solt, et al. (2016) una elevación en cuanto a la posición personal ya que puede acceder a un nivel alto como individuo social, puede aumentar su prominencia o su posición económica. Sus indicadores son: Ascenso, distinción, mayores ingresos.

Desarrollo de competencias. Civil y Himsworth (2020) la consideran una idealizada visión. Consiste en la práctica de las aptitudes individuales, las capacidades, los talentos, los conocimientos, en la medida en que más oportunidad se tenga de desenvolver lo mejor de sí, no solo será acreedor de premios y recompensas ya que fomentará indicadores como: Conocimientos, perfil laboral, competencias técnico – operativas y habilidades blandas.

Desarrollo personal. Consiste la libertad de aprendizajes para las soluciones, con ideas y actitudes nuevas, de tal forma que se adquieran nociones que modifiquen sus comportamientos y hábitos (Chiavenato, 2009). Equivale al enriquecimiento cualitativo y cuantitativo de la personalidad humana que contribuye con su eficacia, no se trata solo de proporcionar información, se trata de un salto basado en la determinación del esfuerzo personal para producir mejores resultados, se requiere de un clima contrario al nepotismo. Sus indicadores son: Adaptación al aprendizaje, imagen personal y contribución a la organización

Criterio de justicia. Nacife (2019) sostiene que la meritocracia se argumenta con la producción de cualquier régimen por haber sido justo en la selección del personal que realmente necesita, es decir, ha obtenido el esfuerzo y resultado del trabajo no solo buscado sino también reconocido. Las sociedades reciben aquello que merecen. Sus indicadores son Equilibrio de oportunidades, gestión del talento responsable y movilidad social.

Buena administración. Akkaya y Balyer (2021) señalan que es la viabilidad del sistema que la produce, se experimentan las mejoras en la administración de los recursos pues quedan las decisiones en manos de quienes son más preparados. Tiene por indicadores a: Gestión de la calidad, excelencia y cumplimiento de objetivos.

Funcionalidad. La meritocracia sirve a las instituciones, Polastri y Truisi (2017) sostienen que así se destraban las situaciones burocráticas. El entorno laboral opera con un personal más seguro de sí mismo y de su trabajo. Se trabaja en con más altos niveles de motivación, hay más involucramiento y todo es más

colaborativo, se evidencia mayor flexibilidad y se experimenta un bienestar mayor. Tiene por indicadores a la: Ejemplaridad y resolución de problemas.

Respecto al desempeño laboral, Karimi y Razavi (2018) lo definen como todas aquellas ocupaciones que se asignan a trabajadores por ser un compromiso laboral conscientemente adquirido en una institución, dichos esfuerzos se encaminan con objetivos definidos. Son el conjunto de acciones que conducen a resultados deseados, generan beneficios o ganancias a la institución. Fogaça, et al. (2018) lo definen como una pieza organizacional dinámica e importante con la que se ejecutan las decisiones en general de una gestión institucional. Es el cumplimiento de las funciones asumidas por el personal gracias a sus comportamientos al interior de una entidad.

En cuanto a las características que se le atribuyen al desempeño laboral, se cuenta con el aporte de Bashir, et al. (2019) ellos señalan que toda conducta de trabajo se somete a diversos factores que la afectan, tal es el caso con las formas de motivación, ello también concierne a las sanciones o restricciones impuestas al trabajar. Por su parte Rosales, et al. (2017) agregan que el desempeño implica habilidades específicas que todo trabajador despliega según la función, pone en juego sus conocimientos, su repertorio de experiencias, desarrolla hábitos, ejerce sus aptitudes, sus capacidades operativas, se dispone a afrontar de la mejor forma sus desafíos.

En torno al desempeño laboral existen como es natural expectativas, Kruyen y Van Genugten (2019) sostienen que en la práctica se ha evidenciado que al interior de las instituciones se espera el máximo rendimiento, en ese sentido, urge mecanismos de estimulación para maximizar las competencias deseadas. Inayat y Jahanzeb (2021) afirman que las personas valoran algunas cosas por lo importante para sus vidas, las motivaciones para influir en el rendimiento laboral a menudo tienen que ver de con su vida social, su estilo de vida y dado que dependen de sus trabajos, resulta imprescindible que toda mano de obra se mantenga satisfecha por la organización.

En lo concerniente a las dimensiones del desempeño laboral, Nuñuvero, (2019), sostiene que estas son las siguientes:

Capacidades en relación a las funciones asignadas. Para Eliyana, et al. (2019) consiste en el cúmulo de necesarios conocimientos, así como habilidades empleadas para realizar un satisfactorio trabajo. En síntesis, tiene que ver con toda la valía como fuerza de trabajo. Tiene como indicadores a: Destreza técnica, dominio tecnológico, practicidad, nociones de las normas institucionales.

Control de las emociones. Tiene que ver con el nivel de madurez que se asume ante toda circunstancia de trabajo. Cuando se trabaja no solo hay un desplazamiento corporal o físico, también conlleva una disposición psicológica determinada y varía en la medida de variables intervinientes (cansancio, estrés, exigencia, etc.). Lo importante es que los trabajadores sepan estar a la altura de lo que sucede. Sus indicadores son: Autocontrol, manejo de la presión laboral, compromiso institucional.

Responsabilidad en las funciones laborales. Se trata del cumplimiento cabal de cada actividad asignada, se incluye tanto los procesos mismos como también los resultados finales siendo estos sometidos a la aceptación o desaprobación. Sus indicadores en este caso son: Manifestación de valores, puntualidad, asistencia al trabajo, cumplimiento de instrucciones y participación en capacitaciones.

Relaciones interpersonales. Aborda la manera en cómo se relacionan los trabajadores entre sí, al mismo tiempo se incluye con los jefes o superiores. Sus indicadores son: Comunicación clara, respeto a las instancias jerárquicas y trabajo en equipo.

III. METODOLOGÍA

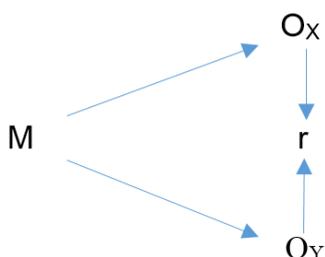
3.1. Tipo y diseño de investigación

Bernardo, et al. (2019) han precisado que todo estudio en el que se desarrollan procedimientos estadísticos se le denomina cuantitativo (p. 28). El presente estudio cumple ello. En tanto, Hernández y Mendoza (2018) consideran que todo estudio que se baste con mediciones sin necesidad de innovaciones se les considera estudios no experimentales (p. 59). El presente estudio cumple ello.

Según Chu y Ke (2017) los estudios cuantitativos requieren del método hipotético deductivo, con este método se contrastan los resultados estadísticos con los fundamentos teóricos expuestos (p. 288). El presente estudio cumple ello.

Por su parte Sánchez y Reyes (2016) han considerado que el abordaje de variables con mediciones para establecer posteriormente la relación posible se le considera dentro de lo descriptivo - correlacional.

Su gráfica fue en este caso:



Dónde:

M: Trabajadores de la Municipalidad distrital de Coishco.

O_x: Observaciones de la variable Meritocracia.

O_y: Desempeño laboral.

r: Relación estadística.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 01: Meritocracia.

Definición conceptual. Kim y Choi (2017) definen meritocracia como aquel sistema social que prioriza y apuesta por las capacidades de un trabajador como factor conducente a la riqueza. Constituye la base del trabajo duro basado en la capacidad personal lo cual se evidencia en méritos.

Definición operacional. Conjunto de valoraciones respecto a la meritocracia obtenidas con encuesta a partir de ítems desde las dimensiones Retribución, desarrollo de competencias, desarrollo de personal, criterio de justicia, buena administración y funcionalidad.

Indicadores. Ascenso, distinción, mayores ingresos, conocimientos, perfil laboral, competencias técnico – operativas, habilidades blandas, adaptación al aprendizaje, imagen personal, contribución a la organización, equilibrio de oportunidades, gestión del talento responsable, movilidad social, gestión de la calidad, excelencia, cumplimiento de objetivos, ejemplaridad y resolución de problemas.

Escala. Ordinal con escalamiento Likert.

3.2.2. Variable 02: Desempeño laboral.

Definición conceptual. Karimi y Razavi (2018) lo definen como todas aquellas ocupaciones que se asignan a trabajadores por ser un compromiso laboral conscientemente adquirido en una institución, dichos esfuerzos se encaminan con objetivos definidos. Son el conjunto de acciones que conducen a resultados deseados, generan beneficios o ganancias a la institución.

Definición operacional. Conjunto de valoraciones respecto al desempeño laboral obtenidas con encuesta a partir de ítems desde las dimensiones

capacidades en relación a las funciones asignadas, control de las emociones, responsabilidad en las funciones laborales y relaciones interpersonales.

Indicadores. Destreza técnica, dominio tecnológico, practicidad, nociones de las normas institucionales, autocontrol, manejo de la presión laboral, compromiso institucional, manifestación de valores, puntualidad, asistencia al trabajo, cumplimiento de instrucciones, participación en capacitaciones, comunicación clara, respeto a las instancias jerárquicas y trabajo en equipo.

Escala. Ordinal con escalamiento Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados (Arias-Gómez, et al., 2016, p. 5), para la presente investigación, la población está conformada por los obreros estables, obreros contratados, empleados estables y empleados contratados. En el presente estudio la población ascendió a 113 personas.

Respecto a la muestra. En toda investigación se debe establecer el número específico de participantes que será necesario incluir a fin de lograr los objetivos planteados desde un principio. Este número se conoce como tamaño de muestra, que se estima o calcula mediante fórmulas matemáticas o paquetes estadísticos. Este cálculo es diferente para cada investigación y depende, entre otras cosas, de su diseño, hipótesis planteadas, número de grupos a estudiar, y de la escala de medición de las variables (Arias-Gómez, et al., 2016, p. 5), para la presente investigación, la muestra a utilizarse fue no probabilística y a conveniencia del investigador en base a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Empleados contratados y estables, obreros estables, obreros permanentes y, obreros contratados de la municipalidad distrital de Coishco.

Criterio de Exclusión: funcionarios de confianza, designados por resolución de alcaldía y personal CAS.

De acuerdo a los criterios detallados, se estableció la muestra de investigación, la cantidad se describió a continuación:

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Soto (2021), define a la encuesta como la técnica de recolección de datos que forma parte de las investigaciones con enfoques cuantitativo, cualitativo o mixto y que utiliza a un cuestionario, test o prueba como instrumento para su propósito: obtener información útil en una investigación.

Cuestionario. El cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder. No existen respuestas correctas o incorrectas, todas las respuestas llevan a un resultado diferente y se aplican a una población conformada por personas (Arias, 2021). Los cuestionarios de la presente investigación fueron diseñados con dieciocho preguntas cerradas para el caso de la meritocracia y en el caso del desempeño laboral diecisiete ítems, ambos aplicados a los funcionarios de confianza en la municipalidad distrital de Coishco, 2021.

Validez

Tradicionalmente la validez de un cuestionario se presenta como la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado (Santos, 2017). Para la presente investigación, la evaluación de validez fue realizada por el docente metodólogo y por dos

profesionales más con grado de magister. Estos profesionales fueron a elección del investigador (Juicio de expertos).

Confiabilidad de los instrumentos

Se consideró una prueba piloto por cada cuestionario, se contó con 15 voluntarios, con dichos resultados se calculó la confiabilidad, (Coeficiente Alfa de Cronbach).

3.5. Procedimientos

Primero se solicitó la autorización por escrito a la institución objeto de estudio, para la aplicación de los instrumentos a al personal obrero empleado de la comuna, valorando la muestra indicada. Luego se comunicó a los obreros y empleados, respecto a la aplicación de los cuestionarios, así como, detallar el objetivo de las encuestas. Se aplicó los cuestionarios a los sujetos de estudio, con la finalidad de obtener información relevante para la investigación y posteriormente se sistematizó la data electrónicamente.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos fue de tipo descriptivo. Los resultados estadísticos que se obtuvieron de los instrumentos de recolección fueron presentados a través de tablas de correlaciones tal y como lo exigieron los objetivos. El procesamiento de los datos, se realizó con el programa estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se elaboró respetando la normatividad preestablecida por la Universidad Cesar Vallejo; Asimismo, se tomó en cuenta las consideraciones éticas, principios de propiedad intelectual y derechos de autor. Se citó como corresponde las referencias bibliográficas de acuerdo al manual o estilo de APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Describir el nivel de gestión de los residuos sólidos de la Municipalidad Distrital de Coishco, según percepción de los trabajadores de la subgerencia de medio ambiente.

Tabla 1

Correlación entre las variables meritocracia y desempeño laboral

Rho de Spearman		Meritocracia	Desempeño laboral
Meritocracia	Coefficiente de correlación	1	,703**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,703**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Fuente: Servidores públicos de municipalidad de Coishco.

Interpretación: Tomando en cuenta la hipótesis central, quedó en evidencia según la tabla 1, que existe una correlación positiva alta ($r = 0,703$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05, es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis alterna de investigación: Existe relación entre de la meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula en consecuencia.

Tabla 2

Niveles de la variable meritocracia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alta meritocracia	25	31,3
Regular meritocracia	24	30,0
Baja meritocracia	31	38,8
Total	80	100,0

Fuente: Servidores públicos de municipalidad de Coishco.

Interpretación: En la tabla 2, la percepción sobre la meritocracia es marcadamente baja según el 38% de servidores públicos de la comuna distrital de Coishco, para un 31% es alta y el restante 30% lo consideró regular.

Tabla 3

Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto desempeño laboral	21	26,3
Regular desempeño laboral	33	41,3
Bajo desempeño laboral	26	32,5
Total	80	100,0

Fuente: Servidores públicos de municipalidad de Coishco.

Interpretación: En la tabla 3, la percepción sobre el desempeño laboral es marcadamente regular según el 41.3% de servidores públicos de la comuna distrital de Coishco, para un 32.5% es bajo y el restante 26.3% lo consideró alto.

Objetivo específico 2. Describir la relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

Tabla 4

Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Capacidades en relación a las funciones asignadas

Rho de Spearman		Meritocracia	Capacidades en relación a las funciones asignadas
Meritocracia	Coeficiente de correlación	1	,598**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Capacidades en relación a las funciones asignadas	Coeficiente de correlación	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Fuente: Servidores públicos de municipalidad de Coishco.

Interpretación: Considerando lo obtenido en la tabla 4, que existe una correlación positiva media ($,598$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05 , es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 1: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Capacidades en relación a las funciones asignadas en los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

Objetivo específico 2. Identificar la relación entre Meritocracia y Control de las emociones en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

Tabla 5

Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Control de las emociones.

Rho de Spearman		Meritocracia	Control de las emociones
Meritocracia	Coefficiente de correlación	1	$,670^{**}$
	Sig. (bilateral)	.	$,000$
	N	80	80
Control de las emociones	Coefficiente de correlación	$,670^{**}$	1
	Sig. (bilateral)	$,000$.
	N	80	80

Fuente: Servidores públicos de municipalidad de Coishco.

Interpretación: Considerando lo obtenido en la tabla 5, que existe una correlación positiva media ($,670$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05 , es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 2: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Control de las emociones en los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

Objetivo específico 3. Conocer la relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la Municipalidad Distrital de Coishco

Tabla 6

Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Responsabilidad en las funciones laborales

Rho de Spearman		Meritocracia	Responsabilidad en las funciones laborales
Meritocracia	Coeficiente de correlación	1	,665**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Responsabilidad en las funciones laborales	Coeficiente de correlación	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Fuente: Servidores públicos de municipalidad de Coishco.

Interpretación: Considerando lo obtenido en la tabla 6, que existe una correlación positiva media ($,665$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05 , es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 3: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Responsabilidad en las funciones laborales en los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

Objetivo específico 4. identificar la relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la variable meritocracia y la dimensión Relaciones interpersonales

Rho de Spearman		Meritocracia	Relaciones interpersonales
Meritocracia	Coefficiente de correlación	1	,698**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,698**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Fuente: Servidores públicos de municipalidad de Coishco.

Interpretación: Considerando lo obtenido en la tabla 7, que existe una correlación positiva media ($,698$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05 , es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 4: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Relaciones interpersonales en los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación pretendió desde un comienzo determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021., tras recopilarse los datos se obtuvo puntajes generales por cada variable. La discusión permitió la comparación con los resultados de otras investigaciones debidamente citadas en calidad de antecedentes, lo mismo se realizó con las teorías científicas para así satisfacer la totalidad de objetivos.

La metodología que se empleó se ciñó a lo cuantitativo, la aplicación física de los instrumentos se posibilitó pese a las difíciles condiciones que impone la pandemia (aislamiento, distanciamiento, etc.). La aplicación del Test de Normalidad señaló que las puntuaciones siguen una distribución normal, por ende, se recurrió a la prueba “r” de Pearson para las correlaciones.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

Según la prueba de hipótesis central, según la tabla 1, existe una correlación positiva alta (.703), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05, es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis alterna de investigación: Existe relación entre de la meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula en consecuencia, la tendencia se corroboró con lo hallado por Ortega (2016) quien pretendió en su objetivo analizar el sistema meritocrático respecto a los cargos de servicios, allí se explica que en el sistema meritocrático se busca robustecer los cargos de servicios, es decir, se busca que sean dirigidos por personas idóneas y correctas con aptitudes, capacidades y habilidades. En ese sentido, es

fundamental el sistema del mérito en cuanto a procesos de selección o elección, permanencia en los cargos y pruebas de desempeño, del mismo modo que la gestión del rendimiento, la gestión de la preparación y la continuación en el servicio; la meritocracia tiende a manifestarse en función de los aportes de los miembros y a la funcionalidad de los objetivos institucionales.

En la tabla 2, la percepción sobre la meritocracia es marcadamente baja según el 38% de servidores públicos de la comuna distrital de Coishco, para un 31% es alta y el restante 30% lo consideró regular, dicha tendencia es similar a lo que halló Montalvo (2017), planteó en su investigación un análisis del actual estado de las contrataciones públicas en Perú según la unificación propuesta del Régimen del Servicio Civil nuevo Pudo concluirse que las contrataciones del personal no se ciñen a los parámetros y principios conforme a la meritocracia, respecto al acceso al cumplimiento de una función pública, dicha visión provino desde la época colonial, que actualmente se esté aplicando y permita que el personal que labora en las entidades públicas ha de tener una aptitud, actitud y una visión más allá que pueda reflejar la atención al brindar los servicios a los ciudadanos y tener así los necesarios conocimientos para los puestos que se ocupan, en caso contrario urge tener a cargo personal de alguna función con la mediación de la oficina de recursos humanos con el fin de realizar un repotenciamiento en cuanto al personal.

Según los resultados anteriores, es necesario precisar que no se asume la perspectiva meritocrática de Kim y Choi (2017) quienes lo entienden como un sistema social que prioriza y apuesta por las capacidades de un trabajador como factor conducente a la riqueza, constituye a la vez la base del trabajo duro basado en la capacidad personal lo cual se evidencia en méritos.

En la tabla 3, la percepción sobre el desempeño laboral es marcadamente regular según el 41.3% de servidores públicos de la comuna distrital de Coishco, para un 32.5% es bajo y el restante 26.3% lo consideró alto, dicho resultado es contrario a lo obtenido por el estudio de Rodríguez

(2019) quien precisó como objetivo evaluar lo importante de llegar a implementar un Sistema de Evaluación para servidores que se vinculan a la comuna de Gachancipá desde una perspectiva de gestión del talento humano para evaluar los desempeños. Los resultados pudieron revelar que los servidores públicos cuentan con adecuadas competencias para asumir sus cargos, según la revisión de reportes quedó confirmado el cabal cumplimiento conforme lo han manifestado. Se concluyó por tanto en que la función edil se cumple adecuadamente, ello es posible gracias a los procesos de evaluación de los desempeños realizados en la actualidad en la mencionada comuna.

Según la tendencia que sigue el desempeño laboral, es necesario replantear los esquemas conforme a Fogaça, et al. (2018) quienes definen desempeño laboral como una pieza organizacional dinámica e importante con la que se ejecutan las decisiones en general de una gestión institucional. Es el cumplimiento de las funciones asumidas por el personal gracias a sus comportamientos al interior de una entidad.

Objetivo específico 1: Describir la relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

En la tabla 4, existe una correlación positiva media ($.598$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05 , es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 1: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Capacidades en relación a las funciones asignadas en los servidores de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. Si la meritocracia como tal está mal y guarda correlación con la dimensión citada, no es una señal positiva, por tanto, hay similitud con lo que halló Barbarán (2018), quien planteó como objetivo conocer el efecto de las contrataciones de servidores públicos en la comuna provincial del Santa, en el año 2018. Los resultados alcanzados señalan que el impacto social por

la contratación laboral en la Municipalidad Provincial del Santa es sido pésima y la percepción ciudadana es muy crítica, por tanto, han considerado que no se cuenta con una adecuada administración, tampoco se ha contratado personal considerando la capacidad, la igualdad y los méritos de los servidores públicos, ocurre algo similar en el caso de varios funcionarios públicos entrevistados, estos respondieron importantes conclusiones: La contratación laboral que se realiza hasta la actualidad en la comuna provincial del Santa negativamente impacta en la interna organización, no permite por ende cumplir con las atribuciones de la buena administración, la autoorganización y no se puede contar con servidores públicos con méritos y capacidades.

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre Meritocracia y Control de las emociones en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

En la tabla 5, que existe una correlación positiva media ($r = 0,670$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05, es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 2: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Control de las emociones en los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. Abordar el autodomínio es muy sensible de por sí, Barbarán (2018), lo explica bien en su investigación sobre el efecto de las contrataciones de servidores públicos en la comuna provincial del Santa, en el año 2018. Se concluyó que la contratación laboral que se realiza hasta la actualidad en la comuna provincial del Santa es negativa e impacta en la interna organización, no permite por ende cumplir con las atribuciones de la buena administración, la autoorganización y no se puede contar con servidores públicos con méritos y capacidades.

De lo anterior puede afirmarse que no se toma en cuenta a Nuñuvero, (2019), quien se refiere al nivel de madurez exigido en toda circunstancia de

trabajo. Cuando se trabaja no solo hay un desplazamiento corporal o físico, también conlleva una disposición psicológica determinada y varía en la medida de variables intervinientes (cansancio, estrés, exigencia, etc.). Lo importante es que los trabajadores sepan estar a la altura de lo que sucede.

Objetivo específico 3: Conocer la relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

En la tabla 6, existe una correlación positiva media ($,665$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05 , es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 3: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Responsabilidad en las funciones laborales en los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, como extensiva explicación de dicha tendencia se puede encontrar en lo que hallaron Terry, et al. (2017), en su tesis sobre alternativas de un sistema para la alta dirección de los ministerios del Perú en cuanto a la selección de funcionarios. Sus resultados revelaron que el 88% afirma que la selección de los funcionarios de nivel II en las carteras ministeriales es por simpatía, solo un 12.5% señaló que es mediante concursos, el restante 2.5% lo atribuyó a un sistema de selección. Se concluyó que la mayoría concuerda en que de contar con un sistema para designar altos funcionarios se contaría con mucha más transparencia al seleccionar funcionarios de nivel II en cada ministerio, para la cuarta parte (25%) habría para otros profesionales más oportunidades en cuanto a acceder a dichos puestos.

Tomando en cuenta la comparación hecha, urge asumir la perspectiva de Nuñuvero (2019) quien aboga por el cumplimiento cabal de cada actividad asignada, se incluye tanto los procesos mismos como también los resultados finales siendo estos sometidos a la aceptación o desaprobación

Derivado de lo anterior, se entiende que será difícil asumir lo establecido por Chang-Hee y Yong-Beom (2017) quienes afirman que con lo meritocrático se ha podido calmar el malestar social y por ende mantener el orden de la sociedad gracias, precisamente con su implementación se ha obtenido un motor poderoso de ascendente movilidad.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.

En la tabla 7, que existe una correlación positiva media ($,698$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que, si este último valor resulta menor al Sig. Estándar, es decir, menor al 0.05 , es significativa la correlación. Según el coeficiente estadístico “r” de Pearson queda aceptada la hipótesis específica 4: Existe relación entre de la meritocracia y la dimensión Relaciones interpersonales en los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, este resultado quiere decir que en la medida en que se profundiza la meritocracia entonces también ocurre algo similar con las relaciones interpersonales (aun cuando la tendencia de las variables no sean del todo positivas en el presente), por su parte Muhammad, et al. (2020) lo explican bien al estudiar los efectos de los quehaceres administrativos en cuanto a desempeños laborales de los trabajadores en países con alto desarrollo. Se alcanzó a concluir que mayoritariamente los encuestados se mostraron satisfechos en relación a las prácticas administrativas y por ende del desempeño laboral. Todos los factores de los quehaceres administrativos se asocian positivamente con los componentes del desempeño laboral, en ese sentido hay un positivo efecto de las prácticas administrativas en los desempeños laborales de los trabajadores (p. 03).

De acuerdo a lo último, se requiere según Nuñuvero (2019) abordar la manera en cómo se relacionan los trabajadores entre sí, al mismo tiempo se incluyen a los jefes o superiores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo a las frecuencias de las variables en estudio, las tendencias no son óptimas; la variable Meritocracia resultó con una percepción baja según el 38,8% de los servidores públicos de la comuna distrital de Coishco, la variable desempeño laboral fue calificada como regular por el 43.1%, dicha similitud es consistente con lo obtenido en el valor de la prueba “r” de Pearson al obtenerse una correlación positiva alta ($,703$), se agrega a ello una significancia equivalente a un $p = 0.000$, en ese sentido, dado que resultó menor al 0.05 , es significativa la correlación. Se afirma categóricamente entonces que existe relación entre la meritocracia y el desempeño laboral de servidores de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, además dicha relación es consistente, es decir, en nuevas mediciones se seguirá obteniendo una alta correlación.

Segunda: Según el $,598$ del coeficiente estadístico “r” de Pearson existe una correlación positiva media entre la meritocracia y la dimensión Capacidades en relación a las funciones asignadas en los servidores de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, se añade la significancia equivalente a un $p = 0.000$. Cabe precisar que si este último valor resulta menor al Significancia estándar (0.05), es significativa la correlación por tanto la tendencia perdurará con nuevas mediciones. Queda aceptada la hipótesis específica 1.

Tercera: Según el $,670$ del coeficiente estadístico “r” de Pearson existe una correlación positiva media entre la meritocracia y la dimensión Control de las emociones en los servidores de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021 se añade la significancia equivalente a un $p = 0.000$, dicha cifra resultó menor a la Significancia estándar (0.05), es significativa la correlación por tanto la tendencia perdurará con nuevas mediciones. Queda aceptada la hipótesis específica 2.

Cuarta: Según el ,665 del coeficiente estadístico “r” de Pearson existe una correlación positiva media entre la meritocracia y la dimensión Responsabilidad en las funciones laborales en los servidores de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, se añade la significancia equivalente a un $p = 0.000$, dicha cifra resultó menor a la Significancia estándar (0.05), es significativa la correlación, por tanto, la tendencia perdurará con nuevas mediciones. Queda aceptada la hipótesis específica 3.

Quinta: Según el ,698 del coeficiente estadístico “r” de Pearson existe una correlación positiva media relación entre la meritocracia y la dimensión Relaciones interpersonales en los servidores de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, cabe agregar la significancia equivalente a un $p = 0.000$, dicha cifra resultó menor a la Significancia estándar (0.05), es significativa la correlación, por tanto, la tendencia perdurará con nuevas mediciones. Queda aceptada la hipótesis específica 4.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, sensibilizar y capacitar a las autoridades de gobiernos locales, respecto, a la importancia de la meritocracia en la designación de funcionarios de confianza para garantizar la eficiencia en la gestión municipal y, por ende, la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Segunda: A los funcionarios de las municipalidades del país, realizar capacitaciones para optimizar los resultados, más aún en el período de emergencia sanitaria, de tal forma que se eleve el desempeño laboral y con mediciones periódicas de esta.

Tercera: A la Oficina de Control Interno (OCI), investigar la designación de funcionarios de confianza y garantizar el cumplimiento del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Perfil del Puestos (MPP) en los gobiernos locales y otras entidades del Estado.

Cuarta: A los congresistas de la República, presentar proyectos de ley orientados a acelerar el proceso de implementación de la Ley de Servicio Civil y que promueva la meritocracia en el sector público.

Quinto: A los maestristas de futuras promociones en Gestión Pública, realizar investigaciones que involucren las variables meritocracia y desempeño laboral, pero con experimentaciones innovadoras que linden con la interdisciplinariedad; Meritocracia y desempeño laboral abordadas desde el Derecho, la Comunicación corporativa, la gestión del talento humano, el endomarketing, etc.

REFERENCIAS

- Akkaya, A. y Balyer, A. (2021). *Meritocracy at Higher Education Management: Academics' Perceptions*. European Educational Research Association. <https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/26/contribution/51408/>
- Alarcón, G. (2018). *La meritocracia frente a la representación parlamentaria en el Congreso de la República del Perú, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38632>
- Arias, G. (2021). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica*. (1ra edición) Peru: Enfoques Consulting EIRL. Tomado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bashir, A., Mehwish, A. y Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*. 7(1), 1-16. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Bohorquez, M. (2015). *La implementación de la meritocracia en Colombia* [Tesis doctoral, Universidad Complutense Madrid]. Repositorio UCM <http://eprints.ucm.es/29644/1/T35932.pdf>.

- Campoverde, O (2016). *La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simon Bolívar]. Repositorio UASB <http://hdl.handle.net/10644/5463>
- Caro, A., Pareja, A. y Vanegas, E. (2015). *La Estabilidad Laboral en la Secretaría De Infraestructura Física de la Gobernación de Antioquia en el Período 2012 – 2015. Tendencia hacia la Meritocracia o la Politocracia 2013* [Tesis de maestría, Universidad Minuto de Dios]. Archivo digital <https://hdl.handle.net/10656/5616>
- Chang-Hee, K. y Yong-Beom, Ch. (2017). How Meritocracy is Defined Today? Contemporary Aspects of Meritocracy. *Economics and Sociology*. 10(1):112-121. DOI: 10.14254/2071-789X.2017/10-1/8
- Charrón, N., Dahlström, C., Fazekas, M. y Lapuente, V. (2016). Careers, Connections, and Corruption Risks: Investigating the Impact of Bureaucratic Meritocracy on Public Procurement Processes. *The Journal of Politics*, 79(1), 89-104. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/687209>
- Chauca, L., García, H. y Martínez, C. (2017). *Más allá del proceso de implementación: un estudio sobre los factores críticos que rodean la implementación de gestión por competencias en organizaciones públicas del Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11832>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MC GRAW-HILL/Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

- Chu, H. y Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? *ScienceDirect: Nanjing* 39(4), 284-294. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>
- Ciriaco, M. (8 de agosto del 2021). Gobierno de Pedro Castillo acumula 26 nombramientos cuestionados en poco más de una semana. *El Comercio* <https://elcomercio.pe/politica/gobierno/gobierno-de-pedro-castillo-acumula-26-nombramientos-cuestionados-en-poco-mas-de-una-semana-guido-bellido-e-c-data-noticia/?ref=ecr>
- Civil, D. y Himsworth, J. (2020). Introduction: Meritocracy in perspective. the rise of the meritocracy 60 years on. *The Political Quarterly*, 91(2), 1-6. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-923X.12839>
- Contraloría General de la República (2019). Informe N° 1247-2019-CG/LICA-OCS “Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regional y locales”. <https://apps5.contraloria.gob.pe/sroc/doc/historicos/informe/2019-01.pdf>
- Contraloría General de la República (2019a), Nota de Prensa N° 451-2019-CG-GCOC: Identifican más de 2,600 funcionarios que no cumplen con perfil. Lima-Perú. https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/prensa/notas_de_prensa/2019/lima/np_451-2019-cg-gcoc
- Contraloría General de la República (2019b). Operativo de Control Simultaneo. Designación de funcionarios en Cargos de Confianza en los Gobiernos Regionales y Locales. Informe N° 1247-2019-CG/LICA-OCS. Lima-Perú. <https://apps5.contraloria.gob.pe/sroc/doc/historicos/informe/2019-01.pdf>
- Contraloría General de la República (2019c). *Informe de Visita de Control N° 07-2019-OCI/033-SVC*, Lima-Perú.

- El Comercio (12 de septiembre de 2021). *Meritocracia en jaque, por Luis Miguel Castilla*. Lima. <https://elcomercio.pe/economia/peru/meritocracia-en-jaque-por-luis-miguel-castilla-opinion-noticia/?ref=ecr>
- Ley 30057 de 2013 (2013, 2 de julio). Congreso de la república. Diario oficial el peruano <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Eliyana, A., Ma'arif, S. y Muzakki (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics* 25 (3), 144–150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Flórez López, J. R. (2015). Servicio Civil de Carrera en Colombia: Perspectivas y Resultados de la Profesionalización de la Función Pública. *Summa Iuris*, 3(1), 87-115. <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/summaiuris/article/download/1597/1367>.
- Fogaça, N., Barbosa, M., Campos, M. y Pereira, L. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main. *International Society for Performance Improvemen.* 30(4), 231-247. Recovered from <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Gálvez, M. y Cavero, A. (2014). *Entre la discrecionalidad y la meritocracia: intentos de reforma de los recursos humanos del Estado*. Argumentos. https://argumentos-historico.iep.org.pe/wp-content/uploads/2014/07/caverogalvez_marzo14.pdf
- Gaviño, K. (27 de agosto del 2021). *Meritocracia en el Sector Público*. La ley, el ángulo legal a la noticia. <https://laley.pe/art/11901/meritocracia-en-el-sector-publico>

GEOSE Informa (20 de enero del 2020). *Sesgos de la meritocracia: el perfil del puesto y la evaluación de su cumplimiento*. Enfoque Derecho. <https://www.enfoquederecho.com/2020/01/20/sesgos-de-la-meritocracia-el-perfil-del-puesto-y-la-evaluacion-de-su-cumplimiento/>

Gestión (21 de abril del 2019). *Contraloría revisará designación de cargos de confianza en Municipalidad de Lima y otras entidades*. Lima. <https://gestion.pe/peru/politica/contraloria-revisara-designacion-cargos-confianza-municipalidad-lima-entidades-264704>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa cualitativa y mixta*. España. Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

HuarazenLínea.com (1 de julio del 2019). *Más de 130 funcionarios incumplen con perfil profesional en Ancash*. Huaraz. <http://www.huarazenlinea.com/noticias/anticorrupcion/01/07/2019/mas-de-130-funcionarios-incumplen-con-perfil-profesional-en>

Inayat, W. y Jahanzeb, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*. 2021(1), 1-9. <https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2021/1751495.pdf>

Karimi, S. & Razavi, A. (2018). The effect of organizational training on job satisfaction and individual performance of ahwaz oil company employees. *Islamic Azad University*. 15(2), 385-401. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf_1049

Kim, H. y Choi, B. (2017), How Meritocracy is Defined Today? Contemporary Aspects of Meritocracy, *Economics and Sociology*, 10(1), 112-121. https://www.economics-sociology.eu/files/ES_10_1_Kim_Choi.pdf

- Kruyen, P. y Van Genugten, M. (2019). Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public Management Review*. 22(1), 118-140. <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/14719037.2019.1638442?needAccess=true>
- Livan, G. (2019). Don't follow the leader: how ranking performance reduces meritocracy. *Royal Society Open Science*. 6(19), 1-11. <https://royalsocietypublishing.org/doi/pdf/10.1098/rsos.191255>
- Medina, C. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12001>
- Montalvo, B. (2017). *Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12188>
- Mora, L. (17 de abril del 2019). *¿Qué es meritocracia? Significado y elementos*. ContraPeso.info. <https://contrapeso.info/que-es-meritocracia-sus-elementos/>
- Muhanmad, J. Hussin, F. Muhanmad, A. y Muhanmad, I. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and Business*. 1(1) 1-4. https://www.gajrc.com/media/articles/GAJEB-_21_1-4.pdf
- Nacife, J. (2019). The Meritocratic Organizational Behavior for Management in Educational Organizations. *European Journal of Scientific Research*. 152(1), 93-107. https://www.europeanjournalofscientificresearch.com/issues/PDF/EJ_S_R_152_1_09.pdf

- Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17551>
- Ortega, A. (2016). *Ejercicio de la Función Pública desde la Perspectiva Constitucional las Innovaciones de la Ley N° 30057 o Ley de Servicio Civil* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio UANCV <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/658>
- Palma, M. (22 de mayo del 2019). *Ancash: Contraloría advierte que 138 funcionarios no cumplen con perfil para cargos*. Áncash Noticias, Huaraz. <https://www.ancashnoticias.com/2019/05/22/ancash-contraloria-advierete-que-138-funcionarios-no-cumplen-con-perfil-para-cargos/>
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1000>
- Rodríguez, L. (2019). *Evaluación y valoración de desempeño de empleados vinculados en provisionalidad en el sector público para la alcaldía de Gachancipa* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] Repositorio UNAD <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/28200/1/35419737.pdf>
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Bunay, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador. *Revista Electrónica Educare Electronic Journal*. 21(3), 1-24. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>

- RPP Noticias (06 de febrero del 2019). *Lambayeque: 14 funcionarios de confianza del Gobierno Regional no cumplen con el perfil profesional*. Lambayeque. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-14-funcionarios-de-confianza-del-gobierno-regional-no-cumplen-con-el-perfil-profesional-noticia-1179448>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Editorial Visión Universitaria.
- Solt, F. Hu, Y., Hudson, K., Song, J. y Yu, D. (2016). Economic inequality and belief in meritocracy in the United States. *Research and Politics*. 10(1), 1-7. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2053168016672101>
- Soto, S. (2018). *¿Cómo hacer la encuesta para la tesis* <https://tesisciencia.com/2018/10/07/como-hacer-la-encuesta-para-la-tesis/>
- Supo J. (2013). *Cómo validar un instrumento*. Lima; Bioestadístico http://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf
- Suzuki, K. y Hur, H. (2021). Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organization. *Public Management Review*. 10(1048), 1-26. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14719037.2021.1895545?needAccess=true>
- Terry, M., Núñez, J. y Aranibar, J. (2017). *Propuesta de un Sistema de Selección de funcionarios de la Alta Dirección de los Ministerios del Perú* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio UPC. <http://hdl.handle.net/10757/622786>
- Van Dijk, H., Kooij, D., Karanika, M., De Vos, A. y Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*. 10(3), 240–269. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2041386620930063>

Yang, S. (2018). *Meritocracia en la Carrera funcionaria de la Administración Pública en la República Popular China y su Contribución a una Gestión Económica Estable y Planificada* [Tesis de maestría, Universidad Del Desarrollo]
Repositorio UDD <http://hdl.handle.net/11447/2227>

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021							
Autor: Riera Rodríguez Walter Augusto							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<p>General ¿Cuál es la relación entre la meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la comuna distrital de Coishco, 2021?</p> <p>Específicos ¿Existe relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño de servidores de confianza en la comuna distrital del Santa, 2021.</p> <p>Específicos Describir la relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la</p>	<p>General: (Hi) Existe relación entre de la meritocracia y el desempeño de servidores de confianza en la comuna distrital de Coishco, 2021. (Ho) No existe relación entre de la meritocracia y el desempeño de servidores de confianza en la comuna distrital de Coishco.</p>	Variable 1: Meritocracia			<p>Niveles y rangos</p> <p>Baja meritocracia (18 – 46)</p> <p>Regular meritocracia (47 – 73)</p> <p>Alta meritocracia (74 - 90).</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala y valores
			Retribución	Ascenso	1		Ordinal Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Distinción	2		
				Mayores ingresos	3		
			Desarrollo de competencias	Conocimientos	4		
				Perfil laboral	5		
				Competencias técnico – operativas	6		
			Desarrollo personal	Habilidades blandas	7		
				Adaptación al aprendizaje	8		
	Imagen personal	9					

<p>comuna distrital de Coishco, 2021?</p> <p>¿Existe relación entre Meritocracia y Control de las emociones en la comuna distrital de Coishco, 2021?</p> <p>¿Existe relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la comuna distrital de Coishco, 2021?</p> <p>¿Existe relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la comuna distrital de Coishco, 2021?</p>	<p>comuna distrital de Coishco, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre Meritocracia y Control de las emociones en la comuna distrital de Coishco, 2021.</p> <p>Conocer la relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la comuna distrital de Coishco, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la comuna distrital de Coishco, 2021.</p>	<p>Específicos:</p> <p>Existe relación entre Meritocracia y Capacidades en relación a las funciones asignadas en la comuna distrital de Coishco, 2021.</p> <p>Existe relación entre Meritocracia y Control de las emociones en la comuna distrital de Coishco, 2021.</p> <p>Existe relación entre Meritocracia y Responsabilidad en las funciones laborales en la comuna distrital de Coishco, 2021.</p> <p>Existe relación entre Meritocracia y Relaciones interpersonales en la comuna distrital de Coishco, 2021.</p>		Contribución a la organización	10							
			Criterio de justicia	Equilibrio de oportunidades	11							
				Gestión del talento responsable	12							
				Movilidad social	13							
			Buena administración	Gestión de la calidad	14							
				Excelencia	15							
				Cumplimiento de objetivos	16							
			Funcionalidad	Ejemplaridad	17							
				Resolución de problemas	18							
			Variables									
			Variable 2: Desempeño laboral									
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala y valores	Niveles y rangos			
			Capacidades en relación a las funciones asignadas	Destreza técnica	1			Totalmente desacuerdo (1)	Bajo desempeño laboral (17 – 41)			
				Dominio tecnológico	2							

	la comuna distrital de Coishco, 2021.	Relaciones interpersonales en la comuna distrital de Coishco, 2021.		Practicidad	3	En desacuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Regular desempeño laboral (42 – 66) Alto desempeño laboral (67 – 90)
				Nociones de las normas institucionales	4, 5		
			Control de las emociones	Autocontrol	6, 7		
				Manejo de la presión laboral	8		
				Compromiso institucional	9		
			Responsabilidad en las funciones laborales	Manifestación de valores	10		
				Puntualidad	11		
				Asistencia al trabajo	12		
				Cumplimiento de instrucciones	13		
			Relaciones interpersonales	Participación en capacitaciones	14		
				Comunicación clara	15		
				Respeto a las instancias jerárquicas	16		
				Trabajo en equipo	17		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Nivel de investigación: Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p>	<p>Población: 113 servidores públicos de la Municipalidad distrital de Coishco.</p> <p>Muestra: (No probabilística) 80.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario sobre meritocracia de los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario sobre desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021.</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Tablas de frecuencia</p> <p>Inferencial</p> <p>"r" de Pearson</p>

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Meritocracia	Kim y Choi (2017) definen meritocracia como aquel sistema social que prioriza y apuesta por las capacidades de un trabajador como factor conducente a la riqueza. Constituye la base del trabajo duro basado en la capacidad personal lo cual se evidencia en méritos.	Conjunto de valoraciones respecto a la meritocracia obtenidas con encuesta a partir de ítems desde las dimensiones Retribución, desarrollo de competencias, desarrollo de personal, criterio de justicia, buena administración y funcionalidad	Retribución	Ascenso	Ordinal Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Distinción	
				Mayores ingresos	
			Desarrollo de competencias	Conocimientos	
				Perfil laboral	
				Competencias técnico – operativas	
				Habilidades blandas	
			Desarrollo personal	Adaptación al aprendizaje	
				Imagen personal	
				Contribución a la organización	
	Equilibrio de oportunidades				

			Criterio de justicia	Gestión del talento responsable	
				Movilidad social	
			Buena administración	Gestión de la calidad	
				Excelencia	
				Cumplimiento de objetivos	
			Funcionalidad	Ejemplaridad	
				Resolución de problemas	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Karimi y Razavi (2018) lo definen como todas aquellas ocupaciones que se asignan a trabajadores por ser un compromiso laboral conscientemente adquirido en una institución, dichos esfuerzos se encaminan con objetivos definidos. Son el conjunto de acciones que conducen a resultados deseados, generan beneficios o ganancias a la institución.	Conjunto de valoraciones respecto al desempeño laboral obtenidas con encuesta a partir de ítems desde las dimensiones capacidades en relación a las funciones asignadas, control de las emociones, responsabilidad en las funciones laborales y relaciones interpersonales.	Capacidades en relación a las funciones asignadas	Destreza técnica	1	Ordinal Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Dominio tecnológico	2	
				Practicidad	3	
				Nociones de las normas institucionales	4, 5	
			Control de las emociones	Autocontrol	6, 7	
				Manejo de la presión laboral	8	
				Compromiso institucional	9	
			Responsabilidad en las funciones laborales	Manifestación de valores	10	
				Puntualidad	11	
				Asistencia al trabajo	12	
				Cumplimiento de instrucciones	13	
			Participación en capacitaciones	14		

			Relaciones interpersonales	Comunicación clara	15	
				Respeto a las instancias jerárquicas	16	
				Trabajo en equipo	17	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MERITOCRACIA DE LOS FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO, 2021

Instrucciones: El presente cuestionario, forma parte de una investigación que se está aplicando con la finalidad de conocer la meritocracia de los funcionarios de Confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que agradeceré a usted, marcar con un aspa (x), la respuesta que considere conveniente, tomando en cuenta la tabla de puntuación que está a continuación:

Totalmente desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Retribución					
01	En la municipalidad de Coishco ¿Hay un ascenso de los funcionarios en función a sus propios méritos?					
02	¿Se distingue en la municipalidad de Coishco a los mejores funcionarios?					
03	¿Se ha establecido como política percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados?					
	Desarrollo de competencias					
04	¿Se valora en la municipalidad de Coishco a los funcionarios que aportan con conocimientos?					
05	¿Se toma en cuenta la experiencia para ocupar el perfil de un cargo de confianza?					
06	¿Se consideran las competencias técnico – operativas de los funcionarios al ser contratados?					
07	¿Se prioriza en la contratación de funcionarios sus habilidades comunicativas, buenas relaciones interpersonales, inteligencia emocional para su desempeño laboral?					
	Desarrollo personal					
08	¿Se capta funcionario en la comuna de Coishco dispuestos a adaptarse a los aprendizajes?					
09	¿Se prefiere contratar funcionarios que gozan de una solvente imagen personal?					
10	¿Se prefiere contratar funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad?					
	Criterio de justicia					
11	¿Se practica una contratación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades?					
12	¿Se gestiona el talento responsable de los funcionarios?					
13	¿Se ha establecido en la comuna de Coishco la oportunidad de mejorar de posición en base a las capacidades?					
	Buena administración					

14	¿Se busca a los mejores funcionarios en la municipalidad de Coishco para lograr una gestión de calidad?					
15	¿Se considera la administración edil como excelente por implementar la meritocracia?					
16	¿Gracias a la meritocracia implementada se están cumpliendo los objetivos ediles?					
	Funcionalidad					
17	¿Los funcionarios contratados sirven como ejemplo para los demás trabajadores en la comuna?					
18	¿Los funcionarios contratados están en capacidad de resolver los problemas?					
	TOTAL					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CONFIANZA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO, 2021

Instrucciones: El presente cuestionario, forma parte de una investigación que se está aplicando con la finalidad de conocer el desempeño laboral de los funcionarios de Confianza en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que agradeceré a usted, marcar con un aspa (x), la respuesta que considere conveniente, tomando en cuenta la tabla de puntuación que está a continuación:

Totalmente desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Capacidades en relación a las funciones asignadas					
01	¿Evidencian los funcionarios una destreza técnica satisfactoria?					
02	¿Demuestran los funcionarios un dominio tecnológico elemental?					
03	¿Demuestran los funcionarios ser realmente prácticos?					
04	¿Conocen los funcionarios las normas institucionales?					
05	¿Acatan los funcionarios las normas institucionales?					
	Control de las emociones					
06	¿Saben los funcionarios controlar sus emociones cuando trabajan?					
07	¿Instruyen adecuadamente los funcionarios a que el personal a su cargo controle sus emociones al trabajar?					
08	¿Logran los funcionarios superar la presión laboral en la municipalidad?					
09	¿Demuestran los funcionarios de la comuna un alto compromiso institucional?					
	Responsabilidad en las funciones laborales					
10	¿En verdad los funcionarios manifiestan los valores institucionales?					
11	¿Son muy puntuales los funcionarios en la comuna?					
12	¿Tienen los funcionarios una asistencia regular al trabajar?					
13	¿Realmente los funcionarios se aseguran de que se cumplan sus instrucciones?					
14	Los funcionarios ¿Se involucran en las capacitaciones?					
	Relaciones interpersonales					
15	¿Demuestran los funcionarios una comunicación clara en la comuna?					
16	¿Respetan los funcionarios las demás instancias jerárquicas al interior de la municipalidad?					
17	¿Se articulan los funcionarios para trabajar en equipo?					
	TOTAL					

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Meritocracia y desempeño laboral de funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre meritocracia de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Coishco, 2021

OPCIÓN DE RESPUESTA: TD: Totalmente de acuerdo - ED: En desacuerdo –

NDA/NED: Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo,

DA: De acuerdo – TDA: Totalmente de acuerdo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				TD	ED	NDA/NED	DA	TDA	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									S	N	S	N		S	N
MERITO CRACIA	Retribución	Ascenso	1, En la Municipalidad de Coishco, hay ascenso de los funcionarios por sus propios méritos.						X	X	X	X			
		Distinción	2, Se distingue en la Municipalidad de Coishco a los mejores funcionarios.						X	X	X	X			
		Mayores ingresos	3, Se ha establecido como política percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados.						X	X	X	X			
	Desarrollo de competencias	Conocimientos	4, Se valora en la Municipalidad de Coishco a los funcionarios que aportan conocimientos.						X	X	X	X			
		Experiencia	5, Se toma en cuenta los años de experiencia para designar a un funcionario por cargo de confianza.						X	X	X	X			
		Competencias técnico-operativas	6, Se consideran las competencias técnico-operativas de los funcionarios contratados.						X	X	X	X			
		Habilidades Blandas	7, Se prioriza en la contratación de funcionarios sus habilidades comunicativas,						X	X	X	X			

			buenas relaciones interpersonales e inteligencia emocional para su desempeño laboral.																
Desarrollo Personal	Adaptación al aprendizaje	8, Se capta funcionarios en la comuna de Coishco dispuestos a adaptarse a los aprendizajes.							X	X	X	X							
	Imagen personal	9, Se prefiere contratar funcionarios que gozan de una solvente imagen personal.							X	X	X	X							
	Contribución en la organización	10, Se practica una contratación de funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad.							X	X	X	X							
Criterio de Justicia	Equilibrio de oportunidades	11, Se practica una contratación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades.							X	X	X	X							
	Gestión del Talento responsable	12, Se gestiona el talento responsable de los funcionarios.							X	X	X	X							
	Movilidad social	13, Se ha establecido en la comuna de Coishco la oportunidad de mejorar de posición en base a las capacidades.							X	X	X	X							
Buena administración	Gestión de Calidad	14, Se busca a los mejores funcionarios en la Municipalidad de Coishco para lograr una gestión de calidad.							X	X	X	X							
	Excelencia	15, Se considera la administración edil como excelente por implementar la meritocracia.							X	X	X	X							
	Cumplimiento de Objetivos	16, Gracias a la meritocracia implementada se está cumpliendo con los objetivos.							X	X	X	X							
Funcionalidad	Ejemplaridad	17, Los funcionarios contratados sirven como ejemplo para los demás trabajadores de la comuna.							X	X	X	X							
	Resolución de Problemas	18, Los funcionarios contratados están en capacidad de resolver problemas.							X	X	X	X							

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre meritocracia de los funcionarios de confianza en la municipalidad distrital de Coishco, 2021.

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la comuna distrital del Santa, 2021

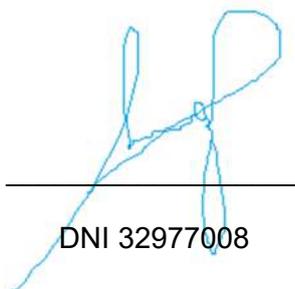
DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

De fici en te	R e g u l ar	B u e n o	M u y b u e n o	Ex cel en te
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Sergio Héctor Benites Romero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestría en Educación e Investigación



DNI 32977008

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Meritocracia y desempeño laboral de funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Coishco, 2021

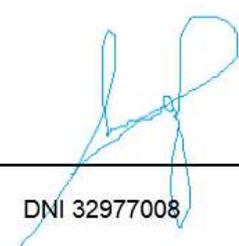
OPCIÓN DE RESPUESTA: **TD:** Totalmente de acuerdo - **ED:** En desacuerdo –

NDA/NED: Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo,

DA: De acuerdo – **TDA:** Totalmente de acuerdo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TD	ED	NDA/NED	DA	TDA	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									S	N	S	N	S	N	S	N	
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad en las funciones asignadas	Destreza Técnica	1, Evidencia los funcionarios destreza técnica satisfactoria.						X		X		X		X		
		Dominio Tecnológico	2, Demuestran los funcionarios un dominio tecnológico elemental.						X		X		X		X		
		Practicidad	3, Demuestran los funcionarios ser realmente prácticos.						X		X		X		X		
		Nociones de las normas institucionales	4, Conocen los funcionarios las normas institucionales.						X		X		X		X		
	Control de emociones	Autocontrol	5, Acatan los funcionarios las normas institucionales.						X		X		X		X		
		Manejo de la presión laboral	6, Saben los funcionarios controlar sus emociones cuando trabajan.						X		X		X		X		
		Compromiso institucional	7, Instruyen adecuadamente los funcionarios a que el personal a su cargo controle sus emociones al trabajar.						X		X		X		X		
		Manifestación	8 ¿Logran los funcionarios superar la presión						X		X		X		X		

			laboral en la municipalidad?															
Responsabilidad en sus funciones	Puntualidad	9, Demuestran los funcionarios de la comuna un alto compromiso institucional.							X	X	X	X						
	Asistencia al trabajo	10, En verdad los funcionarios manifiestan los valores institucionales.							X	X	X	X						
	Cumplimiento de instrucciones	11, Son muy puntuales los funcionarios en la comuna.							X	X	X	X						
	Participación en capacitaciones	12, Tienen los funcionarios una asistencia regular a trabajar.							X	X	X	X						
Relaciones interpersonales	Comunicación Clara	13, Realmente los funcionarios se aseguran de que se cumpla sus instrucciones.							X	X	X	X						
	Respeto a las instancias jerárquicas	14, Los funcionarios, se involucran en las capacitaciones.							X	X	X	X						
	Trabajo en equipo	15, Demuestran los funcionarios una comunicación clara en la comuna							X	X	X	X						
		16, Respetan los funcionarios las demás instancias jerárquicas al interior de la municipalidad.							X	X	X	X						
		17, Se articulan los funcionarios para trabajar en equipo.						X	X	X	X							



DNI 32977008

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño de laboral de los funcionarios de confianza en la municipalidad distrital de Coishco, 2021

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la comuna distrital del Santa, 2021

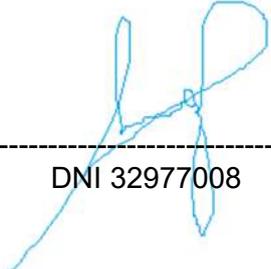
DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

De fici en te	R e g ul ar	B u e n o	M u y b u e n o	Ex cel en te
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Sergio Héctor Benites Romero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestría en Educación e Investigación



DNI 32977008

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignale una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Meritocracia y desempeño laboral de funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre meritocracia de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Coishco, 2021

OPCIÓN DE RESPUESTA: **TD:** Totalmente de acuerdo - **ED:** En desacuerdo –

NDA/NED: Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo,

DA: De acuerdo – **TDA:** Totalmente de acuerdo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				TD	ED	NDA/NED	DA	TDA	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									S	N	S		N	S	N
MERITOCRACIA	Retribución	Ascenso	1, En la Municipalidad de Coishco, hay ascenso de los funcionarios por sus propios méritos.						X	X	X	X			
		Distinción	2, Se distingue en la Municipalidad de Coishco a los mejores funcionarios.						X	X	X	X			
		Mayores ingresos	3, Se ha establecido como política percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados.						X	X	X	X			
	Desarrollo de competencias	Conocimientos	4, Se valora en la Municipalidad de Coishco a los funcionarios que aportan con conocimientos.						X	X	X	X			
		Experiencia	5, Se toma en cuenta los años de experiencia para designar a un funcionario por cargo de confianza.						X	X	X	X			
		Competencias técnico-operativas	6, Se consideran las competencias técnico-operativas de los funcionarios contratados.						X	X	X	X			
		Habilidades Blandas	7, Se prioriza en la contratación de funcionarios sus habilidades comunicativas, buenas relaciones interpersonales e inteligencia emocional para su desempeño laboral.						X	X	X	X			

Desarrollo Personal	Adaptación al aprendizaje	8, Se capta funcionarios en la comuna de Coishco dispuestos a adaptarse a los aprendizajes.								X	X	X	X						
	Imagen personal	9, Se prefiere contratar funcionarios que gozan de una solvente imagen personal.								X	X	X	X						
	Contribución en la organización	10, Se practica una contratación de funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad.								X	X	X	X						
Criterio de Justicia	Equilibrio de oportunidades	11, Se practica una contratación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades.								X	X	X	X						
	Gestión del Talento responsable	12, Se gestiona el talento responsable de los funcionarios.								X	X	X	X						
	Movilidad social	13, Se ha establecido en la comuna de Coishco la oportunidad de mejorar de posición en base a las capacidades.								X	X	X	X						
Buena administración	Gestión de Calidad	14, Se busca a los mejores funcionarios en la Municipalidad de Coishco para lograr una gestión de calidad.								X	X	X	X						
	Excelencia	15, Se considera la administración edil como excelente por implementar la meritocracia.								X	X	X	X						
	Cumplimiento de Objetivos	16, Gracias a la meritocracia implementada se está cumpliendo con los objetivos.								X	X	X	X						
Funcionalidad	Ejemplaridad	17, Los funcionarios contratados sirven como ejemplo para los demás trabajadores de la comuna.								X	X	X	X						
	Resolución de Problemas	18, Los funcionarios contratados están en capacidad de resolver problemas.								X	X	X	X						



DNI 18828494

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre meritocracia de los funcionarios de confianza en la municipalidad distrital de Coishco, 2021

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de confianza en la comuna distrital del Santa, 2021

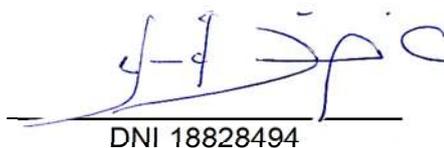
DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

De fici en te	R e g ul ar	B u e n o	M u y b u e n o	Ex cel en te
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : León Cavero, Francisco Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Contabilidad y Finanzas



DNI 18828494

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Meritocracia y desempeño laboral de funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Coishco, 2021

OPCIÓN DE RESPUESTA: **TD:** Totalmente de acuerdo - **ED:** En desacuerdo –

NDA/NED: Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo,

DA: De acuerdo – **TDA:** Totalmente de acuerdo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				TD	ED	NDA/NED	DA	TDA	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									S	N	S	N	S	N	S	N		
									I	O	I	O	I	O	I	O		
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad en las funciones asignadas	Destreza Técnica	1, Evidencia los funcionarios destreza técnica satisfactoria.						X		X		X		X			
		Dominio Tecnológico	2, Demuestran los funcionarios un dominio tecnológico elemental.						X		X		X		X			
		Practicidad	3, Demuestran los funcionarios ser realmente prácticos.						X		X		X		X			
		Nociones de las normas institucionales	4, Conocen los funcionarios las normas institucionales.						X		X		X		X			
	Control de emociones	Autocontrol	5, Acatan los funcionarios las normas institucionales.							X		X		X		X		
		Manejo de la presión laboral	6, Saben los funcionarios controlar sus emociones cuando trabajan.							X		X		X		X		
		Compromiso institucional	7, Instruyen adecuadamente los funcionarios a que el personal a su cargo controle sus emociones al trabajar.							X		X		X		X		
		Manifestación	8 ¿Logran los funcionarios superar la presión laboral en la municipalidad?							X		X		X		X		

Responsabilidad en sus funciones	Puntualidad	9, Demuestran los funcionarios de la comuna un alto compromiso institucional.							X		X					X			
	Asistencia al trabajo	10, En verdad los funcionarios manifiestan los valores institucionales.							X		X					X			
	Cumplimiento de instrucciones	11, Son muy puntuales los funcionarios en la comuna.							X		X					X			
	Participación en capacitaciones	12, Tienen los funcionarios una asistencia regular a trabajar.							X		X					X			
Relaciones interpersonales	Comunicación Clara	13, Realmente los funcionarios se aseguran de que se cumpla sus instrucciones.							X		X					X			
	Respeto a las instancias jerárquicas	14, Los funcionarios, se involucran en las capacitaciones.							X		X					X			
	Trabajo en equipo	15, Demuestran los funcionarios una comunicación clara en la comuna								X		X					X		
		16, Respetan los funcionarios las demás instancias jerárquicas al interior de la municipalidad.								X		X					X		
		17, Se articulan los funcionarios para trabajar en equipo.							X		X					X			

DNI 18828494

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la municipalidad distrital de Coishco, 2021

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la comuna distrital del Santa, 2021

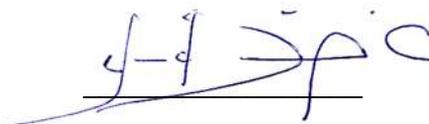
DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

De fici en te	R e g ul ar	B u e n o	M u y b u e n o	Ex cel en te
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : León Cavero, Francisco Rafael

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Contabilidad y Finanzas



DNI 18828494

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Meritocracia y desempeño laboral de funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre meritocracia de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Coishco, 2021

OPCIÓN DE RESPUESTA: **TD:** Totalmente de acuerdo - **ED:** En desacuerdo –

NDA/NED: Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo,

DA: De acuerdo – **TDA:** Totalmente de acuerdo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				TD	ED	NDA/NED	DA	TDA	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									S	N	S	N		S	N
MERITO GRACIA	Retribución	Ascenso	1, En la Municipalidad de Coishco, hay ascenso de los funcionarios por sus propios méritos.						X	X	X	X			
		Distinción	2, Se distingue en la Municipalidad de Coishco a los mejores funcionarios.						X	X	X	X			
		Mayores ingresos	3, Se ha establecido como política percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados.						X	X	X	X			
	Desarrollo de competencias	Conocimientos	4, Se valora en la Municipalidad de Coishco a los funcionarios que aportan conocimientos.						X	X	X	X			
		Experiencia	5, Se toma en cuenta los años de experiencia para designar a un funcionario por cargo de confianza.						X	X	X	X			
		Competencias técnico-operativas	6, Se consideran las competencias técnico-operativas de los funcionarios contratados.						X	X	X	X			
		Habilidades Blandas	7, Se prioriza en la contratación de funcionarios sus habilidades comunicativas, buenas relaciones interpersonales e inteligencia						X	X	X	X			

		emocional para su desempeño laboral.																	
Desarrollo Personal	Adaptación al aprendizaje	8, Se capta funcionarios en la comuna de Coishco dispuestos a adaptarse a los aprendizajes.							X	X	X	X							
	Imagen personal	9, Se prefiere contratar funcionarios que gozan de una solvente imagen personal.							X	X	X	X							
	Contribución en la organización	10, Se practica una contratación de funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad.							X	X	X	X							
Criterio de Justicia	Equilibrio de oportunidades	11, Se practica una contratación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades.							X	X	X	X							
	Gestión del Talento responsable	12, Se gestiona el talento responsable de los funcionarios.							X	X	X	X							
	Movilidad social	13, Se ha establecido en la comuna de Coishco la oportunidad de mejorar de posición en base a las capacidades.							X	X	X	X							
Buena administración	Gestión de Calidad	14, Se busca a los mejores funcionarios en la Municipalidad de Coishco para lograr una gestión de calidad.							X	X	X	X							
	Excelencia	15, Se considera la administración edil como excelente por implementar la meritocracia.							X	X	X	X							
	Cumplimiento de Objetivos	16, Gracias a la meritocracia implementada se está cumpliendo con los objetivos.							X	X	X	X							
Funcionalidad	Ejemplaridad	17, Los funcionarios contratados sirven como ejemplo para los demás trabajadores de la comuna.							X	X	X	X							
	Resolución de Problemas	18, Los funcionarios contratados están en capacidad de resolver problemas.							X	X	X	X							


 EGO ABRAHAM J. INOÑA RUBIO
 CONSULTOR - COORDINADOR

DNI 32977008

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre meritocracia de los funcionarios de confianza en la municipalidad distrital de Coishco, 2021

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la comuna distrital del Santa, 2021

DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

De fici en te	R e g ul ar	B u e n o	M u y b u e n o	Ex cel en te
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Horna Rubio, Abraham Josué

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad



ECO. ABRAHAM J. HORNA RUBIO
EVALUADOR

DNI 06117267

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Meritocracia y desempeño laboral de funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Coishco, 2021

OPCIÓN DE RESPUESTA: **TD:** Totalmente de acuerdo - **ED:** En desacuerdo –

NDA/NED: Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo,

DA: De acuerdo – **TDA:** Totalmente de acuerdo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				TD	ED	NDA/NED	DA	TDA	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									S	N	S	N	S	N	S	N		
									I	O	I	O	I	O	I	O		
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad en las funciones asignadas	Destreza Técnica	1, Evidencia los funcionarios destreza técnica satisfactoria.						X		X		X		X			
		Dominio Tecnológico	2, Demuestran los funcionarios un dominio tecnológico elemental.						X		X		X		X			
		Practicidad	3, Demuestran los funcionarios ser realmente prácticos.						X		X		X		X			
		Nociones de las normas institucionales	4, Conocen los funcionarios las normas institucionales.						X		X		X		X			
	Control de emociones	Autocontrol	5, Acatan los funcionarios las normas institucionales.							X		X		X		X		
		Manejo de la presión laboral	6, Saben los funcionarios controlar sus emociones cuando trabajan.							X		X		X		X		
		Compromiso institucional	7, Instruyen adecuadamente los funcionarios a que el personal a su cargo controle sus emociones al trabajar.							X		X		X		X		
		Manifestación	8 ¿Logran los funcionarios superar la presión laboral en la municipalidad?							X		X		X		X		

Responsabilidad en sus funciones	Puntualidad	9, Demuestran los funcionarios de la comuna un alto compromiso institucional.							X		X					X			
	Asistencia al trabajo	10, En verdad los funcionarios manifiestan los valores institucionales.							X		X					X			
	Cumplimiento de instrucciones	11, Son muy puntuales los funcionarios en la comuna.							X		X					X			
	Participación en capacitaciones	12, Tienen los funcionarios una asistencia regular a trabajar.							X		X					X			
Relaciones interpersonales	Comunicación Clara	13, Realmente los funcionarios se aseguran de que se cumpla sus instrucciones.							X		X					X			
	Respeto a las instancias jerárquicas	14, Los funcionarios, se involucran en las capacitaciones.							X		X					X			
	Trabajo en equipo	15, Demuestran los funcionarios una comunicación clara en la comuna								X		X					X		
		16, Respetan los funcionarios las demás instancias jerárquicas al interior de la municipalidad.								X		X					X		
		17, Se articulan los funcionarios para trabajar en equipo.							X		X					X			


 EGO. ABRAHAM J. INOSTROZA RUBIO
 SINDACO MUNICIPAL DE TAPUKA

DNI 06117267

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la municipalidad distrital de Coishco, 2021

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre de la meritocracia y el desempeño laboral de los funcionarios de confianza en la comuna distrital del Santa, 2021

DIRIGIDO A: Servidores públicos de la Municipalidad distrital de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

De fici en te	R e g ul ar	B u e n o	M u y b u e n o	Ex cel en te
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Horna Rubio, Abraham Josué

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. Gestión Pública y
Gobernabilidad



CCO. ABRAHAM J. HORNA RUBIO
EVALUADOR

DNI 06117267

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Prueba de Confiabilidad: Estadístico Alpha de Cronbach

N°	Meritocracia																		SUMA
	Retribución			Desarrollo de competencias				Desarrollo personal			Criterio de justicia			Buena administración			Funcionalidad		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	52
2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	64
3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	74
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	56
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	47
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	48
7	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	64
8	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	42
9	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	58
11	4	4	2	4	1	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	62
12	3	2	4	4	1	4	2	2	2	4	1	2	3	2	4	4	1	3	48
13	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	74
14	1	1	2	5	1	2	5	2	1	2	5	2	1	1	2	5	1	4	43
15	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	28
24.7619	1.314	1.31	1	1.52	1.55	1.286	1.6	1.41	1.3	1.2	2.1	1.92	1.31	1.3	1	1.5	1.552	0.6381	1.35707008
Suma de Varianzas de ítems				$\alpha =$ Coeficiente de Confiabilidad 0.914															Varianza total de muestra

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre meritocracia
- 1.2. Número de ítems : 18
- 1.3. Muestra Piloto : Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote
- 1.4. Unidades muéstrales : 15 voluntarios

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,914	18

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para evaluar la variable meritocracia obtuvo un coeficiente de 0,914, lo cual es suficiente para establecer que el instrumento posee una **confiabilidad alta**.

Prueba de Confiabilidad: Estadístico Alpha de Cronbach

N°	Desempeño laboral																	SUMA	
	Capacidades en relación a las funciones asignadas					Control de las emociones				Responsabilidad en las funciones laborales					Relaciones interpersonales				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	45	
2	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	61	
3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	70	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	53	
5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	44	
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	45	
7	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	61	
8	3	1	1	3	1	5	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	39	
9	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	33	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	55	
11	3	5	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	55	
12	2	3	5	3	5	5	1	2	4	4	3	3	1	3	3	3	1	51	
13	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	56	
14	5	2	3	5	5	3	3	1	1	5	3	3	3	3	5	3	4	57	
15	3	5	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	59	
18.266667	0.781	1.5238	0.838	0.95	1.124	0.971	1.267	1.429	1.21	1.17	0.9238	1.3524	0.8381	1.03	0.838	1.067	0.952	1.04560753	
Suma de Varianzas de ítems						$\alpha =$ Coeficiente de Confiabilidad 0.851													Varianza total de muestra

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

V. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Cuestionario sobre desempeño laboral
1.6. Número de ítems : 17
1.7. Muestra Piloto : Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote
1.8. Unidades muestrales : 15 voluntarios

VI. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

VII. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,851	17

VIII. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para evaluar la variable desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,851, lo cual es suficiente para establecer que el instrumento posee una **confiabilidad alta**.

Base de datos de la variable: Meritocracia

N°	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
1	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2
9	5	4	5	5	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	5	4	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
13	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3
16	5	4	2	1	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
17	4	4	1	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5
19	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
22	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
23	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2

52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
55	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1
56	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
58	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4
59	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3
60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
61	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
62	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
63	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1
64	1	1	1	3	1	1	1	4	4	2	4	2	2	2	1	1	2	2
65	1	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1
66	1	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1
67	1	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1
68	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
69	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
70	2	2	3	5	2	5	5	3	3	5	5	1	1	2	1	2	4	1
71	2	3	1	1	5	3	3	5	3	5	3	1	3	5	4	3	3	4
72	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4
73	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
74	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
75	2	2	2	3	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	1	1	1	3	4	1	2	3	1	5	2	5	5	5	3
77	3	3	3	1	1	1	3	4	1	2	3	1	5	2	5	5	5	3
78	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
79	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4

80	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Base de datos de la variable: Desempeño laboral

N°	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4
10	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
16	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4
17	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	1	1	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5

22	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3
23	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1
24	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
25	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
31	4	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5
32	4	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5
33	3	3	2	2	2	3	3	3	5	2	2	2	2	1	1	1	3
34	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
36	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
37	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
39	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4
40	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4
41	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	3	2	1	5	1	2	1
42	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	2	2	4	4	1	1	4	4	3	1	1	2	1	1	2	2	4
45	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
46	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	1
47	4	3	4	4	3	1	1	1	2	3	1	4	3	1	3	1	3
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	2	3
49	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3

50	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
51	4	4	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3
52	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3
55	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
56	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
57	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
59	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	3	3	1	1	3
61	5	5	5	1	1	1	4	1	4	3	3	3	1	3	1	2	1
62	5	5	5	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1
63	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
64	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2
65	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4
66	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	1	4
67	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	1
68	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	4
69	5	5	1	3	1	1	3	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5
70	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	5	5
71	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	4
77	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	1	3	3	3	3	1	4

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
80	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	3	

Anexo 4: Autorización de la institución



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO

Ley N° 24959 del 13 de diciembre de 1988

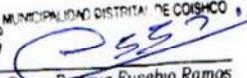
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia

Coishco, 14 de diciembre del 2021

AUTORIZACIÓN

Por la presente se autoriza a Walter Augusto Riera Rodríguez, identificado con DNI N° 32911895, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, la aplicación de encuesta a los empleados y obreros de la municipalidad, para desarrollar el proyecto de investigación (tesis): **“MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO, 2021”**: por lo que se le brindará las facilidades del caso, durante el desarrollo de la investigación.

Sin otro particular, se expide el presente documento para los fines que estime pertinente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO

Ing. Cesar Enrique Eusebio Ramos
GERENTE MUNICIPAL

Ing. Cesar Enrique Eusebio Ramos
GERENTE MUNICIPAL

Datos de Población y muestra

Recuento de la población

RECURSO HUMANO	CANTIDAD
<i>Obrero estables</i>	5
<i>Obreros permanentes</i>	23
<i>Obreros contratados</i>	36
<i>Empleados contratados</i>	27
<i>Empleados estables</i>	5
<i>Personal CAS</i>	3
<i>Funcionarios</i>	14
TOTAL	113

Nota: Municipalidad distrital de Coishco

Recuento de la muestra

RECURSO HUMANO	Cantidad %	CANTIDAD
<i>Obrero estables</i>	6.25 %	5
<i>Obreros permanentes</i>	25 %	20
<i>Obreros contratados</i>	37.5 %	30
<i>Empleados contratados</i>	25 %	20
<i>Empleados estables</i>	6.25 %	5
TOTAL	100%	80

Nota: Municipalidad distrital de Coishco