



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Meritocracia y desempeño laboral de los trabajadores en la
Municipalidad Distrital de Oropesa, Cusco 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Revilla Pezo, Fidel (orcid.org/0009-0003-4105-1234)

ASESORES

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

Dra. Cueva Rodríguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Un apartado especial para dedicar el esfuerzo en la elaboración de la presente tesis a mi familia, en especial a los hijos míos, a mis colegas de oficio que colaboraron de manera empática.

Asimismo, mi gratitud a los docentes del curso por la perseverancia y paciencia hacia mi persona.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, al Señor todo misericordioso por la bendición y representación en mi vida.

Agradecer seguidamente a la institución por permitirme conocer compañeros de gran corazón y grandes maestros.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Meritocracia y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023", cuyo autor es REVILLA PEZO FIDEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK DNI: 46710220 ORCID: 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 04- 01-2024 21:52:46

Código documento Trilce: TRI - 0720502



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REVILLA PEZO FIDEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Meritocracia y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
REVILLA PEZO FIDEL DNI: 23976137 ORCID: 0009-0003-4105-1234	Firmado electrónicamente por: FREVILLAP el 30-04- 2024 15:03:22

Código documento Trilce: INV - 1589600

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Género de los encuestados	19
Tabla 2 Edad de los encuestados.....	20
Tabla 3 Grado de instrucción de los encuestados	21
Tabla 4 Estado civil de los encuestados	22
Tabla 5 Meritocracia y el desempeño laboral.....	23
Tabla 6 Responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral	24
Tabla 7 Independencia política y el desempeño laboral	25
Tabla 8 Capacidad técnica y el desempeño laboral.....	26
Tabla 9 Prueba de normalidad de los datos obtenidos a partir del instrumento aplicado en la municipalidad distrital de Oropesa	27
Tabla 10 Correlación entre la meritocracia y el desempeño laboral	28
Tabla 11 Correlación entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral	29
Tabla 12 Correlación entre la independencia política y el desempeño laboral	30
Tabla 13 Correlación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral	31

RESUMEN

La investigación titulada “Meritocracia y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación entre meritocracia y el desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad mencionada. En el aspecto metodológico fue un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 30 trabajadores a quienes se le aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para la recolección de la información. Los resultados exponen que, usando la correlación del Rho de Spearman se obtuvo el valor de $r = 0.750$, con una significancia bilateral $p = 0.000$, el cual ha sido traducido como una relación positiva baja con significancia entre meritocracia y desempeño laboral, poniendo de manifiesto la aceptación de la hipótesis formulada, asimismo, el resultado da a entender que los profesionales que ocupen cargos públicos por sus méritos, se destacarán de manera idónea en beneficio suyo y de la población.

Palabras clave: Meritocracia, desempeño laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The research titled “Meritocracy and job performance of workers in a district municipality of Oropesa, Cusco 2023”, aimed to determine the relationship between meritocracy and job performance in workers from the aforementioned municipality. In the methodological aspect, it was a study with a quantitative approach, basic type, non-experimental design and correlational level. The population and sample consisted of 30 workers to whom the survey technique was applied with its instrument, the questionnaire, to collect information. The results show that, using Spearman's Rho correlation, the value of $r = 0.750$ was obtained, with a bilateral significance $p = 0.000$, which has been translated as a low positive relationship with significance between meritocracy and job performance, revealing the acceptance of the formulated hypothesis, likewise, the result suggests that professionals who hold public positions due to their merits will stand out in an ideal way for their benefit and that of the population.

Keywords: Meritocracy, job performance, municipality

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, se advierte que la noción acerca de la meritocracia propuesta por el ministro de la Función Pública del Gobierno Nacional refiere a la formación de profesionales en las instituciones públicas para transformar a los empleados en competentes para ejercer diversas funciones asignadas (Secretaría de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018). Por otro lado, de acuerdo a los recientes cambios ocasionados en la vida laboral internacional como son la inserción de herramientas tecnológicas y los nuevos riesgos laborales en la gestión del sector público se priorizan métodos meritocráticos, generación, evaluación y plazos, utilizando la estructura de gestión respecto al capital que aportan las personas en el sector estatal, en esta dirección, los resultados contribuyen en gran medida al desarrollo institucional estatal (Weller et al., 2019).

En América Latina la formación de estados sociales demócratas es un proceso histórico importante debido a que el reparto de poder y la participación ciudadana que pueden estructurar el Estado son fundamentales para limitar el autoritarismo, pero todo se lleva a cabo dentro de este marco, por lo que el proceso es incompleto donde no existe una meritocracia en la que se seleccionen, otorguen y promuevan incentivos con base a capacitaciones y evaluaciones para el mejor performance en puestos públicos (Dávila, 2020).

En el Perú, se ha tenido evidencias que algunas entidades municipales no tenían en cuenta con llevar una gestión eficiente y eficaz, eso demuestra que la asignación presupuestal otorgada son devueltas al tesoro público, lo que evidencia que en muchas municipalidades no se tiene un personal técnico profesional acorde a los puestos que realmente amerita, estas deficiencias son clara muestra de un desempeño de baja calidad el cual repercute en perjuicio de la población que es el objetivo de la inversión pública (Bautista & Delgado, 2020).

En lo que respecta al desempeño laboral, el Perú ocupó el tercer lugar entre los más ocupados de América Latina en el 2018, con una tasa de cierre del 18%. La rotación de empleados está influenciada por muchos factores, uno de los cuales es la falta de crecimiento laboral, lo que demuestra que los hombres están cumpliendo con sus responsabilidades asignadas, incluso hay quienes no realizan las tareas y muestran poca o nula efectividad, sin tener en cuenta lo requerido para

el puesto, ante ello se menciona que la meritocracia en la práctica no está entrando a concretizarse, más solo se quedó en las promesas vacías de los políticos (Bautista et al., 2020)

En el plano local, hoy en día existe una mala reputación de los funcionarios públicos que ocupan un cargo público, debido a que son muchas veces elegidos bajo el término “dedocracia” en vez de ser contratados a través de un concurso de méritos, los funcionarios y servidores públicos en la mayoría de las veces ocupan estos cargos sin haber pasado por un filtro donde se tome en cuenta el perfil, capacitación y experiencia para ocupar el cargo. En cuanto a los puestos de confianza se designan en un entorno cercano donde se prioriza la amistad y los favores políticos en algunos casos incumpliendo los límites de los instrumentos de gestión y normas generales; cuando la normativa hace hincapié que no deben superar el cinco por ciento, además, que al ser cargos de libre elección por parte de la autoridad local muchas veces los futuros servidores no cumplen con el perfil requerido.

La gran mayoría de las entidades estatales se ven afectadas por el desempeño de su recurso humano como consecuencia de la mala elección o mal manejo en la selección del potencial humano, donde no se toma en cuenta el mérito y las habilidades que garanticen resultados satisfactorios en los cargos que desempeñan. La Ley de Servicio Civil, describe respecto a la meritocracia mencionando que solo un 5% del personal contratado en las instituciones estatales deberían ser ocupados por designación directa, en tanto que el resto deben ser seleccionados según el mérito exigido para el puesto (Martinez, 2021).

Este problema también se manifiesta en la municipalidad local de Oropesa, una entidad que al igual que otras entidades del sector público tienen el deber legal de cubrir los puestos laborales tomando en cuenta la meritocracia como parte de la reforma y modernización del estado, sin embargo, en ocasiones aún no se pone en práctica esta exigencia legal. Otro aspecto a tomar en cuenta es sobre la elección del personal es influenciada por factores más subjetivos e intereses condicionados, además es considerada como una práctica arraigada que aún persiste, este factor es el limitante por el cual el personal especializado, calificado y con experiencia no esté ocupando estos cargos, generando ineficacia e ineficiencia en los resultados,

metas y objetivos institucionales.

Para llevar una labor adecuada que permita elevar la virtud del servicio prestado dentro del ente municipal mencionado, es necesario que los funcionarios cumplan con una formación técnico profesional que les permita desenvolverse laboralmente y demostrar resultados en el desempeño funcional. Al no observar una selección escrupulosa, promoción en el cargo, ascenso, incentivos bonos y reconocimientos en los funcionarios y servidores públicos trae como consecuencia que, los demás servidores entre nombrados y permanentes tengan una conducta pasiva en su capacitación propia y mejora en su desempeño, es decir que se conforman con el puesto y la remuneración, este fenómeno se muestra también en las demás instituciones ediles aledañas.

En este sentido de ideas, el desempeño laboral puede determinar el alcance de metas, el rendimiento del presupuesto por resultados, una buena gestión pública y el cierre de brechas de la entidad Municipal, a estas alturas donde la gestión pública está siendo modernizada no solo se debe de contar con instrumentos legales sino que, se debe exigir su cumplimiento y de no ser así se debe de imponer sanciones a quienes incumplen con la selección de personal de acuerdo a los requisitos y perfiles correspondientes, si bien es cierto que la Contraloría General de la República a través de expedientes de control viene detectando estas irregularidades, consideramos que este rol fiscalizador debería de ser más constante.

De lo plateado anteriormente, se llegó a plantear el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa?, y los problemas específicos vienen a ser: ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023?, ¿Cuál es la relación entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023? y ¿Cuál es la relación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023?

El estudio tiene una base teórica, ya que utiliza los métodos científicos expuestos y que fueron proporcionados por muchos autores, los cuales se nutren

de ellos y forman los elementos de referencia de aplicación y contexto de investigación. En el escenario de analizar los resultados, se brindará una fundamentación práctica para desarrollar recomendaciones para los funcionarios en la municipalidad distrital de Oropesa, quienes puedan tomar decisiones que ayuden a regular prácticas transparentes en el desarrollo de personal con mayores conocimientos y habilidades. para cubrir puestos en función de su capacidad. De manera similar, si se utilizan los métodos de los científicos sociales, existen razones metodológicas para desarrollar una herramienta para recopilar información sobre los objetivos establecidos.

Es así que se arriba a plantear aquellos objetivos, siendo el general: Determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, y los objetivos específicos son: Determinar qué relación existe entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023, determinar qué relación existe entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023 y determinar qué relación existe entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Dada la trascendencia de la viabilidad de esta investigación, las hipótesis planteadas como tales, la hipótesis general para la investigación es, afirmar que, existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, así mismo se propone las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023; existe relación significativa entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023; y, existe relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del ámbito internacional, se tiene la investigación de Rodríguez (2019) quien tuvo el propósito de dar un implemento del sistema de evaluación para verificar el desempeño de empleadores relacionados a la provisionalidad del sector Ganchancipá. En lo que respecta al aspecto metodológico, fue no experimental, con un enfoque mixto dado la utilización de encuesta/ análisis documental aplicados en la entidad municipal. En cuanto a los resultados se obtuvo información donde se tiene que, los servidores municipales si contaban con los méritos competentes admitiendo los cargos, dado la verificación de reportes dieron por reafirmado el cumplimiento de desempeño. Por ello, se concluyó que luego de las evaluaciones realizadas en la entidad se da cumplimiento a los perfiles y requisitos exigidos a los funcionarios y servidores.

Yang (2018) en su investigación trazó como propósito primordial verificar el valor otorgado al mérito siendo una singularidad necesaria en la carrera concerniente a la función pública china y como contribuyeron para que se otorgue una estabilidad en la gestión de manera exitosa y acorde a los parámetros económicos. En términos de métodos de investigación, este estudio utilizó un enfoque teórico para poder comparar los métodos de gestión pública occidentales y chinos y al mismo tiempo examinar casos económicos internos reales, asimismo, se dio el análisis documental, siendo la investigación de tipo básico. La conclusión de estudio fue que el mecanismo de selección y promoción basado en la meritocracia tiene continuidad histórica, pero se adapta a las necesidades de la época actual, sin embargo, no se está tratando de crear un proceso idealizado y, por supuesto, eso tiene algunos problemas.

En el estudio de Muhammad et al. (2020) se estableció como propósito primordial analizar el impacto de las tareas administrativas en el desempeño de los subordinados de países altamente desarrollados fue esencialmente un estudio no experimental que utilizó métodos cuantitativos, y se seleccionaron aleatoriamente 180 encuestados de seis instituciones nacionales de educación superior. Fue un cuestionario que se empleó, en tanto que llegados a los resultados nos muestran como las prácticas administrativas tuvieron un impacto fuerte y positivo en el desempeño del profesorado universitario. Finalizando que gran número de encuestados se encuentran campantes con la práctica administrativa, así como con

su desempeño laboral. Todos los factores de las tareas administrativas están relacionados positivamente con los elementos del desempeño laboral en el discernimiento de que las prácticas administrativas tienen un efecto real en el desempeño laboral de los asalariados antes mencionados.

También se cuenta con el trabajo de Barrera (2022) donde el fin del estudio fue dar a saber cómo se pone en la práctica la meritocracia en el sector público colombiano para acceder a cargos, metodológicamente fue prácticamente un estudio descriptivo donde se manifiesta el sistema de gestión meritocrática en el sector público; como resultado se da a conocer que el empleo público colombiano estuvo en crisis, sin tener las causas que determinan dicha crisis; finalizando que en el caso colombiano no se dio un modelo perfecto, presentando defectos en el tipo procedimental así como del tipo sustancial, el primero dado que no fue eficaz la aplicación de concursos públicos en función a méritos; el segundo surge como problema del principio de las leyes.

Sánchez (2019) propuso en su estudio conocer cómo funciona el sistema de meritocracia para puestos gerenciales públicos colombiana; presentando en el apartado metodológico que fue de enfoque cualitativo, en el que se describieron los efectos del sistema de méritos en puestos gerenciales de la administración pública colombiana. Teniendo como resultados que en Colombia ha existido insatisfacción ciudadana y falta de confianza respecto a los mecanismos administrativos públicos, teniendo a la misma vez, una mejora de las garantías de los criterios establecidos para medir las capacidades en favor de los méritos de los funcionarios del estado.

Dentro del ámbito nacional se tiene la investigación de López (2022) donde se tuvo el adrede de hallar como se ejerció la gestión estratégica y el desempeño jornal, investigación que fue realizada en la entidad municipal de Tapuc región Pasco. Concerniente a la metodología se empleó el enfoque cuantitativo, el tipo fue aplicado, en tanto que fue de corte transversal haciendo uso del diseño no experimental. Haciéndose uso de la encuesta como medio para acopiar los datos aplicando un cuestionario para medir el tema estudiado. Los resultados finales demuestran así un valor de significancia de $r=0.741$ de las variables, el cual da a entender que la gestión estratégica ha de concentrarse en altos niveles, asimismo que el esfuerzo laboral se mantiene en estos niveles superiores, así se demuestra la correlación entre las variables.

Por otra parte, se tiene la investigación de Riera (2022) donde se dispuso el fin de demostrar la relación de la meritocracia y el performance laboral en empleados públicos del municipio local de Coishco, 2021. En cuanto a la metodología fue no experimental, enfoque cuantitativo y descriptivo-correlacional, estuvo conformada por los servidores estatales a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, llegando a concluir una percepción baja equivalente a un 38.8% en el municipio de Coishco, en lo que respecta a la segunda variable mencionada, se obtuvo el valor de 43.1%, al final mediante la prueba “r”-Pearson arroja un valor de (.703) siendo alta positiva la correlación. Es así como la meritocracia guarda vínculo con el performance laboral en el municipio.

Por su parte, la investigación proporcionada por Morán (2022), tuvo por propósito de hallar el grado de relación por un lado de la variable meritocracia y del otro lado el desempeño laboral. Respecto al método, este fue de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, el tipo fue básico al mismo tiempo correlacional, la encuesta fue realizada a 60 funcionarios estatales referenciados a algún distrito fiscal de Lima. Como resultado, desde el punto de vista del 100% del personal financiero y administrativo, las ganancias en el distrito financiero de Lima se encuentran en un alto nivel; y el trabajo ha logrado una tasa de eficiencia fiscal del 100% en un distrito fiscal determinado de Lima. Asimismo, se puede demostró un valor “Bilateral” de 0.000, que es un valor no mayor al 0.05, dando razón a que se establezca un nexo significativo en el estudio de investigación. Asimismo, aplicando Pearson arroja un valor de 0.784, que es una correlación alta.

Arauco (2022) en su investigación, tuvo el propósito de demostrar el grado de concernencia de la gestión meritocrática y los mecanismos de Contratación en adquisiciones de bienes en la entidad municipal Magdalena de Mar en el 2020, en la metodología fue empleada un estudio aplicado, de diseño cuasi-experimental, en el que utilizó un cuestionario a 48 funcionarios municipales. Concluyendo que la entidad municipal logra las metas de su plan anual asignando profesionales de diversos campos para desempeñar y servir al bienestar público, enfocándose en el desarrollo profesional de los empleados, generando así un modelo meritocrático por incumplimiento de metas. y realizar cambios de personal. Los objetivos se lograron mediante el uso de estándares de buena gobernanza y estipularon que todos los contratos están sujetos a los estándares de procedimientos de

contratación.

Por último, se tiene el estudio nacional de Solano (2023) quien como objetivo de estudio decidió verificar el nexo relacionante del dominio de gestionar y del desempeño laboral; donde la metodología a utilizarse fue de enfoque cuantitativo, siendo aplicado el estudio y se describieron y correlacionaron, longitudinal y en cuanto a poder adjuntar la data, se utilizó la encuesta, dada que esta tiene el instrumento del cuestionario. Finiquitando el estudio donde haciendo uso del Chi Cuadrado se demostró un nexo positivo y alto de las variables investigadas, siendo $p=0,879$ el cual permite demostrar la hipótesis alterna.

Plasmada los trabajos previos a nivel internacional y nacional en los párrafos anteriores, ahora se procede con la teoría de meritocracia. Para ello se tiene la teoría de igualdad de oportunidades de Friedrich Hayek citado por Duque (2019) adujo en favor de brindar paridades oportunas y de contemplar que el estatus social no tenía que ser interferida mediante intromisión de algún tercero, tal como sería el Estado, mirando alguna ayuda a individuos que no guardan los caracteres y capacidades para competir por la administración de recursos, ni de ser honorables a los cargos. Asimismo, se defiende aquellos principios de asignaciones y jerarquizaciones orientadas a los méritos más no por una necesidad, y aboga por la equidad de asignar puestos de empleo con funcionarios que ameriten estar en los referidos puestos.

Siguiendo con las bases teóricas se inicia conceptualizando la primera variable que viene a ser la meritocracia. Este término tiene respuesta en los principios vigentes de otorgar igualdades en oportunidades sin disponer de privilegios que normalmente provienen de factores discriminatorios, además que tiene un origen de hace muchos años donde se reconocía que los individuos eran admisibles a cualquier puesto público dada la capacidad sin tener distinción respecto a su virtud e ingenio (Jara, 2017).

La meritocracia como artilugio ideológico, el cual sirve para saber dar en legitimidad las desigualdades sociales obviando la igualdad de oportunidades presentes, en otras palabras, da a saber que la meritocracia se entiende como aquella proporción de oportunidad, en función a cada individuo, dándole la ocasión de ir contribuyendo a una meritocracia de manera distributiva (Vélez, 2018).

Asimismo, la meritocracia es un sistema democrático donde la riqueza de un

individuo va condicionada por su intelecto, capacidades y el talento que pueda tener según requiera el mercado de trabajo (Villavicencio, 2021).

La meritocracia también es conceptualizada como aquella relación a la idea que se tiene de los individuos para que logren alcanzar un logro ascendente dentro de la sociedad. Esto significa que los individuos tienen la oportunidad de incrementar sus remuneraciones y ascender en la escala remarcada mediante su talento y el esfuerzo puesto (Littler, 2017). Asimismo, la meritocracia se define como el sentido de dar a cada ser lo que se merece, basándose en la teoría de Rawls quien indica que ningún sujeto merece su lugar inicial en la sociedad. Además, que la meritocracia guarda una característica por las fortalezas de cada ser. No obstante, la sociedad siempre los juzgará, ya sea por su talento, resolución de contratiempos o habilidades, sacrificios, dedicación y acciones. El estatus y los incentivos de las personas dependerán de lo que merezcan para utilizar sus talentos y habilidades (Lizárraga, 2019).

La meritocracia, implica la distribución idónea de los fondos y ventajas en función de los talentos y esfuerzos individuales, instituyen un fundamento legítimo para atribuir igualdades de aquellos recursos de la sociedad moderna. En la sociología, este concepto da sentido a la estratificación social, caracterizado por una determinación de status, dejando un mérito mayor al del individuo dentro de una posición social lograda (Castillo et al., 2019)

El tener posesión respecto a la estratificación y desplazamiento social, las sociedades van referenciadas por la baja delimitación de parentesco, adicionalmente que se sobreentiende una mayor valoración al mérito personal que equivale al de un status en la sociedad. La meritocracia se da a conocer como aquel elemento que ayuda a obtener mejores distribuciones materiales o los beneficios según la condición a la capacidad de trabajo o al talento encontrado, contribuyendo así al origen de la desigualdad en las distribuciones de aquellos recursos o medios presentes en las sociedades (Duk & Murillo, 2019).

Siguiendo con la conceptualización, la meritocracia generalmente puede definirse como la idea (implícita o directa) de que somos recompensados de acuerdo con nuestros méritos, siempre y cuando nuestro comportamiento permanezca dentro de estructuras legítimas y sea socialmente aceptado (Castillo et al., 2019). Las percepciones de meritocracia se refieren al modo de actuar de

aquellos sujetos que entienden las desigualdades en la sociedad que existen a su alrededor y en qué grado se asocian las diferencias con la meritocracia y los elementos fundamentales de su trabajo y habilidades (Duru-Bellat & Tenret, 2018). Por ejemplo, esta creencia se asocia con frases como “la gente que trabaja más gana más”.

La meritocracia es sinónimo de conocimiento o práctica jerarquizada y estratificada para adjudicarse de mejores principios de competencia y competencia, gestión y formación. Una sociedad o institución es meritocrática porque se rige por valores de alta calidad que van a permitir crear un orden sistemático basado en metas alcanzables, por el contrario, significa desorden y caos, así como movilidad social inestable y forzada (Guillén, 2022).

Respecto a la definición de las dimensiones se tiene como la primera dimensión a la responsabilidad ante las autoridades, el cual se define como aquellos aspectos elementales de movilidad social ascendente en el ámbito laboral. Con respecto a la segunda, independencia política, se define como aquellas sugerencias que convierte a trabajadores en una clase social que dirija el gobierno y organice los activos nacionales social, económica y políticamente, todo ello sujeto a los intereses de la mayoría, pondrá fin a la desigualdad y los privilegios. En cuanto a la tercera, capacidad técnica, es un conjunto de conocimientos y competencias específicas necesarios para cubrir la misión estratégica, logrando la satisfacción de las necesidades y las prioridades más importantes (Sime, 2019).

Concluida con la plasmación de las teorías y definiciones de la primera variable, se procede a detallar la segunda variable, en ese entender, el desempeño laboral es una terminología que tiene su origen en el siglo 19, época donde las fuerzas militares estadounidenses otorgaban consideraciones a los hechos u acontecimientos ameritados de los altos mandos que reportaban sus informes en un plazo a los subordinados, surgiendo en adelante el agrupamiento y administración de armamento para batallar, razón por la cual, se debía destinar a los subordinados un puesto concuerdamente a su condición física que daban a conocer; es así que el “desempeño” que daban a conocer se les denominaba como “descripción de puestos” (Bautista et al., 2020).

En lo que respecta a dicha variable, se procede con la teoría de Dessler donde se da en sustento como se evidenció que los subordinados que guardaron

un pertinente destacamiento útiles para las organizaciones en propósito de obtener metas planificadas detallándose un papel esencial en vías de lograr la competitividad de organizaciones, esta teoría de las expectativas se fundamenta en facultar de confianza a los trabajadores en miras de adquirir incentivos que satisfacen sus expectativas (Trelles & Galindo, 2020).

Cuando se habla de desempeño laboral, se debe de hacer referencia a la teoría de metas propuesta por que incluye la motivación en el trabajo, la cual se relaciona con las metas que cada empleado individual busca alcanzar a través de sus acciones y por ende de sus esfuerzos. La fuerza física y mental determinará en última instancia su desempeño. El desempeño está vinculado a las características de los individuos y estos están conformados por las destrezas y cualidades que adquieren y que a la larga va a tener contribución en la competitividad de las empresas (Paz et al., 2019).

Del mismo modo, el desempeño laboral se conceptualiza como la forma como algunos empleados de una entidad desempeñan labores de acuerdo al cargo asignado por la organización, con base en sus capacidades, conocimientos, destrezas y talentos, con el fin de desempeñar las tareas propias del puesto en la empresa y alcanzar las metas trazadas, para este propósito se debe crear comportamientos y cambios así ayudar a las organizaciones y los empleados que definen si son efectivos y eficientes son para lograr los objetivos recomendados (González & Vílchez, 2021).

También existen organizaciones democráticas donde el mismo trabajador es quien se responsabiliza de la evaluación de su desempeño, teniendo en consideración los criterios evaluativos adquiridos por la parte administrativa (Boada, 2019). Asimismo, el comportamiento de los subalternos es valioso para obtener los logros en la unidad estructural, considerándose como la columna vertebral de la institución y su desempeño laboral es óptimo; en general, la actitud de los empleados y los resultados alcanzados y existe una correlación entre la dinámica y dependerá de cómo podrán hacerlo mejor y por tanto aumentar la producción (Álvarez et al., 2018).

El desempeño laboral está condicionado bajo aceptación del trabajador, remarcando independientemente las condiciones físicas, psicológicas y sociales que los empleados deben tener para el trabajo. Más precisamente, significa buena

condición física, salud corporal y mental, las personas deben sentirse bien tanto emocional, física y racionalmente esto les permitirá esforzarse más en sus actividades laborales (Quintero et al., 2017).

El desempeño de los empleados es el grado en que desempeñan eficazmente sus funciones y lo que hacen es consistente con la satisfacción experimentada en la institución. Si están satisfechos con su trabajo y las funciones desempeñadas, va conllevar más satisfacción, pero si fuera al revés, el desempeño sería pobre. El desempeño de los colaboradores es importante y difiere significativamente en el sector que no es público, dado los parámetros de logro de resultados requieren el desarrollo de estrategias que no suceden con las entidades públicas (Chiavenato, 2017). Todas las profesiones que son otorgan a los trabajadores que son deberes adquiridos conscientemente para trabajar en la institución y dichos esfuerzos están dirigidos hacia metas bien definidas y son una serie de actividades que proporcionan a una organización un resultado, beneficio o beneficio deseado (Karimi & Razavi, 2018).

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral se tiene lo siguiente: Capacidades relacionadas a las funciones asignadas que se define como un conglomerado de variados conocimientos como las habilidades acondicionadas para llevar trabajos más satisfactoriamente. En consecuencia, hace relación a la valía como fuerza laboral. Por otro lado, la responsabilidad individual según cada función ha de entenderse como un cumplido cabal acorde a las actividades asignadas, asimismo ha de incluirse aquellos procesos como los resultados finales que serán sometidos a una posible consideración o desaprobación. Como tercera dimensión el cual son las relaciones interpersonales, detalla la forma como van ir relacionándose los colaboradores o trabajadores, de ese modo también incluye al personal de ocupa cargos superiores (Eliyana et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio se confeccionó dentro del paradigma positivista, el cual se califica como un estudio cuantitativo, empíricamente analítica y racionalista, donde el propósito fue probar hipótesis mediante parámetros de estadística en los cuales se hace uso de expresiones numéricas (Ramos, 2018).

El presente trabajo estuvo enmarcado dentro del tipo básico, considerada así a causa que estuvo dirigida a obtener información basada en conocimientos completos obtenidos en la indagación de la información de los aspectos más importantes del fenómeno social estudiado, datos alcanzados a través de la observación de la interacción de los actores materia de estudio. La investigación de tipo básica como el estudio que está orientado a conseguir un nuevo conocimiento de manera estructurada teniendo como objetivo el incrementar el entendimiento sobre una realidad (Álvarez, 2020).

En el estudio se utilizó el enfoque cuantitativo porque cuantifica promedios estadísticos que demuestran relaciones de variables. Asimismo, para hacer mención que estos estudios, permiten acceder a la información por medio de tablas, gráficos estadísticos y pruebas de hipótesis, que van a indicar los niveles de las variables reveladas (Florez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, debido a que las variables meritocracia y el desempleo laboral fueron analizadas sin ser objeto de manipulación, a su vez detallando las características y componentes más relevantes dentro de este contexto. Estos diseños donde no se experimentan, las variables no tienen manipulación ni control (Hernández et al., 2018).

A lo que respecta al alcance del estudio fue una investigación correlacional que se encuentra dentro de un estudio de diseño no experimental, por lo que se hace uso para poder encontrar razones que expliquen la relación de variables en estudio, asimismo nos da a entender que la modificación de una variable o en otra se mide mediante el coeficiente

de correlación (Garcia & Garcia, 2018). Por otro lado, la investigación optó por el estudio de corte transversal, este tipo de investigaciones recoge los datos en un solo momento, para luego poder describirlas y poder representar y generalizar los resultados (Arias et al., 2022).

Se precisa que la investigación se desarrolló bajo los parámetros del método hipotético-deductivo que otorga comprobar un hecho manifestado en la población materia de estudio, demostrando un fundamento desde la contrastación de premisas conocidos como hipótesis en una correspondencia de una afirmación verdadera o falsa (De la Cruz, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

La meritocracia se da a conocer como aquel elemento que ayuda a obtener mejores distribuciones materiales o los beneficios según la condición a la capacidad de trabajo o al talento encontrado, contribuyendo así al origen de la desigualdad en las distribuciones de aquellos recursos o medios presentes en las sociedades (Castillo et al., 2019).

Definición operacional

La variable meritocracia estuvo constituida por 3 dimensiones que vienen a ser la responsabilidad ante las autoridades que posee 2 ítems, independencia política que posee 4 ítems y la capacidad técnica 4 ítems sumando un total de 10 interrogantes para la obtención de la información.

La variable desempeño laboral estuvo constituida por 3 dimensiones que vienen a ser la capacidad relacionada a las funciones asignadas que posee 5 ítems, responsabilidad individual en las funciones laborales que posee 4 ítems y las relaciones interpersonales 3 ítems sumando un total de 10 interrogantes para la obtención de la información.

Indicadores

Con respecto a los indicadores que sirven para medir las variables de estudio están conformados por los siguientes: cumplimiento de funciones, intereses políticos, respeto a la autoridad, control de políticas públicas, hacer cumplir las políticas públicas, destrezas técnicas, practicidad, conocimientos de las normativas en las instituciones, manejo de la presión jornal, muestra de valores, hacer cumplir las instrucciones, participación para capacitarse,

compromiso institucional, comunicación abierta, respeto mutuo hacia las otras áreas y trabajo grupal.

Escala de medición

La investigación, posee como escala de medición: Escala de Likert;

(1) Muy rara vez - (2) Rara vez - (3) A menudo - (4) Muy a menudo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se refiere al componente de sujetos o miembros que conforman los alcances de la investigación (Ventura, 2017). Para la presente se ha tomado en cuenta una población finita de 30 trabajadores vigentes de las áreas de Gerencia/ Recursos Humanos/ Sub Gerencia, de la entidad municipal en mención, respecto al periodo 2023.

Criterios de inclusión: para la toma de este criterio se ha comprendido a los trabajadores de la municipalidad de las principales áreas que se encuentran vigentes laborando en el periodo 2023.

Criterios de exclusión: no están dentro de este grupo de estudio los colaboradores que ya no pertenecen a la entidad o que se encuentren fuera del municipio.

3.3.2. Muestra

Término definido como un sub grupo que conforma parte del universo poblacional, en el que se aplicó la investigación, existiendo para la obtención de esta cantidad procedimientos como la utilización de fórmulas, la lógica y demás que pueden ayudar a la extracción tomando en cuenta criterios de utilidad (Hernández et al., 2018). En conclusión, la muestra comprende una parte que representa la población en general o también siendo igual, dependerá del tipo de muestreo a utilizar, por el sustento antes expuesto a continuación la muestra estuvo conformado por los 30 trabajadores municipales de la comuna distrital en mención.

Así es como la muestra fue de tipo censal por lo que fueron los 30 trabajadores municipales.

3.3.3. Unidad de análisis

En este apartado estuvo adaptado por trabajadores de una entidad municipal del distrito de Oropesa, quienes tienen diversas tareas y funciones dentro de

dicha institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta, herramienta que ayuda a la captación de la información, por medio de preguntas establecidas, con fines de conseguir el conocimiento científico pretendido, esta herramienta que tiene por finalidad recolectar información está destinado a idear condiciones en miras de ser medidos, estos datos que manifiestan a modo de abstraer de la realidad que es susceptible de ser distinguido mediante el uso de los sentidos de forma objetiva, en donde todo lo real es medible (Hernández et al., 2018).

Para el presente trabajo, se hizo uso de una encuesta para la captación de información de los trabajadores municipales del distrito de Oropesa.

Para el instrumento usado, se procedió a formular las preguntas, empleando aquellos indicadores que se establecieron.

El instrumento elegido para realizar la investigación fue el cuestionario, definido como la obtención de datos de interés sociológico, obtenido mediante técnicas de interrogación a quienes conforman la sociedad sobre el cual se aplicará esta técnica, para una aplicación real y objetiva se tiene que haber estado en contacto directo en el espacio con los actores, que pueden ser población, autoridades y la problemática, contando con los datos precitados se estará en condiciones de precisar el número y sobre todo la clase de preguntas a formular las cuales deben guardar concordancia con la finalidad de estudio en las variables del estudio.

Respecto al instrumento para recolectar toda la data pertinente, para la variable meritocracia estuvo adecuada por 10 ítems, el cual estuvo subdividió por dimensiones y las opciones de veredicto de acuerdo a la escala de Likert, este instrumento con el apoyo de antecedentes es producto de la elaboración propia.

Para la variable meritocracia estuvo adecuada por 12 ítems, el cual estuvo sub dividido por dimensiones y las opciones de veredicto de acuerdo a la escala de Likert, este instrumento con el apoyo de antecedentes es producto de la elaboración propia.

3.5. Procedimientos

El término procedimiento conceptualizado como el conjunto de procedimientos que sirven para el desarrollo, especificación y detalle de un proceso, conjunto

secuencial de operaciones debidamente ordenado, actividad que deberá de estar a cargo de un responsable quien deberá de realizar dichos actos basados determinadas directivas o bases administrativas; infiriendo se puede decir que dado el supuesto de contar con el visto bueno el proyecto, se iniciará con el procedimiento de recolección de datos siguiendo los conceptos estudiados (Vergara, 2018).

Como se mencionó anteriormente, la confiabilidad se determinó con la ayuda del Alfa de Cronbach, así como del Rho de Spearman, estadísticas que fueron verificados por consultores que brindaron información detallada para perfeccionar este trabajo, utilizando plenamente el rigor de carácter científico requerido por la casa de estudios superiores. Luego se razonan estos resultados y se utiliza un proceso de generación de hipótesis para probar la existencia de relaciones, sacar conclusiones y hacer sugerencias más acordes en función de ellos mismos. Luego se discutieron estos hallazgos y se probaron las hipótesis propuestas para sacar las finalidades que ajusten los resultados y proporcionar recomendaciones específicas para cada caso.

3.6. Método de análisis de datos

La metodología a emplear para la realización del proceso de la data contando con plena identificación de la población objetivo, fue optado por el uso del software SPSS v24.0. mediante la cual se realizó la prueba para contrastar las hipótesis, de esta manera se pudo constatar la existencia de conexión de las variables de estudio para precisar el análisis.

3.7. Aspectos éticos

En lo referente a la conducta relacionada a la ética del investigador, estuvo basada en que los datos que se obtuvieron en el campo de trabajo que estuvo revestidos con todo el rigor científico, demostró que la información recopilada y obtenida es auténtica procedente de fuente real y objetiva.

La investigación contiene búsquedas realizadas de manera estricta y exhaustivas obtenidas de base de datos consistentes en revistas y artículos de investigación indexadas, con citas y referencias de las fuentes extraídas, respetando los derechos de autor y aplicando el formato APA 7° edición, con fines de corroborar la autenticidad de autor y no caer en problemas de similitud todo el material contenido en el documento de estudio ha sido sometido al programa de

anti plagio Turnitin, de esta manera se ha mantenido los niveles y porcentajes dentro de los límites exigidos por la universidad en los documentos administrativos vigentes al año 2023.

Asimismo, guarda respaldo y énfasis en el principio de libertad y valores culturales adaptados a los parámetros del estudio desarrollado.

Por tanto, la herramienta se utilizó teniendo en cuenta el principio de autonomía, por lo que la participación en la culminación del cuestionario es totalmente voluntaria. Finalmente, los resultados reflejaron la opinión de los funcionarios, lo cual es un hecho inmutable y confiable.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Aspectos Generales

Tabla 1

Género de los encuestados

	F	%
Femenino	11	37%
Masculino	19	63%
Total	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto al género de los encuestados en la MDO. Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

La tabla 1 proyecta el género de los encuestados en la municipalidad distrital de Oropesa, en el que el 63% que equivale a 19 trabajadores, representan a género masculino, mientras que el 37% que equivale 11 trabajadores, representa al género femenino. De lo anterior se deduce que existen más trabajadores del género masculino trabajando en la institución.

Tabla 2
Edad de los encuestados

	F	%
20-30 años	18	60%
31-40 años	6	20%
41 a 50 años	3	10%
De 51 años a más	3	10%
Total	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto a la edad de los encuestados en la MDO. Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

La tabla 2 proyecta la edad de los encuestados en la municipalidad distrital de Oropesa, en el que el 60% que equivale a 18 trabajadores tienen la edad entre 20 a 30 años, seguido por el 20% que tienen entre 31 a 40 años, asimismo el 10% tiene entre 41 a 50 años. De lo anterior se deduce que existen más trabajadores jóvenes laborando en la entidad mencionada.

Tabla 3
Grado de instrucción de los encuestados

	F	%
Secundaria	1	3%
Bachiller	8	27%
Titulado	16	53%
Posgrado	5	17%
Total	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto al grado de instrucción de los encuestados en la MDO.

Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

La tabla 3 proyecta el grado de instrucción de los encuestados en la entidad municipal de Oropesa, donde el 53% que equivale a 16 trabajadores tienen grado de instrucción titulado, seguido por el 27% que equivale a 8 trabajadores que tienen grado de instrucción de bachiller y el 17% equivalente a 5 personas tienen grado de posgrado. De lo anterior se deduce que existen más trabajadores con grado de instrucción de titulado en la entidad.

Tabla 4
Estado civil de los encuestados

	F	%
Soltero (a)	11	37%
Casado (a)	8	27%
Conviviente	9	30%
Divorciado (a)	2	7%
Total	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto al estado civil de los encuestados en la MDO.

Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

La tabla 4 proyecta el estado civil de los encuestados de la entidad municipal de Oropesa, donde el 37% que equivale a 11 trabajadores tienen como estado civil de soltero(a), seguido por el 30% que equivale a 9 trabajadores que son convivientes y el 27% que equivale a 8 trabajadores son casados(as). De lo anterior se deduce que existen más trabajadores con estado civil soltero(a).

Resultados con respecto a los objetivos

Objetivo General:

Determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 5
Meritocracia y el desempeño laboral

Meritocracia	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	12	40%	4	13%	0	0%	16	53%
Medio	0	0%	9	30%	0	0%	9	30%
Alto	0	0%	0	0%	5	17%	5	17%
Total	12	40%	13	43%	5	17%	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto a la meritocracia y el desempeño laboral en la MDO.

Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

En la tabla 5, se percibe los aciertos con respecto a las variables de estudio, donde, del total de los encuestados el 40% (12 trabajadores) que califican como bajo la meritocracia, califican como malo el desempeño laboral. Asimismo, el 30% (9 trabajadores) que califica como medio la meritocracia, califica como regular el desempeño laboral. Además de eso, el 17% (5 trabajadores) que califica como alto la meritocracia califica como bueno el desenvolvimiento laboral de los que trabajan en la entidad municipal de Oropesa.

Objetivo Específico 1

Determinar qué relación existe entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 6

Responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral

Responsabilidad ante las autoridades	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	12	40%	7	23%	3	10%	22	73%
Medio	0	0%	5	17%	1	3%	6	20%
Alto	0	0%	1	3%	1	3%	2	7%
Total	12	40%	13	43%	5	17%	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto a la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral en la MDO. Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

En la tabla 6, se percibe los resultados con respecto a la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral, donde, del total de los encuestados el 40% (12 trabajadores) que califican como bajo la responsabilidad ante las autoridades, califican como malo el desempeño laboral. Asimismo, el 17 % (5 trabajadores) que califica como medio la meritocracia, califica como regular el performance laboral. Además de eso, el 3% (1 trabajador) que califica como alto la meritocracia indica que es bueno el performance laboral de los que trabajan en el municipio de Oropesa.

Objetivo Específico 2

Determinar qué relación existe entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 7
Independencia política y el desempeño laboral

Independencia política	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	37%	1	3%	1	3%	13	43%
Medio	0	0%	8	27%	1	3%	9	30%
Alto	1	3%	4	13%	3	10%	8	27%
Total	12	40%	13	43%	5	17%	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto a la independencia política y el desempeño laboral en la MDO. Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

En la tabla 7, se percibe los resultados con respecto a la independencia política y al desempeño laboral, donde, del total de los encuestados el 37% (11 trabajadores) que califican como bajo la independencia política, califican como malo el desempeño laboral en la entidad. Asimismo, el 27 % (8 trabajadores) que califica como medio la independencia política, califica como regular el performance laboral. Además de eso, el 10% (3 trabajadores) que califica como alto la meritocracia indican que es bueno el performance laboral en la entidad municipal de Oropesa.

Objetivo Específico 3

Determinar qué relación existe entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 8
Capacidad técnica y el desempeño laboral

Capacidad técnica	desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	33%	3	10%	0	0%	14	47%
Medio	0	0%	7	23%	1	3%	9	30%
Alto	2	7%	3	10%	4	13%	7	23%
Total	12	40%	13	43%	5	17%	30	100%

Nota: La tabla representa los resultados con respecto a la capacidad técnica y el desempeño laboral en la MDO. Elaborado por Revilla (2023)

Interpretación:

En la tabla 8, se percibe los resultados relacionados a la capacidad técnica y el desempeño laboral, donde, del total de los encuestados el 33% (10 trabajadores) que califican como bajo la capacidad técnica, califican como malo el desempeño laboral en la entidad. Asimismo, el 23 % (7 trabajadores) que califica como medio la capacidad técnica, califica como regular el performance laboral. Además de eso, el 13% (4 trabajador) que califica como alto la meritocracia indican que es bueno el performance laboral en la entidad municipal de Oropesa.

Prueba de normalidad

Para la contrastación de hipótesis es necesario tomar en cuenta algunas consideraciones de las decisiones estadísticas, para ello antes de la toma de decisión que estadígrafo utilizar se determinó la prueba de normalidad.

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos obtenidos a partir del instrumento aplicado en la municipalidad distrital de Oropesa

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Meritocracia	,296	30	,000
Desempeño Laboral	,254	30	,000

Nota: La tabla representa los resultados con respecto a la Prueba de normalidad de las variables meritocracia y desempeño laboral. Elaborado por Revilla (2023)

El valor ostentado en base a la prueba de Kolmogórov-Smirnov, referente a la meritocracia el valor “p-value” de significancia del estadístico $P=0.000$ (sig bilateral), este resulta menor al 0.05, es de este modo que se da por aceptado la Hipótesis H_a , donde la distribución no es concisa a la de la distribución normal.

Además de ello, el valor ostentado para el desempeño laboral el valor de la probabilidad “p-value” de significancia del estadístico $P=0.000$ (sig bilateral), este resulta menor al 0.05, es de ese modo que se da por aceptado la Hipótesis H_a , donde la distribución no es concisa a la de la distribución normal.

Conclusión de la prueba de normalidad

Al ver que el valor “p-value” fue menos del 0.05 aplicando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, es donde se da por aceptado la H_a . Además de ello, se da por finiquitado que existe una distribución homogénea de la data, lo que da razón a las puntuaciones halladas de dichos instrumentos provenientes de las escalas de respuestas ordinales, asimismo se decide por el uso del estadígrafo no paramétrico.

4.2. Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 10

Correlación entre la meritocracia y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		Meritocracia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,750**
		N	,000
		30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		30	30

Nota: La tabla representa la correlación de las variables meritocracia y desempeño laboral. Elaborado por Revilla (2023)

En la tabla 10, se percibe la conexión meritocracia y el desempeño laboral. Donde al hacer uso de la correlación del Rho de Spearman arrojando un resultado de coeficiente correlacional $r = 0.750$, el cual hace mención que existe una relación positiva alta entre las variables de investigación, asimismo se obtuvo la significancia bilateral $p = 0.000$, el que se interpreta bajo una relación con mucha significancia entre meritocracia y el performance laboral, razón por la que se acepta la hipótesis alterna dicho eso: existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad municipal de Oropesa, Cusco 2023.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 11
Correlación entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Responsabilidad ante las autoridades	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Responsabil idad ante las autoridades	Coefficiente de correlación	1,000	,442*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,442*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	30	30

Nota: La tabla representa la correlación de la dimensión responsabilidad ante las autoridades y desempeño laboral. Elaborado por Revilla (2023)

En la tabla 11, se percibe la correlación entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral. Donde al hacer uso de la correlación del Rho de Spearman arroja un resultado de coeficiente correlacional $r = 0.442$, el cual hace mención que existe una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable de investigación, asimismo se tiene la significancia bilateral $p = 0.015$, por lo tanto se da por aceptada la hipótesis alterna, dicho esto: existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad municipal de Oropesa, Cusco 2023.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Ho: Existe relación significativa entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 12

Correlación entre la independencia política y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			La independen cia política	Desempeño laboral
Rho de Spearman	La independen cia política	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	30	30

Nota: La tabla representa la correlación entre la dimensión independencia política y desempeño laboral.

Elaborado por Revilla (2023)

En la tabla 12, se percibe la correlación entre la independencia política y el desempeño laboral. Donde al hacer uso de la correlación del Rho de Spearman arroja un resultado de coeficiente correlacional $r = 0.658$, el cual hace mención que existe una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable de investigación, asimismo se obtuvo la significancia bilateral $p = 0.000$, por tal hecho se acepta la hipótesis alterna, es decir: existe relación significativa entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad municipal de Oropesa, Cusco 2023.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Tabla 13
Correlación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		Capacidad técnica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacidad técnica	Coefficiente de correlación	,638**
		Sig. (bilateral)	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,638**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota: La tabla representa la correlación entre la dimensión capacidad técnica y desempeño laboral.

Elaborado por Revilla (2023)

En la tabla 13, se percibe la correlación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral. Donde al hacer uso de la correlación del Rho de Spearman arrojando un resultado de coeficiente correlacional $r = 0.638$, el cual hace mención que existe una relación positiva moderada entre dicha dimensión y variable de investigación, asimismo arrojando la significancia bilateral $p = 0.000$, el cual se traduce en una relación significativa entre capacidad técnica y desempeño laboral, dicho esto se da por aceptado la hipótesis alterna es decir: existe relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad municipal de Oropesa, Cusco 2023.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se realiza la contrastación de resultados relevantes del estudio para dar a comparar con los hallazgos de los trabajos previos considerados en el capítulo II. Se tiene que:

Respecto al objetivo principal que fue determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad municipal de Oropesa, en los hallazgos según se pone en manifiesto en la tabla 5, respecto a las variables de estudio, donde el 40% de trabajadores califican como bajo la meritocracia y como malo el desempeño laboral; el 30% califica como medio la primera variable y como regular la segunda; asimismo, el 17% califica como alto la primera variable y como bueno la segunda.

Por otro lado, la tabla 10 muestra el cálculo de la correlación existente de la variable 1 (Meritocracia) y la variable 2 (Desempeño laboral), usando la correlación del Rho de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0.750$, con un valor de significancia bilateral $p = 0.000$, el cual descifra la conexión significativa entre meritocracia y desempeño laboral, de este modo se tiene por aceptado la hipótesis alterna es decir: existe conexión significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Se comprueba lo encontrado por Riera (2022) quien tuvo el mismo propósito respecto a las variables mencionadas, donde se obtuvo el valor de 38.8% respecto a la primera variable y un valor de 43.1% respecto a la segunda variable, al final mediante la prueba "r"-Pearson arrojó un valor de (,703) siendo alta positiva la correlación entre ambas, es así como la meritocracia da cabida a una relación con el desempeño laboral en la entidad municipal del estudio. En el contexto internacional.

En el trabajo de Barrera (2022) cuyo fin de su estudio fue dar a saber cómo se pone en la práctica la meritocracia en el sector público colombiano para acceder a cargos, finalizando que en el caso colombiano no se dio un modelo perfecto, presentando defectos en el tipo procedimental así como del tipo sustancial, el primero dado que no fue eficaz la aplicación de concursos públicos en función a méritos; el segundo surge como problema del principio de las leyes. A esto, difiere en la metodología dado que este último fue un estudio descriptivo donde se

manifiesta el sistema de gestión meritocrática en el sector público.

Al respecto de dichos resultados, teorizados por Castillo et al. (2019) respecto a la meritocracia que implica la distribución idónea de los fondos y ventajas en función de los talentos y esfuerzos individuales, para atribuir igualdades de recursos. Un estado basado en la meritocracia es aquel en la cual los cargos públicos son asumidos por profesionales que se ha comprobado su capacidad para poder ocupar un cargo dentro de una institución. Por otro lado, el desempeño laboral propicia el desarrollo social y económico de un país. Por tal motivo el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública es esencial para el cumplimiento de las metas

Del mismo modo, los resultados con respecto al objetivo general, es respaldado por la teoría de Jara (2017), quien da a conocer los principios vigentes de otorgar igualdades en oportunidades sin disponer de privilegios que normalmente provienen de factores discriminatorios, además que tiene un origen de hace muchos años donde se reconocía que los individuos eran admisibles a cualquier puesto público dada la capacidad sin tener distinción respecto a su virtud e ingenio.

Respecto al primer objetivo específico donde se especificó realizar la determinación del nexo existente entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral en la entidad municipal perteneciente a Oropesa, Cusco 2023. En los hallazgos según se muestra en la tabla 6, respecto a la conexión de significancia de la primera dimensión de la variable 1 con la variable 2, donde el 40% de trabajadores califica como bajo la responsabilidad ante las autoridades y como bajo la responsabilidad ante las autoridades: el 17% califica como medio la meritocracia y como regular el desempeño laboral; y el 3% califica como alto primera variable y como bueno las segunda.

Por otra parte, la tabla 11 muestra el cálculo de la conexión significativa entre la primera dimensión de la V1 (Responsabilidad ante las autoridades) con la V2 (Desempeño laboral), usando la correlación de Rho de Spearman de da a saber el valor $r = 0.442$, con nivel de significancia bilateral $p = 0.015$, el que da a saber de la existencia de una conexión significativa entre responsabilidad ante las autoridades y desempeño laboral, por este motivo, se acepta la hipótesis alterna es

así que existe conexión significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral en la entidad municipal de Oropesa, Cusco 2023.

Se comprueba lo encontrado por Morán (2022) quien en su estudio halló el grado de conexión de sus variables de estudio, demostrándose un valor bilateral de 0.000, que es un valor menos del 0.05, dando a conocer de la existencia de una conexión significativa entre las dos variables de investigación.

De otro lado en el estudio de Sánchez (2019) quien propuso en su estudio conocer cómo funciona el sistema de meritocracia para puestos gerenciales públicos colombiana, puso en evidencia que en Colombia ha existido insatisfacción ciudadana y falta de confianza respecto a los mecanismos administrativos públicos, teniendo a la misma vez, una mejora de las garantías de los criterios establecidos para medir las capacidades en favor de los méritos de los funcionarios del estado; estos resultados difieren de la investigación planteada, en el aspecto metodológico de este último estudio dado que fue cualitativo y descriptivo, difiriendo así del estudio donde se planteó una investigación cuantitativa y correlacional.

Asimismo, aplicando Pearson arroja un valor de 0.784, que es una correlación alta. Guarda sustento en la teoría de Paz et al. (2019) respecto al desempeño laboral que indicaron como la teoría de metas propuesta por que incluye la motivación en el trabajo, la cual se relaciona con las metas que cada empleado individual busca alcanzar a través de sus acciones y por ende de sus esfuerzos. En ese entender, los gobiernos en el país que lideran en cada gestión siempre han puesto como su principal objetivo impulsar en el ámbito estatal la meritocracia, en función a lo señalado, es posible sostener que la ausencia de la meritocracia debilita las bases de una gestión pública eficiente y profesionalizada, pues priva de los cuadros más idóneos para aquellas funciones que son muy delicadas dentro del estado.

Con respecto a lo anterior, el autor Littler (2017) sostiene que la meritocracia también es aquella relación a la idea que se tiene de los individuos para que logren alcanzar un logro ascendente dentro de la sociedad. Esto significa que los individuos tienen la oportunidad de incrementar sus remuneraciones y ascender en la escala remarcada mediante su talento y el esfuerzo puesto para poder cumplir funciones que puedan beneficiar a la población, ante ello se convierte en una

responsabilidad con la sociedad. El desempeño de los trabajadores en una organización no es tan sencillo debido a que esta afecta a diversos factores y una de ellas es la presencia de la meritocracia en la organización, puesto que una mayoría de trabajadores siempre estarán viendo un mejor puesto a futuro y para ello se preparan, se educan e invierten en sus conocimientos y capacidades

Respecto al segundo objetivo específico en donde se propuso hallar qué conexión hubo entre independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores en la entidad municipal perteneciente a Oropesa, Cusco 2023. En los hallazgos según se muestra en la tabla 7, respecto a la relación entre la segunda dimensión de la variable 1 y la variable 2, el 37% de trabajadores califican como bajo la independencia política y como malo el desempeño laboral; el 27 % califica como medio la independencia política y como regular el desempeño laboral; el 10% califica como alto la meritocracia y como bueno el desempeño laboral.

Por otra parte, la tabla 12 muestra el cálculo de la correlación entre la segunda dimensión de la variable 1 (Independencia política) y la variable 2 (Desempeño laboral), usando la correlación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0.658$, así como una significancia bilateral $p = 0.000$, el cual se traduce en una relación significativa entre responsabilidad ante las autoridades y desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna es decir: existe relación significativa entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

Por otro lado, los resultados son comparables a los de Solano (2023) quien buscó determinar la relación de las variables, que mediante el uso del Chi cuadrado demostró la relación positiva alta entre las variables de investigación siendo el valor $p=0,879$ el cual permite demostrar la hipótesis propuesta. Coincidiendo en el aspecto metodológico en el que también fue de enfoque cuantitativo y en el que se correlacionaron las variables.

Albornoz citado en Guillén (2022) indica que la meritocrática se rige por valores de alta calidad que van permitir crear un orden sistemático basado en metas alcanzables. Por su lado, Castillo et al. (2019), sustentaron que la meritocracia, implica la distribución idónea de los fondos y ventajas en función de los talentos y

esfuerzos individuales, instituyen un fundamento legítimo para atribuir igualdades de aquellos recursos de la sociedad moderna.

En la sociología, este concepto da sentido a la estratificación social, caracterizado por una determinación de status, dejando un mérito mayor al del individuo dentro de una posición social lograda. Sin embargo, esto se puede no hacerse realidad si los que optan por un puesto no estén de acuerdo a los méritos sino por la dependencia política que es una acción clásica por aquellas autoridades que corrompen las leyes.

Respecto al tercer objetivo específico el cual fue determinar qué relación existe entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023. En los hallazgos según se muestra en la tabla 8, respecto a la relación entre la tercera dimensión de la variable 1 y la variable 2, el 33% de trabajadores califican como bajo la capacidad técnica y como malo el desempeño laboral; el 23 % que califica como medio la capacidad técnica y como regular el desempeño laboral; el 13% califica como alto la meritocracia y como bueno el desempeño laboral.

Por otra parte, la tabla 13 muestra el cálculo de la correlación entre la tercera dimensión de la variable 1 (Capacidad técnica) y la variable 2 (Desempeño laboral), usando la correlación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación $r = 0.638$, así como una significancia bilateral $p = 0.000$, el cual se traduce en una relación significativa entre capacidad técnica y desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna es decir: existe relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.

López (2022) tuvo similares resultados al correlacionar sus variables, teniendo un valor de significancia de $r=0.741$, dando a entender que la gestión estratégica ha de concentrarse en altos niveles, asimismo que el esfuerzo laboral se mantiene en estos niveles superiores, así se demuestra la correlación entre las variables. Del mismo modo en el aspecto metodológico dicho autor empleó un estudio aplicado siendo lo contrario al empleado en este estudio.

Esto tiene sustento en la teoría de Chiavenato (2017) que menciona el desempeño como el grado en que los trabajadores desempeñan eficazmente sus

funciones y lo que hacen es consistente con la satisfacción experimentada en la institución. Todo lo anterior se materializa en frustración cuando en la entidad no se aprovecha ni mucho menos se le considera para el puesto a optar, por lo que el desempeño laboral del trabajador automáticamente viene en descenso y los perjudicados serán los usuarios.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** La relación entre meritocracia y desempeño laboral sobre los 30 colaboradores estudiados, trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, es positiva alta y significativa: Ante una alta meritocracia se tendrá un buen desempeño laboral, con lo que se corrobora tanto los aportes de la teoría sobre el tema investigado, así como los trabajos previos, y se ratifica que la asignación de cargos públicos por mérito como primer afectante positivo o negativo del rendimiento del trabajador.
- Segunda.** La relación entre responsabilidad ante las autoridades y desempeño laboral sobre los 30 colaboradores estudiados, es positiva moderada y significativa, comprobada con algunos trabajos previos, y se confirma que el cumplimiento de sus funciones como autoridades con total responsabilidad y transparencia repercute en el desempeño de los trabajadores.
- Tercera.** La relación entre independencia política y desempeño laboral sobre los 30 colaboradores estudiados, trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, es positiva moderada y significativa: Ante una alta independencia política se tendrá un buen desempeño laboral en la institución. Se certifica que la asignación de los puestos públicos independientes a la relación política (amical, familiar) repercute en el desenvolvimiento del trabajador.
- Cuarta.** La relación entre capacidad técnica y desempeño laboral sobre los 30 colaboradores estudiados, trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, es positiva moderada y significativa: Ante una alta capacidad técnica se tendrá un buen desempeño laboral, con lo que se corrobora, que la asignación a puestos en el sector público de acuerdo a las capacidades técnicas del postulante repercute de manera positiva o negativa en su desempeño como trabajador público.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Las autoridades en la municipalidad distrital de Oropesa, deben de considerar políticas respecto a un gobierno meritocrático, que fomenten la designación de los puestos públicos acorde al mérito del postulante considerando formas de medir la capacidad y disponibilidad del trabajador con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores.
- Segunda.** Las evaluaciones y pruebas que permitan conocer la capacidad del postulante en el proceso de reclutamiento y el monitoreo constante por el área de recursos humanos de la institución, deben de darse de manera transparente y focalizado en aquellas capacidades que aporten al cumplimiento de los objetivos como institución.
- Tercera.** Los estudios sobre la meritocracia y el desempeño laboral podrían estar más focalizados en la variable relación política, factor común y frecuente en todas las entidades públicas que repercute en la elección y ubicación de los trabajadores en un determinado puesto y este a su vez en el desempeño laboral.
- Cuarta.** Los entes encargados de fiscalizar la aplicación de la meritocracia en una entidad pública tienen un arduo trabajo, dado que se vive en un país donde la irresponsabilidad de muchas autoridades, relaciones políticas y la incapacidad técnica a la hora de asignar los cargos están presentes generando el malestar y un mal desempeño laboral de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alvarez, A. (2020). Classification of investigations. *Nota Académica*, 1-5. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). Job performance: a social problem of science. *Didascalía: didáctica y educación*, 147-158. Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
- Arauco, A. (2022). Gestión de la meritocracia y procesos de contratación para adquisición de bienes. Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar 2020. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Callao, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102858/Arauco_CAC-SD.pdf?sequence=1
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Perú: Wilson Sucari. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Barrera, P. (2022). *El principio del mérito incluyente: una reformulación del sistema de ingreso al empleo público en*. Bogotá-Colombia: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/2ad7c072-0333-4f02-aa8c-13a9a49d437e/content>
- Bautista, J., & Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1737. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

- Bell, D. (2018). *Las contradicciones culturales del capitalismo*. México D.F.: Alianza.
- Boada, N. (2019). Job satisfaction and its relationship with job performance in a security services SME in Peru. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 75-103. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Campoverde, O. (2016). La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013. *Tesis de maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5463/1/T2181-MDTH-Campoverde-La%20meritocracia.pdf>
- Castillo, J. (2019). Is Inequality Becoming Just? Changes in Public Opinion about Economic Distribution in Chile. *Revista: Bulletin of Latin American Research*, 1-18. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1470-9856.2011.00605.x>
- Castillo, J., Torres, A., & Atria, J. M. (2019). Meritocracy and economic inequality: Perceptions, preferences and implications. *Revista Internacional de Sociología*, 117. Obtenido de <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/1017/1328>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiaventao, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
- Choque, L. (2018). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35642/choque_yl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, J. (2020). Meritocracy and social harms. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 521-526. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182021000200521

- De la Cruz, P. (2020). Hypothetical-deductivism in the explanation of social sciences. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18), 1-8. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ElHipoteticodedeductivismoEnLaExplicacionDeLasCienci-7762149.pdf
- Duk, C., & Murillo, F. (2019). School Segregation and Meritocracy. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11-13.
- Duque, J. (2019). *Meritocracia libertad, igualdad de oportunidades y competencia*. Colombia: Licencia Creative Commons. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-Meritocracia-8071233.pdf
- Duru-Bellat, M., & Tenret, E. (2012). Who's for Meritocracy? Individual and Contextual Variations in the Faith. *Comparative Education Review*, 223-247. doi:https://doi.org/10.1086/661290
- Eliyana, A., Maarif, S., & Muzakki, J. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 144-150. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S24448
- Florez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. Obtenido de https://orcid.org/0000-0002-0144-9892
- García, M., & García, M. (2018). *Los métodos de investigación*. España: Universidad de Complutense de Madrid.
- Goldthorpe, J. (2018). The myth of education-based meritocracy. *New Economy*, 234-239. Obtenido de New Economy: https://doi.org/10.1046/j.1468-0041.2003.00324.x
- González, W., & Vílchez, R. (2021). Factors of job performance of administrative staff in experimental national universities. *Pensamiento & Gestión*(51), 54-74. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf
- Guillén, R. (2022). Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021. *Tesis de maestría*. Repositorio UCV, Lima.
- Hernández, R., Fenández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la*

- investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Jara, I. (2017). Evolution of meritocracy in the civil service in Ecuador. *Ecociencia*, 1-21. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/26/19>
- Karimi, S., & Razavi, A. (2018). The effect of organizational training on job satisfaction and individual performance of ahwaz oil company employees. *Islamica zad university. Islamic Azad University*, 385-401. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/>
- Littler, J. (2017). *Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility. Routledge/Taylor & Francis Group*.
- Lizárraga, F. (2019). Egalitarianism and meritocracy: From rawls to scanlon. *Revista Páginas de Filosofía*, 7-32. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/125195/CONICET_Digital_Nro.4e4f3afc-6a6e-480d-822d-8f9161872ae3_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Locke, E. (2022). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349.
- López, D. (2022). *Gestión Estratégica y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Tapuc, de la provincia Daniel Alcides Carrión, región Pasco. Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Educación, Lima-Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7702/TESIS%20-%20LOPEZ%20YANAYACO%20DEYCI%20ALIZ%20-%20MAESTRIA%20-%20EPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, P. (2018). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 1-8. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Martinez, W. (2021). *Cómo la meritocracia fortalece la gestión*. Lima: EPG Universidad Continental.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos. *Ministerio de Economía y Finanzas*, 1-3. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100382&view=article&catid=308&id=546&lang=es-ES

- Morán, R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los fiscales en un distrito fiscal de Lima, 2021*. Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111602/Moran_VRR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muhammad, S., Ahmed, R., & Ali, A. (2020). Impact of Administrative Practices and Effective of Employee Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 1-5. Obtenido de https://www.gajrc.com/media/articles/GAJEB_53_55-59.pdf
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 163-174. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Paz, M., González, W., & González, H. (2019). Organizational leadership for the optimization of work performance of the administrative staff of the company GÉNICA C.A. *Revista Científica Saberes a Cielo Abierto*, 29-41. Obtenido de <http://investigacion.unesur.edu.ve/index.php/rsca/article/>
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Artículo científico*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Ramos, C. (2018). Los paradigmas de la investigación científica. *Unife*, 1-9. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/adminunife,+Gestor_a+de+la+revista,+Carlos_Ramos.pdf
- Riera, W. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021. Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84870/Riera_RWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, L. (2019). Evaluación y valoración de desempeño de empelados vinculados en provisionalidad en el sector público para la alcaldía de

- Ganchancipa. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, Cundinamarca. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/28200/1/35419737.pdf>
- Sánchez, N. (2019). *La Gerencia pública y el Sistema de mérito en el empleo público en Colombia*. Colombia: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>
- Secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú. (2018). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2021*. Diagnóstico sobre la Situación de la Reforma y Modernización del Estado en el Perú, Presidencia del Consejo de Ministros, Lima - Perú. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Sime, L. (mayo-agosto de 2018). Contributions to contextualize meritocracy in the teacher policies. (P. U. Campinas, Ed.) *Revista de Educação PUC-Campinas*, 19(2), 111-119. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5720/572061921008.pdf>
- Sime, L. (2019). Contributions to contextualize meritocracy in the teacher policies. *Revista Educacao*, 1-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5720/572061921008.pdf>
- Solano, G. (2023). *La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3180/1/T026_04069284_M.pdf
- Trelles, D., & Galindo, J. (2020). Theoretical review of the factors that affect the efficient performance of teachers in private universities in the province of Azuay – Ecuador. *Scielo*, 1-17. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/63_Trelles_Galindo.pdf
- Vélez, F. (2018). Meritocracy? for whom it is? *Revista Isonomía*, 147-167. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000100147&lng=es&tlng=es

- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 1-3. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Vergara, M. (2018). The daily practice of teachers. A study from the postgraduate training process. Mexico, University of Guadalajara/University of Oviedo/Autonomous University of Zacatecas. *Education*, 27(53), 1-3. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032018000200012
- Villavicencio, G. (2021). Let's talk about meritocracy: what is it and why doesn't it work? *Nexos Economía y soceidad*.
- Weller, J., Gontero, S., & Campbell, S. (2019). Technological change and employment: a Latin American perspective. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 1-75. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/eb27979d-9b07-4778-bb81-f61811c91685/content>
- 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, Santiago. Obtenido de <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/6a6f7ada-76db-4a65-a15a-0de9d11fd011/content>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023?	Determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.	Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023	Variable 1 Meritocracia	<p>Tipo Básica</p> <p>Paradigma Positivista</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance Correlacional</p> <p>Método Hipotético – deductivo</p> <p>Población/muestra La población está conformada por 30 trabajadores de la entidad municipal</p> <p>Técnica e instrumento Encuesta con su instrumento el cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023?	Determinar qué relación existe entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.	Existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad ante las autoridades • Independencia política • Capacidad técnica 	
¿Cuál es la relación entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023?	Determinar qué relación existe entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.	Existe relación significativa entre la independencia política y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023	Variable 2 Desempeño laboral	
¿Cuál es la relación entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023?	Determinar qué relación existe entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023.	Existe relación significativa entre la capacidad técnica y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades relacionadas a las funciones asignadas • Responsabilidad individual en las funciones laborales • Relaciones interpersonales 	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p align="center">Meritocracia</p>	<p>El término meritocracia, está vinculado ascenso, supervisión, los cuales están sujetos a un sistema de gestión de un centro laboral, por medio de normas, políticas que puedan regular el empleo (Secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018, pág. 43).</p>	<p>Se entiende como el proceso donde la persona llega a conseguir la movilidad o el ascenso dentro su ámbito laboral, por sus actitudes y compromiso con la empresa.</p>	<p>Responsabilidad ante las autoridades: consiste en responsabilidad que deben tener las personas en el cumplimiento de sus funciones, ante las autoridades democráticamente elegidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplimiento de funciones 	<p>1 = Muy rara vez 2 = Rara vez 3 = A menudo 4 = Muy a menudo</p>
			<p>Independencia política: Es la independencia que tiene las personas, respecto a los intereses políticos y grupos de poder, dentro de una organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intereses políticos ➤ Respeto por las autoridades 	
			<p>Capacidad técnica: Es la capacidad que tienen las personas para poder desarrollar políticas públicas eficaces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de políticas públicas ➤ Cumplimiento de las políticas públicas 	
<p align="center">Desempeño laboral</p>	<p>todas aquellas ocupaciones que se asignan a trabajadores por ser un compromiso laboral conscientemente adquirido en una institución, dichos</p>	<p>Conjunto de valoraciones respecto al desempeño laboral obtenidas con encuesta a partir de ítems desde las dimensiones</p>	<p>Capacidades relacionadas a las funciones asignadas: Es 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Destrezas técnicas ➤ Practicidad ➤ Conocimientos de las normas institucionales ➤ Manejo de la presión laboral 	

	<p>esfuerzos se encaminan con objetivos definidos. Son el conjunto de acciones que conducen a resultados deseados, generan beneficios o ganancias a la institución (Karimi & Razavi, 2018)</p>	<p>capacidades en relación a las funciones asignadas, control de las emociones, responsabilidad en las funciones laborales y relaciones interpersonales</p>	<p>Responsabilidad individual 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</p> <p>Relaciones interpersonales Aborda la manera en cómo se relacionan los trabajadores entre sí, al mismo tiempo se incluye con los jefes o superiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Muestra de valores ➤ Cumplimiento de instrucciones ➤ Participación en capacitaciones ➤ Compromiso institucional ➤ Comunicación abierta ➤ Respeto mutuo hacia las otras áreas ➤ Trabajo en equipo 	
--	--	---	---	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a), el presente cuestionario contiene un conjunto de proposiciones que tiene como objetivo conocer la meritocracia y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, Cusco 2023, para ello se le solicita responder de acuerdo a su criterio. El cuestionario está compuesto por un total de 12 ítems; los cuales tienen múltiples opciones de respuesta. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas, todas son de gran utilidad. Responda todas las preguntas con un aspa (X).

Cuento con su consentimiento (Si) (No)

1. Edad:

- a) De 20 a 30 años
- b) De 31 a 40 años
- c) De 41 a 50 años
- d) De 51 años a más

2. Genero:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Nivel de estudios:

- a) Primaria
- b) Secundario
- c) Bachiller
- d) Titulado
- e) Otros

4. Estado civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Conviviente
- d) Divorciado (a)

Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo	Nunca
1	2	3	4	5

Variable: Meritocracia

N°	DIMENSIÓN I: Responsabilidad ante las autoridades	1	2	3	4	5
01	¿Usted considera que personal en la municipalidad distrital de Oropesa, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?					

02	¿Usted considera que el personal en la municipalidad distrital de Oropesa, cuando finaliza sus labores, brinda un informe de su trabajo a su jefe y/o superior?					
DIMENSIÓN II: Independencia política						
03	¿Usted Considera que los cargos asignados en la municipalidad distrital de Oropesa, están relacionados a intereses políticos?					
04	¿Usted Considera que, para escalar en los puestos de trabajo en la municipalidad distrital de Oropesa, se debe tener relaciones políticas?					
05	¿Ud. cree que tener un respeto por las autoridades en la municipalidad distrital de Oropesa, ayuda a tener mejores cargos laborales?					
06	¿Ud. considera que, para mantener su puesto de trabajo en la municipalidad distrital de Oropesa, depende más de las relaciones políticos que del desempeño que pueda tener el trabajador?					
DIMENSIÓN III: Capacidad técnica		1	2	3	4	5
07	¿Ud. considera que los funcionarios y/o personal en la municipalidad distrital de Oropesa deberían contar con la capacidad técnica, para desarrollar sus labores?					
08	¿Ud. considera que el personal tiene conocimiento de sus funciones acorde a las normativas vigentes en la municipalidad distrital de Oropesa?					
09	¿Ud. considera que los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la Municipalidad Distrital de Oropesa?					
10	¿Ud. considera que existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores municipales?					

Variable: Desempeño laboral

	DIMENSIÓN I: Capacidades relacionadas a las funciones asignadas	1	2	3	4	5
01	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa evidencian los funcionarios destrezas técnicas de manera satisfactoria?					
02	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa demuestran las funciones municipales?					
03	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa conocen las normas institucionales?					
04	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa acatan las funciones y las normas institucionales?					
05	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa logran sus funciones por lo que superan la presión?					
DIMENSIÓN II: Responsabilidad individual en las funciones laborales		1	2	3	4	5
06	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa, que en verdad manifiestan los valores institucionales?					

07	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa realmente se aseguran de que se cumplan sus instrucciones?					
08	¿Ud. considera que los altos funcionarios en la municipalidad distrital de Oropesa se involucran en las capacitaciones que se brindan?					
09	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa demuestran tener un alto compromiso institucional?					
DIMENSIÓN III: Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
10	¿Ud. considera que los trabajadores en la municipalidad distrital de Oropesa demuestran tener una comunicación clara dentro de la entidad?					
11	¿Ud. considera que en la municipalidad distrital de Oropesa se respeta las instancias jerárquicas al interior?					
12	¿Ud. considera que en la municipalidad distrital de Oropesa se articulan los funcionarios para alcanzar un mejor trabajo en equipo?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE MERITOCRACIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: Responsabilidad ante las autoridades								
1	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Oropesa, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?	X		X		X		
2	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe y/o superior?	X		X		X		
DIMENSIÓN II: Independencia política								
3	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?	X		X		X		
4	¿Cree usted que, para escalar dentro de la institución municipal, se debe tener relaciones políticas?	X		X		X		
5	¿Ud. cree que tener un respeto por las autoridades, ayuda a tener mejores cargos laborales?	X		X		X		
6	¿Ud. considera que se debe tener un respeto por todos los trabajadores municipales, sea el cargo que ocupan?	X		X		X		
DIMENSIÓN III: Capacidad técnica								
7	¿Considera que los funcionarios y/o personal deberían contar con la capacidad técnica, para desarrollar sus labores?	X		X		X	X	
8	¿Considera Ud. que el personal tiene conocimiento de las normativas de la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X	X	
9	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X	X	
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores municipales?	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es apto su aplicación**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ERIKA NINA GARCIA DNI: 48228954

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 19 de octubre del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE MERITOCRACIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: Responsabilidad ante las autoridades								
1	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Oropesa, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?	X		X		X		
2	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe y/o superior?	X		X		X		
DIMENSIÓN II: Independencia política								
3	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?	X		X		X		
4	¿Cree usted que, para escalar dentro de la institución municipal, se debe tener relaciones políticas?	X		X		X		
5	¿Ud. cree que tener un respeto por las autoridades, ayuda a tener mejores cargos laborales?	X		X		X		
6	¿Ud. considera que se debe tener un respeto por todos los trabajadores municipales, sea el cargo que ocupan?	X		X		X		
DIMENSIÓN III: Capacidad técnica								
7	¿Considera que los funcionarios y/o personal deberían contar con la capacidad técnica, para desarrollar sus labores?	X		X		X	X	
8	¿Considera Ud. que el personal tiene conocimiento de las normativas de la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X	X	
9	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X	X	
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores municipales?	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Es apto su aplicación**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ERIKA NINA GARCIA DNI: 48228954

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 19 de octubre del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE MERITOCRACIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: Responsabilidad ante las autoridades								
1	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Oropesa, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?							
2	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe y/o superior?							
DIMENSIÓN II: Independencia política		Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?							
4	¿Cree usted que, para escalar dentro de la institución municipal, se debe tener relaciones políticas?							
5	¿Ud. cree que tener un respeto por las autoridades, ayuda a tener mejores cargos laborales?							
6	¿Ud. considera que se debe tener un respeto por todos los trabajadores municipales, sea el cargo que ocupan?							
DIMENSIÓN III: Capacidad técnica		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que los funcionarios y/o personal deberían contar con la capacidad técnica, para desarrollar sus labores?							
8	¿Considera Ud. que el personal tiene conocimiento de las normativas de la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
9	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores municipales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: PEDRO LUIS HUAMAN ZAPATA DNI: 23930478

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 19 de octubre del 2023



Pedro Luis Huaman Zapata
 INGENIERO CIVIL
 C.P. N° 60140

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MANEJO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN I: Capacidades relacionadas a las funciones asignadas							
1	¿Evidencian los funcionarios destrezas técnicas de manera satisfactoria?							
2	¿Demuestran los funcionarios municipales ser realmente prácticos?							
3	¿Conocen los funcionarios las normas institucionales de la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
4	¿Acatan los funcionarios las normas institucionales de la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
5	¿Logran los funcionarios superar la presión laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
	DIMENSIÓN II: Responsabilidad individual en las funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En verdad los funcionarios manifiestan los valores institucionales en la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
7	¿Realmente los funcionarios municipales se aseguran de que se cumplan sus instrucciones?							
8	Los funcionarios ¿Se involucran en las capacitaciones que se brindan en la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
8	¿Demuestran los funcionarios municipales tener un alto compromiso institucional?							
9	DIMENSIÓN III: Relaciones interpersonales							
10	¿Demuestran los funcionarios municipales tener una comunicación clara dentro de la entidad municipal?							
11	¿Respetan los funcionarios las demás instancias jerárquicas al interior de la Municipalidad Distrital de Oropesa?							
12	¿Se articulan los funcionarios para alcanzar un mejor trabajo en equipo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PEDRO LUIS HUAMAN ZAPATA DNI: 23930478

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cusco, 19 de octubre del 2023



Pedro Luis Huaman Zapata
Ingeniero Civil
C.R. 202328

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE MERITOCRACIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN I: Responsabilidad ante las autoridades							
1	¿El personal de la Municipalidad Distrital de Oropesa, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?	X		X		X		
2	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe y/o superior?	X		X		X		
	DIMENSIÓN II: Independencia política							
3	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?	X		X		X		
4	¿Cree usted que, para escalar dentro de la institución municipal, se debe tener relaciones políticas?	X		X		X		
5	¿Ud. cree que tener un respeto por las autoridades, ayuda a tener mejores cargos laborales?	X		X		X		
6	¿Ud. considera que se debe tener un respeto por todos los trabajadores municipales, sea el cargo que ocupan?	X		X		X		
	DIMENSIÓN III: Capacidad técnica							
7	¿Considera que los funcionarios y/o personal deberían contar con la capacidad técnica, para desarrollar sus labores?	X		X		X		
8	¿Considera Ud. que el personal tiene conocimiento de las normativas de la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
9	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores municipales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GIAN NICKOLAS BECERRA HIDALGO DNI: 46454249

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de noviembre del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MANEJO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: Capacidades relacionadas a las funciones asignadas							
1	¿Evidencian los funcionarios destrezas técnicas de manera satisfactoria?	X		X		X		
2	¿Demuestran los funcionarios municipales ser realmente prácticos?	X		X		X		
3	¿Conocen los funcionarios las normas institucionales de la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
4	¿Acatan los funcionarios las normas institucionales de la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
5	¿Logran los funcionarios superar la presión laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
	DIMENSION II: Responsabilidad individual en las funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En verdad los funcionarios manifiestan los valores institucionales en la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
7	¿Realmente los funcionarios municipales se aseguran de que se cumplan sus instrucciones?	X		X		X		
8	Los funcionarios ¿Se involucran en las capacitaciones que se brindan en la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
8	¿Demuestran los funcionarios municipales tener un alto compromiso institucional?	X		X		X		
9	DIMENSION III: Relaciones Interpersonales	X		X		X		
10	¿Demuestran los funcionarios municipales tener una comunicación clara dentro de la entidad municipal?	X		X		X		
11	¿Respetan los funcionarios las demás instancias jerárquicas al interior de la Municipalidad Distrital de Oropesa?	X		X		X		
12	¿Se articulan los funcionarios para alcanzar un mejor trabajo en equipo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GIAN NICKOLAS BECERRA HIDALGO DNI: 46454249

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de OCTUBRE del 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Registro Nacional de Grados y Títulos de los validadores en la SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BECERRA HIDALGO, GIAN NICKOLAS DNI 46454249	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 22/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
BECERRA HIDALGO, GIAN NICKOLAS DNI 46454249	ECONOMISTA Fecha de diploma: 05/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

BECERRA HIDALGO, GIAN NICKOLAS DNI 46454249	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/10/2015 Fecha egreso: 30/04/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BECERRA HIDALGO, GIAN NICKOLAS DNI 46454249	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado e Título	Institución
NINA GARCIA, ERIKA DNI 48228954	BACHILLER EN ECONOMÍA Fecha de diploma: 24/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/08/2014 Fecha egreso: 12/09/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
NINA GARCIA, ERIKA DNI 48228954	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
NINA GARCIA, ERIKA DNI 48228954	ECONOMISTA Fecha de diploma: 02/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado e Título	Institución
HUAMAN ZAPATA, PEDRO LUIS DNI 23930478	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 23/04/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
HUAMAN ZAPATA, PEDRO LUIS DNI 23930478	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL Fecha de diploma: 28/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
HUAMAN ZAPATA, PEDRO LUIS DNI 23930478	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 6: Carta de aceptación del uso del nombre de la entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20201000361
Municipalidad Distrital de Oropesa- Quispicanchis	
Nombre del Titular o Representante: Gerente Municipal	
Dr. Beltran Samochualpa Solis	DNI: 23912565

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Meritocracia y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Cusco 2022"	
Nombre del Programa Académico: Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Fidel Revilla Pezo	23976137

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Oropesa, 13 de noviembre de 2023



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos por la entidad

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA  <i>"Capital Nacional del Pasa" - Ley N° 31189</i>	
"AÑO DE UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO" <u>Resolución Gerencial N° 0407-2023-GM-MDDQ/2</u>	
Oropesa, 13 de noviembre del año 2023.	
VISTO:	
La solicitud con Exp. Administrativo No. 5034, suscrita por el señor, Fidel Revilla Pezo, quien solicita permiso para realizar trabajo de investigación para optar el grado académico de maestro, el mismo que se realizaría en la Municipalidad Distrital de Oropesa. Así mismo plantea que el nombre de trabajo de tesis será "Meritocracia y desempleo laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Cusco 2022".	
CONSIDERANDO:	
Que, de conformidad con el art. 194º de la constitución Política del Perú, modificada por la ley de Reforma Constitucional, Ley N° 27680, el art.7º, 8º y 9º de la Ley de Bases de Descentralización, Ley N°27783 y el art. II de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, la Municipalidad Distrital de Oropesa, goza de autonomía política, económica y administrativa, con sujeción al ordenamiento jurídico vigente.	
Que, en mérito a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, que establece que la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente.	
Que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 27º de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, la Administración Municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, funcionario de confianza y a tiempo completo.	
Que, la solicitud está vinculado a acciones estrictamente académicas, que podrían en adelante beneficiar a nuestra entidad, la Municipalidad Distrital de Oropesa no podría oponerse a brindar las facilidades que el caso requiera.	
Estando conforme a las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades y la Resolución de Alcaldía No. 005-2023-A-MDDQ-C., se:	
SE RESUELVE:	
Artículo 1º.- DISPONER, otorgando la facilidades que el caso amerite, al señor Fidel Revilla Pezo, estudiante de Maestría en Gestión Pública, para que pueda realizar en nuestra entidad, el trabajo de investigación denominado "Meritocracia y desempleo laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Oropesa , Cusco 2022".	
Artículo 2º.- COMUNICAR, al interesado que, al término de su trabajo de investigación, deberá alcanzar una copia del mismo, para que este documento sea parte de nuestro archivo bibliográfico.	
Artículo 3º.- Encargar el cumplimiento de la presente resolución a la Jefe de Personal, en los casos que corresponda.	
REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.	
CC Archivo Personal Interesado	